

GESETZENTWURF

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

A Problem und Ziel

1. Besoldungsrecht

aa) Konsolidierung des Besoldungsrechts

Im Rahmen der Umsetzung der Föderalismusreform I ist mit der Änderung des Grundgesetzes zum 1. September 2006 die Zuständigkeit für das öffentliche Dienstrecht in den Ländern als Teil der konkurrierenden Gesetzgebung zwischen dem Bund und den Ländern neu geregelt worden. Nunmehr erstreckt sich gemäß Artikel 72 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 des Grundgesetzes die konkurrierende Gesetzgebung auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts auf die Statusrechte und Statuspflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung. Auf diesen drei Gebieten haben die Länder das alleinige Recht zur Gesetzgebung.

Das Bundesbesoldungsgesetz in seiner am 31. August 2006 geltenden Fassung und die auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen - etwa die Erschwerniszulagenverordnung und die Mehrarbeitsvergütungsverordnung - wurden in einem ersten Schritt durch das Besoldungsüberleitungsgesetz M-V vom 4. Juli 2011 in Landesrecht übergeleitet und zugleich in Teilbereichen durch neue Regelungen im Landesbesoldungsgesetz abgelöst; dies betraf vor allem die Vorschriften über das Erfahrungsdienstalter in den §§ 21 bis 23 des Landesbesoldungsgesetzes.

Dennoch ist das derzeit geltende Besoldungsrecht des Landes unübersichtlich, da sich die gesetzlichen Vorschriften sowohl aus dem Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern als auch aus dem Landesbesoldungsgesetz ergeben. Zudem enthält das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern noch eine Reihe von Vorschriften, die ausschließlich Ämter im Bund, wie etwa im militärischen Bereich, betreffen. Darüber hinaus hat sich ein inhaltlicher Änderungsbedarf in Bezug auf die Anpassung an die aktuelle Rechtsprechung im Hinblick auf die Zulässigkeit der Dienstpostenbündelung und die Berücksichtigung der in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union erworbenen Berufserfahrung bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters ergeben. Schließlich sollen Möglichkeiten für einen einfacheren Vollzug des Besoldungsrechts umgesetzt werden.

bb) Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung

In der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern werden im Zeitraum 2020 bis 2030 von circa 35 000 Beschäftigten etwa 12 000 Personen die beamten- oder richterrechtliche Regelaltersgrenze oder als Tarifbeschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen. Personalersatzungsbedarfe in ähnlicher Größenordnung bestehen im gesamten öffentlichen Dienst. Darüber hinaus steht die öffentliche Hand in Bedarfsberufen im verstärkten Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern.

Ein besonderer Wettbewerbsdruck um überdurchschnittlich geeignete Nachwuchskräfte zeichnet sich bereits jetzt im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 sowie im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich ab. Neben dem überdurchschnittlichen Nachwuchsbedarf im Lehrerbereich betrifft dies vor allem die Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten für das öffentliche Gesundheitswesen, von IT-Fachkräften für alle Verwaltungszweige, von Bewerberinnen und Bewerbern mit ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen wie etwa für die staatliche Tief- und Hochbauverwaltung sowie von Volljuristinnen und Volljuristen. Dies ist auch kein nur temporäres Phänomen, das durch konjunkturelle Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt wieder abflacht. Stattdessen handelt es sich aufgrund der bundesweiten Nachwuchsbedarfe um eine strukturelle Herausforderung, die über eine Dekade hinausgeht. Der Erfolg bei der Nachwuchsgewinnung entscheidet damit zugleich über die zukünftige Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern.

Unabhängig davon gilt es, mit geeigneten Maßnahmen für das Bestandspersonal die Bindung an den Dienstherrn zu stärken und diesen gegenüber konkurrierenden Dienstherrn wettbewerbsfähig zu halten. Problematisch ist in diesem Zusammenhang insbesondere, dass die Stellenzulagen bei herausgehobenen Funktionen (zum Beispiel die Polizeizulage, die Feuerwehrezulage, die Zulage für den Dienst in Justizvollzugseinrichtungen, die Sicherheitszulage und die Außenprüferzulage im Bereich der Steuerverwaltung) seit 20 Jahren von den regelmäßigen Besoldungsanpassungen ausgenommen und in unveränderter Höhe gewährt wurden. Demgegenüber haben aber die spezifischen Anforderungen an den Dienst in diesen Beamtengruppen zugenommen, sodass die Stellenzulagen sich schleichend entwertet haben.

cc) Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Mindestabstand in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende

Das Bundesverfassungsgericht hat im Rahmen seiner Entscheidung zur Verfassungsmäßigkeit der Richterbesoldung in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 4/18) unter anderem festgestellt, dass in den untersten Besoldungsgruppen durchgängig der sich aus dem Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Mindestabstand von 15 Prozent der Nettoalimentation zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II verletzt wurde. Das Bundesverfassungsgericht hat im Rahmen dieser Entscheidung die Vorgaben für die Ermittlung der maßgeblichen Höhe der Grundsicherung für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern konkretisiert.

Die Auswertung der Entscheidung hat ergeben, dass im Besoldungsrecht für Mecklenburg-Vorpommern ein Anpassungsbedarf bei der Besoldung bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 6 für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern besteht. Demgegenüber ist bei einer dreiköpfigen Familie mit einem Kind der Mindestabstand zum entsprechenden Grundsicherungsniveau gewahrt.

dd) Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamter sowie Richterinnen und Richter

In einer weiteren Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 6/17 und andere) beschlossen, dass die Besoldung in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 in der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf dritte und vierte Kinder verfassungswidrig zu niedrig bemessen gewesen ist. Im Rahmen dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht vor dem Hintergrund der Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II seine in vorangegangenen Entscheidungen formulierten Vorgaben (Beschlüsse des Zweiten Senats vom 30. März 1977 - Az.: 2 BvR 1039/75 -, vom 22. März 1990 - Az.: 2 BvL 1/86 - und vom 24. November 1998 - Az.: 2 BvL 26/91 und andere) für eine verfassungsgemäße Alimentation in Bezug auf dritte und weitere Kinder neu konkretisiert. Hiernach darf die Nettoalimentation für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder den Mindestabstand von 15 Prozent zu dem Betrag, der für das jeweilige Kind im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende zusteht, nicht unterschreiten.

Für das Besoldungsrecht in Mecklenburg-Vorpommern leitet sich aus dieser Entscheidung ab, dass ein Anpassungsbedarf bei der Besoldung für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder besteht.

2. Beamtenversorgungsrecht

Das bis zur Föderalismusreform I einheitlich im Bund und in den Ländern geltende Beamtenversorgungsgesetz ist in einem ersten Schritt durch das Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz vom 4. Juli 2011 in Landesrecht übergeleitet und insbesondere hinsichtlich der Versorgungsabschlüsse bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen, der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes und der Anpassung an die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze mit dem Landesbeamtengesetz vom 17. Dezember 2009 geändert worden. An einigen Stellen besteht noch Anpassungsbedarf an neue Standorte der statusrechtlichen Regelungen über die Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses.

Zudem ergeben sich folgende Änderungsbedarfe:

- Soweit eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, können diese Zeiten für ruhegehaltfähig erklärt werden. Bislang fehlt in solchen Fällen eine gesetzliche Regelung für die Erhebung eines Versorgungszuschlags.
- Der Bund hat mit seinem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz vom 5. November 2011 für seine Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten die einmalige Unfallentschädigung bei einem qualifizierten Dienstunfall infolge der Ausübung einer Diensthandlung mit einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr deutlich erhöht. Dies würde dazu führen, dass zum Beispiel bei Auslandseinsätzen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten - etwa in Ausbildungsmissionen - im Falle eines Dienstunfalls Beamtinnen und Beamte des Bundes eine fast doppelt so hohe Entschädigung erhalten wie im selben Einsatz gleichermaßen betroffene Beamtinnen oder Beamte aus Mecklenburg-Vorpommern.
- In Krisenzeiten (etwa während der Aufnahme einer großen Anzahl von Flüchtlingen in den Jahren 2015 und 2016) hat sich die bestehende Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Versorgung und Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) als nachteilig bei der temporären Beschäftigung von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten erwiesen, sodass diese Personen zur Vermeidung des Ruhens von Versorgungsbezügen trotz eines besonderen Verwendungsinteresses nicht oder nur in geringerem Umfang im öffentlichen Dienst tätig werden konnten.
- Systemnahe Berufszeiten in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik mindern die Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung. Die herabgesetzte Höchstgrenze bewirkt im Ergebnis eine stärkere Kürzung des Ruhegehalts und somit eine Verringerung der Gesamtversorgung aus Beamtenversorgung und Rente. Da von dieser Regelung auch jegliche davorliegenden Zeiten betroffen sind, bleibt in bestimmten Fallkonstellationen ein nicht unbedeutender Anteil der Erwerbsbiographie bei der verbleibenden Versorgung unberücksichtigt. Die damit verbundene zum Teil erhebliche Versorgungskürzung ist einem zunehmenden Rechtfertigungsdruck ausgesetzt, nachdem die Länder Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen ihre entsprechenden Regelungen bereits zugunsten der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger geändert haben.

3. Altersgeld

Erworbene Versorgungsanswartschaften verfallen bei einer vorzeitigen Entlassung auf Antrag der Beamtin, der Richterin, des Beamten oder des Richters aus dem Beamten- oder Richter-verhältnis; stattdessen erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Dies gilt auch, wenn der Wechsel in den öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union erfolgt. Führt das versorgungslose Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Alterssicherungsansprüchen, die deutlich hinter der Beamtenversorgung zurückbleiben, die beim Verbleib im Beamtenverhältnis zugestanden hätten, so verstoßen die zu diesem Ergebnis führenden nationalen Normen nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 13. Juli 2016 - Az.: C- 187/15; „Fall Pöpperl“) gegen das unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeitsgebot.

Hieraus ergibt sich ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

4. Landesbeamtengesetz

Die Neuregelung des Landesbeamtengesetzes durch das Beamtenrechtsneuordnungsgesetz vom 17. Dezember 2009 infolge der durch die Föderalismusreform I geänderten Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern hat sich insgesamt bewährt. Aufgrund der allgemeinen Rechtsfortentwicklung hat sich zwischenzeitlich ebenfalls Handlungsbedarf ergeben:

- Anpassungsbedarf besteht im Hinblick auf die novellierte Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, da die Änderungen in nationales Recht umzusetzen sind.
- Das mit der Neuregelung des Landesbeamtengesetzes eingeführte Modell der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion nach § 21 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes hat sich wegen verschiedener Vollzugsprobleme gegenüber dem vorherigen Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion nicht bewährt.
- Außerdem soll künftig eine Zuverlässigkeitsüberprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst sowie für die Laufbahn des Justizdienstes in Verwendungen in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelferinnen und -helfer, als Psychologin oder Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspflegerinnen oder Rechtspfleger durchgeführt werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Begründung eines Beamtenverhältnisses nur erfolgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten (Verfassungstreue). Ferner wird die Kennzeichnungspflicht für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte einer gesetzlichen Regelung zugeführt.
- Die mit dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz des Bundes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Ziel einer besseren Vereinbarung von Pflege und Erwerbstätigkeit eingeführten Möglichkeiten der Pflegezeit und der Familienpflegezeit sind bisher noch nicht in das Beamtenrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern übernommen worden.

- Allein in der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern werden ausgehend von einem Personalbestand am 31. Dezember 2019 von etwa 12.300 Beamtinnen, Richterinnen, Beamten und Richtern (ohne Lehrerbereich) im Zeitraum von 2020 bis 2030 etwa 4 400 Beschäftigte aus diesen beiden Gruppen die Regelaltersgrenzen erreichen. Dies sind circa ein Drittel der Beamten- und Richterschaft, wobei ab dem Jahr 2023 die jährlichen Zahlen stärker ansteigen. Zugleich zeigen sich steigende Zahlen der Inanspruchnahme des Antragsruhestandes, sodass sich die Altersabgänge tendenziell noch früher realisieren. Dies gefährdet den Wissenstransfer von berufserfahrenen Beschäftigten und die Handlungsfähigkeit der Verwaltung. Die bestehenden Möglichkeiten erzielen nicht die erhofften Anreizeffekte für Leistungsträger, noch bis zur Regelaltersgrenze im Dienst zu bleiben.
- Die nähere Ausgestaltung der Fürsorge im Falle von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit der Beamtinnen und Beamten sowie ihrer Angehörigen unterliegt hinsichtlich der tragenden Strukturprinzipien dem Gesetzesvorbehalt. Dies gilt auch, wenn der Landesgesetzgeber die Beihilfevorschriften des Bundes durch Landesgesetz übernommen hat. Die bisherige Vorschrift in § 80 des Landesbeamtengesetzes regelt bisher lediglich den Verweis auf die Beihilfevorschriften des Bundes und die Herausnahme von Wahlleistungen aus der Beihilfefähigkeit.

5. Landesdisziplinargesetz

Es bestehen folgende Handlungsbedarfe:

- In der Praxis gestaltet es sich für die Dienstvorgesetzten zunehmend schwierig, geeignete Bedienstete für die Funktion des Ermittlungsführers im Disziplinarverfahren zu finden. Eine Beauftragung von geeigneten Dritten lässt das Disziplinarrecht jedoch nicht zu. Im Rahmen einer ersten Prüfung im Jahr 2015 ist dies im Ergebnis mit der Zielrichtung abgelehnt worden, den Kreis der Beteiligten auf aktive Bedienstete der öffentlichen Verwaltung zu beschränken. Die Schwierigkeiten bei der Bestellung von Ermittlungsführern haben seitdem in der Praxis aber weiter zugenommen.
- Die Wahrnehmung der Disziplinarbefugnisse durch die ehrenamtlichen Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher gegenüber leitenden Verwaltungsbeamtinnen und leitenden Verwaltungsbeamten hat in der Vergangenheit immer wieder zu Beanstandungen der Rechtsaufsichtsbehörden geführt. Dieses Spannungsfeld könnte durch eine von den allgemeinen beamtenrechtlichen Zuständigkeiten abweichende Zuständigkeit im Disziplinarrecht gelockert werden.

B Lösung

1. Besoldungsrecht

aa) Konsolidierung des Besoldungsrechts

Das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und das bestehende Landesbesoldungsgesetz werden zu einem neuen Landesbesoldungsgesetz in Gestalt einer Vollregelung zusammengeführt und der erforderliche Konsolidierungsbedarf im Hinblick auf die notwendigen Anpassungen insbesondere an das mit dem Beamtenstatusgesetz und dem Landesbeamtengesetz vom 17. Dezember 2009 geregelte Status- und Laufbahnrecht umgesetzt.

Dabei werden zugleich erste materielle Änderungen umgesetzt:

- Die Dienstpostenbündelung als ein Sonderfall der funktionsgerechten Bewertung der Ämter soll nunmehr ausdrücklich in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen und insoweit Rechtssicherheit für die Anwendung dieses Modells geschaffen werden (§ 22).
- Nachdem mit der Änderung des Landesbesoldungsgesetzes im Zusammenhang mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz M-V vom 4. Juli 2011 die Berücksichtigung von außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters eingeführt wurde, sollen die bestehenden Regelungen nunmehr dahingehend geändert werden, dass für die Berücksichtigung von Berufserfahrung unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurde, ein einheitlicher Maßstab gilt (§ 29). Die Berücksichtigung soll künftig davon abhängig sein, ob die Berufserfahrung gleichwertig und damit zwingend zu berücksichtigen oder aber zumindest förderlich ist und ihre Berücksichtigung grundsätzlich im Umfang von bis zu fünf Jahren, bei einem besonderen Gewinnungsinteresse auch unbegrenzt, im Ermessen steht. Mit dieser Änderung wird zugleich auf aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes reagiert, nach der die unterschiedliche Berücksichtigung von gleichwertiger Berufserfahrung im Europäischen Binnenmarkt gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit verstößt (Urteil vom 23. April 2020 - Rechtssache C-710/18).
- Der in den unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 niedrigere Betrag des Familienzuschlages der Stufe 1 (sogenannter Verheiratenzuschlag) soll auf den höheren Betrag in den Besoldungsgruppen A 9 aufwärts angehoben werden.
- Mit einer Erweiterung der bisher auf vermögenswirksame Leistungen beschränkten Entgeltumwandlung soll für Dienstherrn die rechtliche Möglichkeit geschaffen werden, den Bediensteten vom Dienstherrn geleaste Dienstfahräder auch zur privaten Nutzung zu überlassen (§ 3). Hiermit ist noch keine Entscheidung getroffen, ob etwa im Rahmen einer Gesamtstrategie für eine umweltfreundlichere Verwaltung eine solche Möglichkeit tatsächlich auch geschaffen wird. Dies betrifft gleichermaßen die neue Ermächtigungsnorm für ein Jobticket (§ 85), dessen Realisierung von der Entscheidung des jeweiligen Dienstherrn im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Bestimmungen abhängig ist.

Schließlich soll mit einer Reihe weiterer Änderungen der Vollzug des Besoldungsrechts einfacher und zugleich rechtssicherer gestaltet werden. Dies betrifft unter anderem

- die Aufnahme von Regelungen zur Verjährung beziehungsweise haushaltsnahen Geltendmachung von Besoldungsansprüchen (§ 16),
- die Begrenzung der Konkurrenzregelung beim Familienzuschlag auf den öffentlichen Dienst und damit der Wegfall von Anspruchskonkurrenzen mit anderen Beschäftigungsverhältnissen (§ 42),
- die Ausgleichszulage bei länderübergreifendem Dienstherrnwechsel hinsichtlich des Abschmelzmechanismus und die Berechnungsbasis für die zu vergleichenden Dienstbezüge (§ 62),
- die Stellenobergrenzen und den Vergaberahmen für die Professorenbesoldung. Die Stellenobergrenzen und der Vergaberahmen hatten zum Ziel, während der Geltung eines bundesweit einheitlichen Besoldungsrechts einen Besoldungswettlauf durch die Ausweisung von mehr höherwertigen Planstellen oder von einem größeren Volumen für Leistungsbezüge im Hochschulbereich als in anderen Ländern zu unterbinden. Diese Funktion ist mit der Reföderalisierung des Besoldungsrechts weggefallen. Die Stellenobergrenzen und der Vergaberahmen sollen daher aufgehoben werden. Dies berührt nicht die Bereitstellung der erforderlichen Planstellen durch den Haushaltsgesetzgeber unter Beachtung des Grundsatzes der funktionsgerechten Bewertung.

bb) Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung

Zur Fachkräftegewinnung und -bindung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sollen aufgrund des besonderen Wettbewerbsdrucks um Nachwuchskräfte in diesem Bereich durch die Streichung der jeweiligen Eingangsstufe erhöht werden. Hierdurch steigt das Anfangsgrundgehalt in die nächste Stufe auf. Mecklenburg-Vorpommern würde durch diese Maßnahme in das verdichtete Mittelfeld im Bund-Länder-Vergleich aufrücken. Beim Bund und in der überwiegenden Mehrzahl der Länder sind entsprechende Maßnahmen oder ein vollständiger Tabellenumbau hinsichtlich der Erfahrungsstufen bereits umgesetzt worden, sodass Mecklenburg-Vorpommern in den Anfangsgrundgehältern der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 mittlerweile auf den letzten Platz und in der Besoldungsgruppe R 1 auf den vorletzten Platz zurückgefallen ist. Zwar liegt Mecklenburg-Vorpommern bei einem Bund-Länder-Vergleich auf Grundlage der Endgrundgehälter (noch) im verdichteten Mittelfeld, jedoch ist für Nachwuchskräfte hinsichtlich der Gehaltserwartungen nach allen Erfahrungen aus der Praxis die Anfangsbesoldung entscheidend. Bereits eingestellte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die sich in der Eingangsstufe befinden, werden in die neue Eingangsstufe übergeleitet und beginnen eine neue Stufenlaufzeit. Die Stufenzugehörigkeit der Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger in der bisher zweiten und den höheren Stufen bleibt unberührt.

- Der bisherige Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit soll zu einem Personalgewinnungszuschlag ausgebaut werden (§§ 67 bis 71). Neben einem allgemeinen Personalgewinnungszuschlag in Höhe von bis zu 10 Prozent des Anfangsgrundgehalts soll dieser Zuschlag für die Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten, von Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie von IT-Fachkräften um bis zu weitere 10 Prozentpunkte erhöht werden können. Schließlich soll der Personalgewinnungszuschlag um bis zu weitere 10 Prozentpunkte bei der Personalgewinnung für die Landesvertretung in der Dienststelle Berlin erhöht werden können. Der Zuschlag setzt ein besonderes Gewinnungsinteresse voraus und kann für höchstens 48 Monate entweder als Monatsbetrag oder als Einmalzahlung gewährt werden. Volumenmäßig soll die Gesamtsumme der jährlichen Personalgewinnungszuschläge auf 0,2 Prozent der jährlichen Besoldungsausgaben des jeweiligen Dienstherrn begrenzt werden; für kommunale Körperschaften sollen Ausnahmen wegen möglicher Verzerrungen durch eine geringe Verbeamtungsquote möglich sein. Der allgemeine Personalgewinnungszuschlag soll bei ansonsten gleichen Bedingungen auch zur Unterstützung der Besetzung eines anderen Dienstpostens bei demselben Dienstherrn durch bereits vorhandenes Personal zur Verfügung stehen, wobei der Zuschlag 5 Prozent beträgt.
- Während bisher die Gewährung von Anwärterbezügen für Anwärterinnen und Anwärter, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, von einer anschließenden Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst abhängig gemacht werden konnte, soll nunmehr auf der Grundlage einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung eine Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes zur Auflage gemacht werden können (§ 76). Damit soll den Ausbildungsbemühungen zur Nachwuchsgewinnung noch besser Rechnung getragen werden. Die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen soll künftig ebenfalls von einer Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes abhängig sein (§ 78).
- In Fällen der zeitlich befristeten Übertragung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes in den Vertretungsfällen bei langfristigen Erkrankungen soll ab dem siebten Monat eine Zulage gezahlt werden (§ 59).
- Als Nachfolgeregelung zu dem mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz M-V nicht in Landesrecht übernommenen § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in seiner am 31. August 2006 geltenden Fassung wird in abgeänderter Form eine Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder in das Besoldungsrecht aufgenommen (§ 60). Für die Nichtübernahme von § 46 in Landesrecht war in der damaligen parlamentarischen Diskussion im federführenden Finanzausschuss maßgeblich, den notwendigen Zeitbedarf einzuräumen, um die höchstrichterlichen Urteile auszuwerten und dann zu prüfen, ob eine solche oder ähnliche Zulage rechtssicher in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen werden kann (vergleiche Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses auf Landtagsdrucksache 5/4444, S. 21).

- Leistungsstarken Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern soll zur Vermeidung einer Versetzung in den vorgezogenen Anstragsruhestand die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zur Sicherung des Wissenstransfers bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses angeboten werden können (Änderung von § 65 des Landesbeamtengesetzes). In diesen Fällen soll ein Teilzeitzuschlag in Höhe von 25 Prozent der Teilzeitdienstbezüge gewährt werden (§ 72), da ansonsten gegenüber der herkömmlichen Teilzeitbeschäftigung keine Unterschiede bestünden und es deshalb an einem Anreiz fehlen würde, sich gegen den vorgezogenen Ruhestand zu entscheiden.
- Die Stellenzulagen sollen in einem ersten Schritt auf den derzeitigen Länderdurchschnitt angehoben werden. Dies bedeutet z. B. im Falle der Polizeizulage und der Feuerwehreinsatzzulage nach zweijähriger Dienstzeit eine Anhebung von 127,38 Euro auf 136,45 Euro und bei der Justizvollzugszulage von 95,53 Euro auf 127,67 Euro. In einem zweiten Schritt beabsichtigt die Landesregierung, bei den folgenden Besoldungsanpassungsgesetzen auch die Stellenzulagen in die linear anzupassenden Dienstbezüge aufzunehmen.

cc) Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Mindestabstand in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 4/18) bindet unmittelbar zwar nur das beklagte Land Berlin. Allerdings betrifft die Entscheidung die Anwendung des Alimentationsprinzips nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes, sodass die sich aus der Entscheidung ergebenden Vorgaben auch vom Bund und den anderen Ländern bei der Ausgestaltung ihres Besoldungsrechts zu beachten sind.

Der festgestellte Anpassungsbedarf für Mecklenburg-Vorpommern soll wie folgt umgesetzt werden:

- Am 30. November 2019 ist der durch Artikel 7 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVObI. M-V S. 678, 680) in das Landesbesoldungsgesetz eingefügte § 29a in Kraft getreten, der als § 73 in den Entwurf für ein neues Landesbesoldungsgesetz übernommen worden ist. Nach dieser Vorschrift wird ein Zuschlag zur Besoldung gewährt, soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende unterschreitet, die einer Leistungsempfängerin oder einem Leistungsempfänger für sich und eine vergleichbare Familie zur Sicherung des Lebensunterhalts zusteht.

Für die Anwendung dieser Vorschrift werden auf Grundlage des vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Rechenweges die seit dem 30. November 2019 fehlenden Bruttobeträge ermittelt, die für eine verfassungsgemäße Nettoalimentation entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes erforderlich sind.

- Für die Zeit vor dem 30. November 2019 soll mit Artikel 10 für offene Verfahren die Anwendung von § 73 des neuen Landesbesoldungsgesetzes ab dem Jahr der Geltendmachung des Anspruchs bestimmt werden. Die Begrenzung auf offene Verfahren steht in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, wonach im Besoldungsrecht eine allgemeine rückwirkende Behebung eines Verfassungsverstoßes mit Blick auf die Besonderheiten des Beamten- und Richterverhältnisses nicht geboten ist.

- Für die Zeit ab Inkrafttreten des neuen Landesbesoldungsgesetzes sieht Anlage 10 dieses Gesetzes für die Besoldungsgruppen A 4, A 5 und A 6 gestaffelte Erhöhungsbeträge für den Familienzuschlag ab der Stufe 3 (zweites und weitere berücksichtigungsfähige Kinder) vor, mit denen der sich aus den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes ergebende jeweilige Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende gewahrt werden soll.

Darüber hinaus werden die Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie die weiteren Einflussfaktoren (wie etwa die Höhe des Kindergeldes, die durchschnittlichen Beiträge zu einer die Beihilfe ergänzenden privaten Krankenversicherung oder die steuerliche Abgabenlast) fortlaufend überprüft. Ein sich daraus ergebender Anpassungsbedarf würde mit dem nächsten Besoldungsanpassungsgesetz beziehungsweise temporär im Rahmen der Anwendung von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt werden.

Die Erhöhungsbeträge im Familienzuschlag verletzen nicht das in enger Anbindung an das Alimentationsprinzip stehende Abstandsgebot, da die Höhe der jeweiligen Grundgehaltssätze und der sich daraus ergebende Abstand zwischen den Besoldungsgruppen unberührt bleiben. Das Abstandsgebot verhält sich in Bezug auf den Familienstand neutral (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 22. März 2018 - 2 C 20.16).

dd) Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamter sowie Richterinnen und Richter

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 6/17 und andere) bindet unmittelbar zwar nur das beklagte Land Nordrhein-Westfalen. Allerdings betrifft die Entscheidung die Anwendung des Alimentationsprinzips nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes, sodass die sich aus der Entscheidung ergebenden Vorgaben auch vom Bund und den anderen Ländern bei der Ausgestaltung ihres Besoldungsrecht zu beachten sind.

Der festgestellte Anpassungsbedarf für Mecklenburg-Vorpommern bei der Besoldung für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder soll wie folgt umgesetzt werden:

- Am 30. November 2019 ist der in das Landesbesoldungsgesetz eingefügte § 29a in Kraft getreten, der als § 73 in den Entwurf für ein neues Landesbesoldungsgesetz übernommen worden ist. Danach wird ein Zuschlag zur Besoldung gewährt, soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende unterschreitet, die einer Leistungsempfängerin oder einem Leistungsempfänger für sich und eine vergleichbare Familie zur Sicherung des Lebensunterhalts zusteht.

Für die Anwendung dieser Vorschrift sind auf Grundlage des vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Rechenweges die seit dem 30. November 2019 fehlenden Bruttobeträge ermittelt worden, die in Verbindung mit den bereits geleisteten kinderbezogenen Familienzuschlägen für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder für eine verfassungsgemäße Nettoalimentation entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes erforderlich sind. Die ermittelten Beträge (einschließlich einer Skizze des Rechenweges) sollen im Amtsblatt veröffentlicht werden. Im Bereich der Landesverwaltung ist ein Auszahlungserlass an das Landesamt für Finanzen ergangen, das die erforderlichen Nachzahlungen von Amts wegen veranlasst.

Darüber hinaus werden die Entwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie die weiteren Einflussfaktoren (wie etwa die Höhe des Kindergeldes, die durchschnittlichen Beiträge zu einer die Beihilfe ergänzenden privaten Krankenversicherung oder die steuerliche Abgabenlast) fortlaufend überprüft. Ein sich daraus ergebender Anpassungsbedarf würde mit dem nächsten Besoldungsanpassungsgesetz beziehungsweise temporär im Rahmen der Anwendung von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes umgesetzt werden.

Aus Gleichbehandlungsgründen und zur Vermeidung von verfassungsrechtlichen Risiken in Bezug auf das Alimentationsprinzip wird durch Artikel 10 für Anwärtnerinnen und Anwärter sowie für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine Anwendung von § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes ebenfalls ab dem 30. November 2019 bestimmt. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner ersten Entscheidung zur Besoldung kinderreicher Beamtinnen und Beamter (Beschluss vom 30. März 1977 - Az.: 2 BvR 1039/75 und 2 BvR 1045/75, Rdnr. 79 zitiert nach juris) erkennen lassen, dass hinsichtlich der Besoldung für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder auch im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes gewährleistete Alimentationsprinzip in gleicher Weise wie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gilt.

- Für die Zeit vor dem 30. November 2019 soll mit Artikel 10 für offene Verfahren, in denen ein Anspruch auf Erhöhung der Bezüge für dritte und gegebenenfalls weitere berücksichtigungsfähige Kinder geltend gemacht und über den noch nicht abschließend entschieden worden ist, die Anwendung von § 73 des neuen Landesbesoldungsgesetzes ab dem Jahr der Geltendmachung des Anspruchs bestimmt werden. Die Begrenzung auf offene Verfahren steht in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, wonach im Besoldungsrecht eine allgemeine rückwirkende Behebung eines Verfassungsverstoßes mit Blick auf die Besonderheiten des Beamten- und Richterverhältnisses nicht geboten ist.

Die Erhöhungsbeträge im Familienzuschlag verletzen nicht das in enger Anbindung an das Alimentationsprinzip stehende Abstandsgebot, da die Höhe der jeweiligen Grundgehaltssätze und der sich daraus ergebende Abstand zwischen den Besoldungsgruppen unberührt bleiben. Das Abstandsgebot verhält sich in Bezug auf den Familienstand neutral (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 22. März 2018 - 2 C 20.16).

2. Beamtenversorgungsrecht

Folgende Änderungen im Beamtenversorgungsrecht sind vorgesehen:

- Der im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern noch bestehende redaktionelle Anpassungsbedarf aufgrund neuer Standorte der statusrechtlichen Regelungen über die Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses wird umgesetzt. Darüber hinaus ergeben sich im Beamtenversorgungsrecht Folgeänderungen aus dem neuen Landesbesoldungsgesetz und dem Altersgeldgesetz.

- Die bisher nur in Verwaltungsvorschriften geregelte Voraussetzung, dass die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge von der Zahlung eines Versorgungszuschlags durch die Begünstigten abhängig zu machen ist, wird nunmehr in das Gesetz aufgenommen (§ 6). Zugleich wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen von der Erhebung eines Versorgungszuschlags abgesehen werden kann.
- Die für den Bereich des Bundes mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz erreichten Verbesserungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte mit der Anhebung der einmaligen Unfallentschädigung und dem auf Auslandseinsätze beschränkten Ausgleich für ausgefallene Versicherungsleistungen im Zusammenhang mit einer Wohnraumfinanzierung werden im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern nachgezeichnet (§§ 43, 43a). Die gleiche Absicherung von Beamtinnen und Beamten des Bundes und des Landes ist insbesondere für gemeinsame Auslandseinsätze ein wichtiges Signal.
- Bei den Hinzuverdienstgrenzen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die wegen einer besonderen Regelaltersgrenze (Polizeivollzug, Justizvollzug, Feuerwehr) oder wegen Dienstunfähigkeit vor Erreichen der allgemeinen Regelaltersgrenze in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind, wird die Anhebung der vergleichbaren rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen von monatlich 400 Euro auf 525 Euro nachvollzogen (§§ 14a, 53).
- Soweit die Verwendung von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten besonderen öffentlichen Belangen dient oder im besonderen dienstlichen Interesse liegt, sind Abweichungen von der in § 53 geregelten allgemeinen Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Versorgung und Verwendungseinkommen vorgesehen mit der Folge, dass eine höhere Grenze gilt, ab der die Versorgung wegen eines Verwendungseinkommens ruht (§ 107a). Damit verbessern sich die Bedingungen, wertvolle Spezialkenntnisse auch noch nach dem Ruhestandseintritt im Rahmen von Projekten oder eines Mentorings einsetzen zu können. Die Regelung ist zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2030.
- Die Absenkung der Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung durch systemnahe und davorliegende Zeiten wird nach dem Vorbild der entsprechenden Regelungen in den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aufgehoben. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, dass diese Zeiten seinerzeit einer Einstellung in das Beamtenverhältnis nach 1990 nicht entgegengestanden haben und eine solche Unterscheidung von Ost- und Westbiographien nach 30 Jahren deutscher Einheit unangemessen erscheint.

3. Altersgeldgesetz

Mit dem Landesaltersgeldgesetz soll freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Beamtinnen und Richterinnen sowie Beamten und Richtern anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeldanspruch gegen den früheren Dienstherrn gewährt werden.

Damit wird einerseits auf die unter - A 3. - dargestellte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes reagiert. Darüber hinaus sollen die neuen Altersgeldregelungen auch Anreize für Fachkräfte bieten, die gegebenenfalls nur für einen begrenzten Zeitraum in den öffentlichen Dienst eintreten wollen. Das Altersgeldgesetz ermöglicht damit flexible Übergänge und kann daher auch ein Instrument zur Fachkräftegewinnung sein.

Der Altersgeldanspruch ruht grundsätzlich bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Berechnung des Altersgeldes erfolgt in Anlehnung an das Versorgungsrecht nach altersgeldfähigen Dienstbezügen und nach altersgeldfähigen Dienstjahren. Allerdings bleiben Vordienstzeiten, die als Ausbildungszeiten oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen verbracht wurden, unberücksichtigt. Anders als in der Beamtenversorgung mit einem Mindestruhegehalt gibt es auch kein Mindestaltersgeld und damit kein Mindestaltersgeldniveau. Schließlich wird auf die Höhe des Altersgeldes ein pauschaler Abschlag in Höhe 15 Prozent erhoben. Diese Maßnahmen bewirken, dass mit den Altersgeldregelungen kein übermäßiger Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis auf eigenen Antrag geschaffen wird.

Altersgeldregelungen wurden bereits beim Bund (2013) und in den Ländern Baden-Württemberg (2010), Niedersachsen (2013), Hessen (2014), Sachsen (2014), Hamburg (2014) und Bremen (2015) eingeführt. Ein entsprechendes Gesetz ist vom Landtag Schleswig-Holstein am 28. August 2020 verabschiedet worden. Der Grad der Inanspruchnahme von Altersgeld beim Bund und in anderen Ländern ist gering und liegt in vergleichbaren Ländern pro Jahr im einstelligen bis niedrigen zweistelligen Bereich.

4. Landesbeamtengesetz

Gemäß einem neuen § 12a soll künftig eine Zuverlässigkeitsüberprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst sowie in der Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerberinnen und Bewerber eine Tätigkeit in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelferinnen oder -helfer, als Psychologin oder Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspflegerinnen oder Rechtspfleger anstreben, durchgeführt werden.

Ein sich seit dem Beamtenrechtsneuordnungsgesetz im Zuge der Rechtsfortentwicklung und Rechtsanwendung ergebender Änderungsbedarf soll mit dem jetzt vorliegenden Gesetz umgesetzt werden. Es ergeben sich folgende Änderungen:

- Der sich aus der novellierten Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ergebende Anpassungsbedarf in nationales Recht in Bezug auf das Beamtenrecht für Mecklenburg-Vorpommern wird umgesetzt (§ 16).
- Im Zusammenhang mit einer Regelung zur Zulässigkeit der Dienstpostenbündelung in § 22 des Landesbesoldungsgesetzes bedarf es einer Änderung in Bezug auf die Erprobungszeit bei einer Beförderung auf gebündelt bewerteten Dienstposten (§ 20). Mit einem geänderten § 21 wird die Erprobungszeit für Ämter in leitender Funktion durch ein Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion abgelöst. Hierbei werden künftig weniger Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung als ein Amt mit leitender Funktion definiert. Dies entspricht der Rechtsentwicklung beim Bund und in den Ländern, die zum Teil Ämter mit leitender Funktion erst in der Besoldungsordnung B zugeordneten Ämtern vorsehen. Demgegenüber bleibt die Regelung in § 21 dennoch weitgehender und erfasst unter anderem auch Behördenleitungen ab der Besoldungsgruppe A 15.
- § 58 wird ergänzt um eine Regelung zur Kennzeichnungspflicht für Polizeivollzugsbeamte, die in geschlossenen Einheiten eingesetzt sind.

- Mit den neuen §§ 64a und 64b werden die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits geltenden Regelungen aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz übernommen und leisten damit auch im Beamtenrecht im Hinblick auf den demographischen Wandel einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. § 8 des Landesbesoldungsgesetzes regelt dazu die Gewährung eines Vorschusses.
- Leistungsstarken Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern soll zur Vermeidung einer Versetzung in den vorgezogenen Antragsruhestand die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zur Sicherung des Wissenstransfers bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Interesses angeboten werden können (§ 65). In diesen Fällen soll ein Teilzeitzuschlag in Höhe von 50 Prozent der Teilzeitdienstbezüge gewährt werden (§ 72 des Landesbesoldungsgesetzes). Die restriktiven Voraussetzungen sollen gewährleisten, dass die Gewinnung von Nachwuchskräften nicht in den Hintergrund gerät und das besondere Teilzeitmodell nicht ohne eine begründbare besondere Rechtfertigung zweckentfremdet wird.
- In dem neugefassten § 80 werden nunmehr die wesentlichen Bestimmungen für die Ausgestaltung des Beihilferechts durch den Landesgesetzgeber selbst geregelt. Die Neufassung entspricht dem bisherigen Regelungsgehalt, der sich durch den Verweis auf das Bundesrecht mit Ausnahme der Wahlleistungen ergeben hat.

5. Landesdisziplinargesetz

Als Folgeänderung zur Einführung eines Altersgeldes werden Altersgeldberechtigte den Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten gleichgestellt, sodass zum Beispiel die Vorschriften über die Aberkennung des Ruhegehalts auch die Aberkennung des Altersgeldes umfassen.

Mit einer Änderung in § 23 wird die Möglichkeit eröffnet, geeignete Dritte zum Ermittlungsführer zu bestellen, soweit geeignete Bedienstete nicht zur Verfügung stehen. Geeignete Dritte können insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder geeignete ehemalige Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter im Ruhestand sein.

Der herausgehobenen Stellung leitender Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamter in den Ämtern wird dadurch Rechnung getragen, dass Disziplinarbehörde nicht mehr die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher, sondern die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde (§ 85) ist.

6. Folgeänderungen im Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, im Versorgungsrücklagengesetz und im Landeshochschulgesetz sowie Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung

Die Änderungen im Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und im Versorgungsrücklagengesetz betreffen redaktionelle Folgeänderungen anlässlich des neuen Landesbesoldungsgesetzes.

Durch eine Änderung des Landeshochschulgesetzes werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von der Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers ausgenommen. Darüber hinaus ist eine Folgeänderung für die Ämter der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen in Bezug auf die (Wieder-) Einführung des Beamtenverhältnisses auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion erforderlich.

Mit der Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung wird in Bezug auf die Anhebung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Sozialverbandes in die Besoldungsgruppe A 16 dem mit dem Amt verbundenen Aufgabenkreis entsprochen. Die Einstufung der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern entspricht der bisherigen Regelung in der Landesbesoldungsordnung A/B und beruht auf der Regelung in § 26 des Landesbesoldungsgesetzes, demgemäß alle Ämter der Beamtinnen und Beamten auf Zeit im kommunalen Bereich in der Kommunalbesoldungslandesverordnung geregelt werden sollen.

7. Änderung des Landesrichtergesetzes

Im Landesrichtergesetz wird

- als § 3a eine Regelung zur Prüfung der Verfassungstreue für die Einstellung in das Richterverhältnis auf Probe aufgenommen, die sich an § 12a des Landesbeamtengesetzes orientiert,
- in § 5 Absatz 3 unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Richterverhältnisses erstmalig die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes auf Antrag der Richterin oder des Richters geregelt und
- mit § 8d die Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers nach § 65 des Landesbeamtengesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Richterverhältnisses auch im richterlichen Bereich eingeführt.

C Alternativen

Die Konsolidierung des Besoldungsrechts infolge der Föderalismusreform I ist alternativlos im Hinblick auf die Zielsetzung, ein übersichtlicheres Recht mit nur einem Besoldungsgesetz als Vollregelung zu schaffen. Ebenfalls besteht zu den redaktionellen Änderungen im Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern aus Gründen der Rechtsklarheit und Anwendbarkeit der Vorschriften keine Alternative.

Die Maßnahmen sind zur Verbesserung der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung für die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung und Kommunalverwaltungen erforderlich. Die Maßnahmen beruhen darauf, dass in den nächsten zehn Jahren mindestens ein Drittel der Beschäftigten in der Landesverwaltung und den Kommunalverwaltungen in den Ruhestand beziehungsweise die Altersrente eintreten werden und eine ähnliche Entwicklung sich auch im öffentlichen Dienst des Bundes und der anderen Länder abzeichnet. Zum Erhalt der Funktionsfähigkeit der Verwaltung ist daher ein Bündel von Maßnahmen erforderlich. Neben verstärkten Ausbildungsbemühungen und einem zeitgemäßen Auftritt des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber (zum Beispiel Auf- und Ausbau des Karriereportals für die Landesverwaltung) sind hierbei auch die Verdienstmöglichkeiten ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.

Ein Verzicht auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftegewinnung verschlechtert daher die Position des Landes und der kommunalen Körperschaften in Mecklenburg-Vorpommern im Wettbewerb um die erforderlichen Nachwuchskräfte. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftebindung leisten einen wichtigen Beitrag, um leistungsstarke Beschäftigte für die vorübergehende Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben gewinnen und länger im aktiven Dienst halten zu können. Ohne diese Maßnahmen würde sich der Handlungsdruck bei der Erledigung der Aufgaben von nicht besetzten Dienstposten oder angesichts steigender Antragszahlen für einen vorzeitigen Ruhestand trotz hierbei fälliger Versorgungsabschlüsse verschärfen.

Bei Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage anstelle der Einführung eines Altersgeldes wird weitere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in Kauf genommen. Eine Kapitalabfindung statt eines Altersgeldes wird mit Blick auf die damit verbundenen versicherungsmathematischen Unsicherheiten bei der Ermittlung des Abfindungsbetrages als nicht vorzugswürdig angesehen. Eine erhöhte Nachversicherung ist mit Blick auf die bundesgesetzlich im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch geregelten Vorgaben nicht möglich. Eine Einbeziehung der Betroffenen in die Leistungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) setzt eine entsprechende Meinungsbildung aller Beteiligten voraus. Diese wird mit Blick auf die bereits beim Bund und in einigen Ländern eingeführten Altersgeldregelungen nicht erreichbar sein.

Die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes aus seinen beiden alimentationsrechtlichen Entscheidungen vom 4. Mai 2020 ist zwingend. Während sich die Befriedigung des ab dem 30. November 2019 ergebenden Fehlbetrages gegenüber der bereits gewährten Besoldung als Anwendung bestehenden Rechts - und zwar von § 29a beziehungsweise zukünftig § 73 des Landesbesoldungsgesetzes - darstellt, besteht zur Schaffung einer rückwirkenden Regelung für offene Verfahren, die vor diesem Datum anhängig geworden sind, keine Alternative. Ohne eine solche mit Artikel 10 vorgesehene Regelung könnten weder die Dienstherrn noch ein Verwaltungsgericht eine höhere als die durch das Gesetz vorgesehene Besoldung gewähren. Stattdessen würde ein Verwaltungsgericht zwangsläufig ein anhängiges Klageverfahren aussetzen und die Frage der Verfassungsmäßigkeit der einschlägigen besoldungsgesetzlichen Normen dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorlegen. Hierbei lassen die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Mai 2020 erwarten, dass die Verfassungswidrigkeit der betreffenden Regelungen festgestellt und das Land zur Schaffung einer verfassungsgemäßen Lösung verpflichtet und hierfür eine Frist gesetzt wird.

Ungeachtet dessen kommt bezüglich der Ausgestaltung der sonstigen Einzelregelungen im Gesetzentwurf eine Vielzahl von (theoretisch) denkbaren Alternativen in Betracht, die im Vergleich zu dem Gesetzentwurf nicht angemessen darstellbar und bewertbar sind.

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

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der erforderlichen Konsolidierungs- und Änderungsbedarfe im Besoldungs- und Versorgungsrecht sowie im Beamten- und Disziplinarrecht. Für ein neues Landesbesoldungsgesetz und ein erstmaliges Landesaltersgeldgesetz sowie die Änderungen in verschiedenen Gesetzen des öffentlichen Dienstrechts ist eine gesetzliche Regelung notwendig (Gesetzesvorbehalt des öffentlichen Dienstrechts im Allgemeinen und des Besoldungs- und Versorgungsrechts im Besonderen).

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen**1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

a) Für den Landeshaushalt werden die folgenden Mehrkosten erwartet:

- Durch Angleichung der Höhe der Stufe 1 des Familienzuschlags für die Besoldungsgruppen bis einschließlich A 8 auf den bisher nur für die Besoldungsgruppen A 9 und höher geltenden Betrag werden Mehrkosten in Höhe von 180 000 Euro jährlich erwartet.
- Durch die Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sowie der damit verbundenen unmittelbaren Zuordnung der bisher in diesen Stufen vorhandenen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern zur nächsthöheren Stufe werden in den Jahren 2021 bis 2025 folgende Mehrkosten erwartet:
 - 514 000 Euro für das Jahr 2021,
 - 182 000 Euro für das Jahr 2022,
 - 490 000 Euro für das Jahr 2023,
 - 164 000 Euro für das Jahr 2024 und
 - 87 000 Euro für das Jahr 2025.
- Durch die Erhöhung der Stellenzulagen auf den Durchschnitt der Bundesländer werden Mehrkosten von 1 000 000 Euro jährlich erwartet. Dabei entfällt der Großteil der Mehrkosten auf die Erhöhung
 - der Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See (608 000 Euro),
 - der Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen (336 000 Euro) sowie
 - der Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung in einer überwiegenden Verwendung im Außendienst (22 000 Euro).

Die Erhöhung der sonstigen Stellenzulagen verursacht im Vergleich zu den zuvor aufgeführten Stellenzulagen aufgrund des kleineren Empfängerkreises weitaus geringere Mehrkosten. Diese sind in Summe im Gesamtkostenansatz von 1 000 000 Euro enthalten.

- Durch die zum 1. Januar 2019 rückwirkende Aufhebung der Absenkung der Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung durch systemnahe und davorliegende Zeiten werden Nachzahlungen für die Jahre 2019 und 2020 erforderlich. Die erwarteten einmaligen Mehrkosten belaufen sich dabei auf 600 000 Euro. Durch die Vielzahl an möglichen Fallgestaltungen beim Zusammentreffen von Rente und Versorgung unter Berücksichtigung von systemnahen Zeiten ist keine vertretbare Prognose zu eventuellen zukünftigen Mehrkosten aufgrund wegfallender Versorgungskürzungen möglich.

- Ein Teil der mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Verbesserungsmaßnahmen wirkt sich nur einzelfallbezogen aus, sodass die erwarteten Mehrkosten von der tatsächlichen Inanspruchnahme abhängig und somit nicht abschätzbar sind. Dies betrifft
 - die Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im Vertretungsfall (§ 59),
 - die Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 60),
 - den Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers (§ 72),
 - die Übernahme der Verbesserungen des Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetzes des Bundes in das Landesrecht,
 - die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten bei der Verwendung beim Dienstherrn,
 - die höheren Altersgeldbezüge im Vergleich zur Nachversicherung sowie
 - die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in der Fachrichtung des Feuerwehrdienstes beim Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern in den Geltungsbereich des § 114 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern.
- **Keine Mehrkosten** sind zu erwarten aufgrund
 - der Möglichkeit der Entgeltumwandlung bei vom Dienstherrn geleasteten Fahrrädern, die den Bediensteten zur privaten Nutzung überlassen werden,
 - der Streichung der Stellenobergrenzen und des Vergaberahmens, da der Haushaltsgesetzgeber weiterhin die erforderlichen Planstellen und das Budget für die Vergabe von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren bereitstellt sowie
 - der Anpassung des Personalgewinnungszuschlags, da sich dessen Inanspruchnahme innerhalb des bereits durch den Haushaltsgesetzgeber festgelegten Besoldungsbudgets bewegen muss.

Durch die Einführung der Pflege- und Familienpflegezeit im Beamten- und Richterbereich entstehen keine zusätzlichen Kosten, weil sich die Freistellung vom Dienst in einer akut auftretenden Pflegesituation an neun der zehn Tage unter Fortzahlung der Bezüge bereits aus § 21 Absatz 1 Nummer 6 der in Mecklenburg-Vorpommern bis auf weiteres geltenden Sonderurlaubsverordnung des Bundes ergibt. Auch durch den gegebenenfalls zu gewährenden Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung entstehen keine zusätzlichen Kosten, weil der gewährte Vorschuss nach Beendigung der Pflege- oder Familienpflegezeit mit den laufenden Dienstbezügen verrechnet oder in einer Summe zurückgezahlt wird, sodass insoweit von Kostenneutralität auszugehen ist. Eine Änderung gegenüber der bisher geltenden Rechtslage ergibt sich nur insoweit, als künftig an zehn Tagen ein Anspruch auf Freistellung besteht, allerdings nur bei neun Tagen unter Fortzahlung der Bezüge.

- Insgesamt werden somit in Summe folgende prognostizierbare Mehrkosten für den Landeshaushalt erwartet:

2021	2022	2023	2024	2025
2 294 000 Euro	1 362 000 Euro	1 670 000 Euro	1 344 000 Euro	1 267 000 Euro

- Bei der Zahlbarmachung der Beträge, die sich aus der Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes aus seinen beiden Entscheidungen vom 4. Mai 2020 ergeben, handelt es sich um keine Mehrkosten, die dem Grunde und der Höhe nach disponibel wären. Stattdessen geht es hierbei um Besoldungsansprüche, die entsprechend diese Entscheidungen von Verfassungen wegen zur Gewährung des jeweiligen Mindestabstands der Nettoalimentation von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zu leisten sind.

Folgende Kosten werden erwartet:

- Entscheidung zum Mindestabstand in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (Az. 2 BvL 4/18)

Für die offenen Verfahren im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019 sowie ab dem 30. November 2019 bis zum 31. Dezember 2020 wird mit Kosten in Höhe von insgesamt 30 000 Euro gerechnet.

Die Kosten durch die Erhöhungsbeträge nach Anlage 10 des Landesbesoldungsgesetzes für die Besoldungsgruppen A 4, A 5 und A 6 für den Familienzuschlag ab der Stufe 3 (zweite und weitere berücksichtigungsfähige Kinder) hängen von der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder ab und sind deshalb Änderungen unterworfen. Ausgehend von der derzeitigen Anzahl und Struktur der Zahlfälle wird mit jährlichen Kosten in Höhe von 190 000 Euro gerechnet.

- Entscheidung zur Alimentation kinderreicher Beamtinnen und Beamter sowie Richterinnen und Richter (Az. 2 BvL 6/17 und andere)

Für die offenen Verfahren im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019 wird mit Kosten in Höhe von insgesamt 750 000 Euro gerechnet.

Die Kosten der auf Grundlage von § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes sowie zukünftig von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes ermittelten Erhöhungsbeträge für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder hängen von der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder ab und sind deshalb Änderungen unterworfen. Ausgehend von der derzeitigen Anzahl und Struktur der Zahlfälle wird mit jährlichen Kosten in Höhe von 2 200 000 Euro gerechnet.

b) Für die kommunalen Haushalte werden folgende Mehrkosten erwartet:

Der Großteil der mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen findet auch im kommunalen Bereich Anwendung, sodass auch hier dem Grunde nach Mehrkosten entsprechend den vorherigen Darstellungen zum Landeshaushalt entstehen. Die tatsächlichen Mehrausgaben hängen dabei von der Anzahl der Beamtinnen und Beamten beim jeweiligen Dienstherrn ab. Darüber hinaus werden folgende Mehrkosten für den kommunalen Haushalt erwartet:

- Durch die Erhöhung der Feuerwehruzulage im gleichen Umfang wie die Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See werden Mehrkosten von 85 000 Euro jährlich erwartet.
- Durch die besoldungsrechtliche Einstufung des Amtes der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Sozialverbandes in die Besoldungsgruppe A 16 werden Mehrkosten von 9 500 Euro jährlich erwartet.

Für den kommunalen Bereich liegen keine Angaben zu etwaigen Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern mit zwei und mehr berücksichtigungsfähige Kindern vor, sodass die sich aus der Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Mai 2020 ergebenden Kosten nicht ermittelt werden können. Aufgrund der erheblich geringeren Anzahl von kommunalen Beamtinnen und Beamten werden sich die Kosten aber nur auf einen Bruchteil der Kosten für den Landeshaushalt belaufen.

2 Vollzugsaufwand

Mit der Streichung der Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sowie der Änderung bestehender Stellsenzulagen und der Einführung neuer Stellsenzulagen entsteht ein erhöhter Vollzugsaufwand durch die erforderliche Umprogrammierung der EDV-gestützten Zahlverfahren.

Darüber hinaus entsteht mit der Änderung der Berücksichtigung von Berufserfahrung bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters erhöhter Vollzugsaufwand, da Zeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes nicht mehr als pauschale „Ist-Zeiten“ berücksichtigt werden können.

Durch die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Besoldung kinderreicher Beamtinnen und Beamter sowie Richterinnen und Richter (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 6/17 und andere) entsteht umfänglicher manueller Aufwand bei der Zahlbarmachung der Zuschlagsbeträge mit Blick auf gegebenenfalls wechselnde Familienverhältnisse und etwaige Änderungen in den Berechnungsgrundlagen, und zwar insbesondere in der Grundsicherung für Arbeitssuchende und im Steuerrecht.

Aufgrund der geänderten Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen entsteht zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Derzeit ist allerdings nicht absehbar, welche Kosten sich aufgrund der in diesem Zusammenhang gegebenenfalls erforderlichen IT-Anpassungen ergeben werden. Bisher handelte es sich nur um wenige Fälle.

Ferner können durch die Zuverlässigkeitsprüfung im Bereich der Landespolizei und der Justizverwaltung zusätzlich Kosten entstehen. Der hierdurch verursachte zusätzliche Verwaltungsaufwand kann derzeit allerdings noch nicht eingeschätzt werden.

Durch den erstmalig geregelten Altersgeldanspruch ist gleichermaßen ein erhöhter Verwaltungsaufwand zu erwarten, wenngleich nur mit einer geringen Inanspruchnahme des Altersgeldes gerechnet wird.

F Sonstige Kosten (zum Beispiel Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme)

Keine.

G Bürokratiekosten

Keine.

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

**DIE MINISTERPRÄSIDENTIN
DES LANDES
MECKLENBURG-VORPOMMERN**

Schwerin, den 13. Oktober 2020

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

19053 Schwerin

Betr.: Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

beiliegend übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 13. Oktober 2020 beschlossenen Entwurf des vorbezeichneten Gesetzes mit Begründung.

Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen.

Federführend ist die Staatskanzlei.

Mit freundlichen Grüßen

Manuela Schwesig

ENTWURF

eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht:

- Artikel 1 Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
- Artikel 2 Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern
- Artikel 3 Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes des Landes Mecklenburg-Vorpommern
- Artikel 4 Änderung des Landesbeamtengesetzes
- Artikel 5 Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern
- Artikel 6 Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes
- Artikel 7 Änderung des Landesdisziplingesetzes
- Artikel 8 Änderung des Landesrichtergesetzes
- Artikel 9 Änderung des Landeshochschulgesetzes
- Artikel 10 Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur amtsangemessenen Alimentation
- Artikel 11 Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung
- Artikel 12 Bekanntmachungserlaubnis
- Artikel 13 Aufhebung von Vorschriften
- Artikel 14 Inkrafttreten

Artikel 1
Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
(Landesbesoldungsgesetz - LBesG M-V)

Inhaltsübersicht:**Abschnitt I****Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Besoldung
- § 3 Regelung durch Gesetz, Verichtsverbot, Dienstradleasing
- § 4 Anspruch auf Besoldung
- § 5 Besoldung bei mehreren Hauptämtern
- § 6 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung
- § 7 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit
- § 8 Besoldung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit, Verordnungsermächtigung
- § 9 Weitergewährung der Besoldung bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand oder Abwahl von Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit
- § 10 Kürzung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung
- § 11 Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung
- § 12 Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung
- § 13 Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst
- § 14 Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht
- § 15 Rückforderung von Bezügen
- § 16 Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung
- § 17 Anpassung der Besoldung
- § 18 Versorgungsrücklage
- § 19 Dienstlicher Wohnsitz
- § 20 Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen, Verordnungsermächtigung
- § 21 Zahlungsweise

Abschnitt II**Grundgehalt, Leistungsbezüge an Hochschulen****Unterabschnitt 1****Allgemeine Grundsätze**

- § 22 Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung
- § 23 Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt
- § 24 Grundgehalt bei Verleihung eines anderen Amtes

Unterabschnitt 2**Vorschriften für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnungen A und B**

- § 25 Besoldungsordnungen A und B
- § 26 Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Landkreise sowie Zweckverbände, Verordnungsermächtigungen
- § 27 Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamte
- § 28 Besondere Einstiegsämter
- § 29 Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung A
- § 30 Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten
- § 31 Öffentlich-rechtliche Dienstherren

Unterabschnitt 3**Vorschriften für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen der Besoldungsordnung W**

- § 32 Besoldungsordnung W
- § 33 Leistungsbezüge
- § 34 Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen
- § 35 Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung
- § 36 Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung
- § 37 Forschungs- und Lehrzulagen
- § 38 Verordnungsermächtigung

Unterabschnitt 4**Vorschriften für Richterinnen, Richter Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Besoldungsordnung R**

- § 39 Besoldungsordnung R
- § 40 Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung R

Abschnitt III**Familienzuschlag**

- § 41 Grundlage des Familienzuschlages
- § 42 Stufen des Familienzuschlages
- § 43 Änderung des Familienzuschlages

Abschnitt IV**Zulagen, Vergütungen und Zuschläge****Unterabschnitt 1****Zulagen**

- § 44 Amtszulagen
- § 45 Strukturzulage
- § 46 Stellenzulagen
- § 47 Sicherheitszulage
- § 48 Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See
- § 49 Feuerwehrzulage
- § 50 Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen
- § 51 Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker
- § 52 Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung
- § 53 Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal
- § 54 Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät
- § 55 Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern
- § 56 Zulagen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren
- § 57 Zulage für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter bei obersten Behörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes
- § 58 Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen
- § 59 Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im krankheitsbedingten Vertretungsfall
- § 60 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes
- § 61 Ausgleichszulage bei Wegfall von Stellenzulagen
- § 62 Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel
- § 63 Zulagen für besondere Erschwernisse, Verordnungsermächtigung

Unterabschnitt 2**Vergütungen**

- § 64 Mehrarbeitsvergütung, Verordnungsermächtigung
- § 65 Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst, Verordnungsermächtigung
- § 66 Prüfungsvergütung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verordnungsermächtigung

Unterabschnitt 3
Sonstige Zuschläge

- § 67 Zuschlag zur Gewinnung von Personal
- § 68 Zuschlag zur Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten
- § 69 Zuschlag zur Gewinnung von Ingenieurinnen und Ingenieuren
- § 70 Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften
- § 71 Zuschlag für eine Tätigkeit in der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern
- § 72 Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers
- § 73 Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende

Unterabschnitt 4
Andere Zulagen, Vergütungen und sonstige Zuschläge

- § 74 Andere Zulagen, Vergütungen und sonstige Zuschläge

Abschnitt V
Besoldung bei Verwendung im Ausland

- § 75 Auslandsbesoldung

Abschnitt VI
Anwärterbezüge

- § 76 Anwärterbezüge
- § 77 Anwärterbezüge nach Ablegen der Laufbahnprüfung
- § 78 Anwärtersonderzuschläge
- § 79 Unterrichtsvergütung für Anwärtnerinnen und Anwärter für ein Lehramt, Verordnungsermächtigung
- § 80 Anrechnung anderer Einkünfte
- § 81 Kürzung der Anwärterbezüge

Abschnitt VII
Jährliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen und sonstige Zuwendungen

- § 82 Jährliche Sonderzahlung
- § 83 Vermögenswirksame Leistungen
- § 84 Anlage der vermögenswirksamen Leistungen
- § 85 Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienst- oder Ausbildungsstätte

Abschnitt VIII**Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 86 Verordnungsermächtigung, Allgemeine Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen
- § 87 Übergangsregelung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung
- § 88 Übergangsvorschrift für Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliches Hochschulpersonal
- § 89 Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 - Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren
- § 90 Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen
- § 91 Übergangsvorschrift wegen Änderung der Verjährungsvorschriften
- § 92 Übergangsvorschrift wegen Wegfalls der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes mit leitender Funktion in der Erprobungszeit
- § 93 Übergangsvorschrift zur Berücksichtigung von Berufserfahrung vor der Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn
- § 94 Übergangsvorschrift aus Anlass der Neuregelung von Ausgleichszulagen
- § 95 Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte
- § 96 Künftig wegfallende Ämter
- § 97 Fortgeltung von Vorschriften
- § 98 Verweisungen

Abschnitt I**Allgemeine Vorschriften****§ 1****Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz regelt die Besoldung

1. der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter des Landes,
2. der Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Landkreise, Ämter sowie der Zweckverbände und
3. der Beamtinnen und Beamten der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften sowie der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Dieses Gesetz trifft ferner Regelungen über Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für

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

(4) Bestimmungen dieses Gesetzes, die sich auf das Bestehen oder frühere Bestehen einer Ehe beziehen, gelten entsprechend für das Bestehen oder frühere Bestehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Bestimmungen dieses Gesetzes, die sich auf Ehegattinnen, Ehegatten oder auf Verwitwete beziehen, gelten entsprechend für eingetragene Lebenspartnerinnen, eingetragene Lebenspartner, hinterbliebene eingetragene Lebenspartnerinnen oder hinterbliebene eingetragene Lebenspartner.

§ 2 Besoldung

(1) Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

1. Grundgehalt,
2. Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen,
3. Familienzuschlag,
4. Zulagen,
5. Vergütungen,
6. Auslandsbesoldung.

(2) Zur Besoldung gehören ferner folgende sonstige Bezüge:

1. Sonstige Zuschläge,
2. Anwärterbezüge,
3. jährliche Sonderzahlungen,
4. vermögenswirksame Leistungen.

§ 3 Regelung durch Gesetz, Verzichtsverbot, Dienstradleasing

(1) Die Besoldung der nach § 1 Berechtigten wird durch Gesetz geregelt.

(2) Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die eine höhere als die gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen, sind unwirksam. Das Gleiche gilt für Versicherungsverträge, die zu diesem Zweck abgeschlossen werden.

(3) Berechtigte nach § 1 können auf die ihnen gesetzlich zustehende Besoldung weder ganz noch teilweise verzichten. Hiervon ausgenommen sind die vermögenswirksamen Leistungen sowie Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Dienstfahräder, die den nach § 1 Berechtigten auch zur privaten Nutzung überlassen werden, wenn es sich um Fahrräder im verkehrsrechtlichen Sinne handelt. Eine Entgeltumwandlung nach Satz 2 setzt außerdem voraus, dass sie für eine Maßnahme erfolgt, die vom Dienstherrn den nach § 1 Berechtigten angeboten wird und es diesen freigestellt ist, ob sie das Angebot annehmen.

§ 4 **Anspruch auf Besoldung**

(1) Berechtigte nach § 1 haben Anspruch auf Besoldung. Der Anspruch entsteht mit dem Tag, an dem die Ernennung, Versetzung, Übernahme oder der Übertritt in den Dienst eines der in § 1 Absatz 1 genannten Dienstherren wirksam wird. Bedarf es zur Verleihung eines Amtes mit anderem Endgrundgehalt (Grundgehalt) keiner Ernennung oder wird ein Berechtigter nach § 1 rückwirkend in eine Planstelle eingewiesen, so entsteht der Anspruch mit dem Tag, der in der Einweisungsverfügung bestimmt ist. Wird ein Amt aufgrund einer Regelung nach § 26 Absatz 1 eingestuft, so entsteht der Anspruch mit der Maßnahme, die der Einweisungsverfügung entspricht.

(2) Der Anspruch auf Besoldung endet mit Ablauf des Tages, an dem die oder der Berechtigte nach § 1 aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(3) Besteht der Anspruch auf Besoldung nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird nur der Teil der Bezüge gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(4) Die Dienstbezüge nach § 2 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 und 6 werden monatlich im Voraus gezahlt. Die übrigen Bezüge werden monatlich im Voraus gezahlt, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(5) Werden Bezüge nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt, so besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen.

(6) Bei der Berechnung von Bezügen nach § 2 sind die sich ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Bezügebestandteil ist einzeln zu runden.

§ 5 **Besoldung bei mehreren Hauptämtern**

Haben Berechtigte nach § 1 mit Genehmigung der obersten Dienstbehörde gleichzeitig mehrere besoldete Hauptämter inne, so wird die Besoldung nach diesem Gesetz aus dem Amt mit den höheren Dienstbezügen gewährt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Sind für die Ämter Dienstbezüge in gleicher Höhe vorgesehen, so werden die Dienstbezüge nach diesem Gesetz aus dem zuerst übertragenen Amt gezahlt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

§ 6 **Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung**

(1) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigungen mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in Zeiten der Beschäftigung und Zeiten der Freistellung aufteilen, werden Zulagen, deren Voraussetzung die tatsächliche Verwendung in dem zulagenfähigen Bereich oder die Ausübung der zulagenfähigen Tätigkeit ist, abweichend von Absatz 1 entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gewährt.

§ 7

Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes erhalten Berechtigte nach § 1 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.

§ 8

Besoldung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit, Verordnungsermächtigung

(1) Bei einer Pflegezeit nach § 64a Absatz 2 oder einer Familienpflegezeit nach § 64b Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes wird für den Zeitraum

1. des Urlaubs ohne Bezüge oder
2. der Teilzeitbeschäftigung neben den Bezügen nach § 6 Absatz 1

auf Antrag ein Vorschuss gewährt. Dieser Vorschuss ist nach Beendigung der Pflege- oder der Familienpflegezeit oder einer Kombination aus Pflege- und Familienpflegezeit mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurück zu zahlen.

(2) Ein Vorschuss wird nicht gewährt, wenn für eine frühere Pflege- oder Familienpflegezeit zusammen die Höchstdauer von 24 Monaten ausgeschöpft und der gezahlte Vorschuss noch nicht vollständig zurückgezahlt worden ist.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses zu regeln.

§ 9

Weitergewährung der Besoldung bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand oder bei Abwahl von Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit

(1) In den einstweiligen Ruhestand versetzte Berechtigte nach § 1 erhalten für den Monat, in dem ihnen die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand mitgeteilt worden ist und für die folgenden drei Monate die Bezüge weiter, die ihnen am Tag vor der Versetzung zustanden; Änderungen beim Familienzuschlag sind zu berücksichtigen. Aufwandsentschädigungen werden nur bis zum Beginn des einstweiligen Ruhestandes gezahlt.

(2) Beziehen in den einstweiligen Ruhestand versetzte Berechtigte nach § 1 Einkünfte aus einer Verwendung im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gemäß § 31 Absatz 1 oder eines Verbandes, dessen Mitglieder öffentlich-rechtliche Dienstherrn sind, so werden die Bezüge um den Betrag dieser Einkünfte verringert. Dem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn steht gleich die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, an der ein öffentlich-rechtlicher Dienstherr oder ein Verband, dessen Mitglieder öffentlich-rechtliche Dienstherrn sind, durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

(3) Wird eine Wahlbeamtin oder ein Wahlbeamter auf Zeit abgewählt, so gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend; an die Stelle der Mitteilung über die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand tritt die Mitteilung über die Abwahl oder der sonst bestimmte Beendigungszeitpunkt für das Beamtenverhältnis auf Zeit. Satz 1 gilt entsprechend für die Fälle des Eintritts in den einstweiligen Ruhestand kraft Gesetzes.

§ 10

Kürzung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung

(1) Erhalten Berechtigte nach § 1 aus der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung eine Versorgung, werden ihre Dienstbezüge gekürzt. Die Kürzung beträgt 1,79375 Prozent für jedes im zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Dienst vollendete Jahr; ihnen verbleiben jedoch mindestens 40 Prozent ihrer Dienstbezüge. Erhalten sie als Invaliditätspension die Höchstversorgung aus ihrem Amt bei der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, werden die Dienstbezüge um 60 Prozent gekürzt. Der Kürzungsbetrag darf die von der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gewährte Versorgung nicht übersteigen.

(2) Als Zeit im zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Dienst wird auch die Zeit gerechnet, in welcher Berechtigte nach § 1 ohne Ausübung eines Amtes bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung einen Anspruch auf Vergütung oder sonstige Entschädigung haben und Ruhegehaltsansprüche erwerben. Entsprechendes gilt für Zeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, die dort bei der Berechnung des Ruhegehalts wie Dienstzeiten berücksichtigt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Versorgung, die Berechtigte nach § 1 nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments erhalten.

(4) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind Grundgehalt, Familienzuschlag, Amtszulagen, ruhegehaltfähige Stellenzulagen und ruhegehaltfähige Leistungsbezüge für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen.

(5) Berechtigte nach § 1 sind in den Fällen der Absätze 1 bis 3 zur schriftlichen Anzeige gegenüber der bezügelnden Stelle verpflichtet.

§ 11**Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung**

(1) Haben Berechtigte nach § 1 Anspruch auf Besoldung für eine Zeit, in der sie nicht zur Dienstleistung verpflichtet waren, kann ein infolge der unterbliebenen Dienstleistung für diesen Zeitraum erzielttes anderes Einkommen auf die Besoldung angerechnet werden. § 10 Absatz 5 gilt entsprechend. In den Fällen einer vorläufigen Dienstenthebung aufgrund eines Disziplinarverfahrens gelten die besonderen Vorschriften des Disziplinarrechts.

(2) Erhalten Berechtigte nach § 1 aus einer Verwendung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes anderweitig Bezüge, werden diese auf die Besoldung angerechnet. In besonderen Fällen kann die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde von der Anrechnung ganz oder teilweise absehen.

§ 12**Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung**

(1) Erhalten Berechtigte nach § 1 Sachbezüge, so werden diese unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Besoldung angerechnet, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Verwaltungsvorschriften über die Anrechnung von Sachbezügen erlässt

1. die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde nach Anhörung der fachlich zuständigen obersten Landesbehörde, soweit der Geschäftsbereich mehrerer oberster Dienstbehörden berührt wird,
2. die fachlich zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde für die Beamtinnen und Beamten der in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Diensttherren,
3. im Übrigen die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

§ 13**Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst**

(1) Bleiben Berechtigte nach § 1 ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, so verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Bezüge. Dies gilt auch bei einem Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages. Der Verlust der Bezüge ist durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten festzustellen.

(2) Der Vollzug einer Freiheitsstrafe, die rechtskräftig von einem deutschen Gericht verhängt wurde, gilt als schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst. Für die Zeit einer Untersuchungshaft wird die Besoldung unter dem Vorbehalt der Rückforderung gezahlt. Die Besoldung ist zurückzuerstatten, wenn die oder der Betroffene wegen des dem Haftbefehl zugrunde liegenden Sachverhalts rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wird.

§ 14**Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht**

(1) Berechtigte nach § 1 können, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, Ansprüche auf Bezüge nur abtreten oder verpfänden, soweit sie der Pfändung unterliegen.

(2) Gegenüber Ansprüchen auf Bezüge kann der Dienstherr ein Aufrechnungs- oder Zurückbehaltungsrecht nur in Höhe des pfändbaren Teils der Bezüge geltend machen. Dies gilt nicht, soweit gegen die Berechtigte oder den Berechtigten nach § 1 ein Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.

§ 15**Rückforderung von Bezügen**

(1) Werden Berechtigte nach § 1 durch eine gesetzliche Änderung ihrer Bezüge einschließlich der Einreihung ihres Amtes in die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen mit rückwirkender Kraft schlechter gestellt, so sind die Unterschiedsbeträge nicht zu erstatten.

(2) Im Übrigen regelt sich die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass die Empfängerin oder der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ganz oder teilweise abgesehen werden. Der Dienstherr ist berechtigt, die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge durch Verwaltungsakt geltend zu machen.

(3) Geldleistungen, die für die Zeit nach dem Tod der nach § 1 berechtigten Person auf ein Konto bei einem Geldinstitut überwiesen wurden, gelten als unter Vorbehalt erbracht. Das Geldinstitut hat sie der überweisenden Stelle zurück zu überweisen, wenn diese sie als zu Unrecht erbracht zurückfordert. Eine Verpflichtung zur Rücküberweisung besteht nicht, soweit über den entsprechenden Betrag bei Eingang der Rückforderung bereits anderweitig verfügt wurde, es sei denn, dass die Rücküberweisung aus einem Guthaben erfolgen kann. Das Geldinstitut darf den überwiesenen Betrag nicht zur Befriedigung eigener Forderungen verwenden.

(4) Soweit Geldleistungen für die Zeit nach dem Tode der nach § 1 berechtigten Person zu Unrecht erbracht worden sind, haben die Personen, die die Geldleistungen in Empfang genommen oder über den entsprechenden Betrag verfügt haben, diesen Betrag der überweisenden Stelle zu erstatten, sofern er nicht nach Absatz 3 von dem Geldinstitut zurücküberwiesen wird. Ein Geldinstitut, das eine Rücküberweisung mit dem Hinweis abgelehnt hat, dass über den entsprechenden Betrag bereits anderweitig verfügt wurde, hat der überweisenden Stelle auf Verlangen Namen und Anschrift der Personen, die über den Betrag verfügt haben, und etwaiger neuer Kontoinhaberinnen oder Kontoinhaber zu benennen. Ein Anspruch gegen Erben und Erben bleibt unberührt.

§ 16**Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung**

(1) Ansprüche auf Besoldung, Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen sowie deren Rückforderung bei Überzahlung verjähren in drei Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Im Übrigen sind die §§ 194 bis 218 des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie § 53 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes entsprechend anzuwenden.

(2) Berechtigte nach § 1 verlieren einen Anspruch auf Besoldung, der über die gesetzlich zustehende Besoldung hinausgeht, soweit er Zeiträume betrifft, die vor dem Haushaltsjahr liegen, in dem der Anspruch schriftlich gegenüber der obersten Dienstbehörde oder der für die Bezügezahlung zuständigen Stelle geltend gemacht wurde.

§ 17**Anpassung der Besoldung**

(1) Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig angepasst.

(2) Nach abschließender Beschlussfassung eines Gesetzentwurfs durch die Landesregierung, der die Anpassung der Besoldung nach Absatz 1 zum Gegenstand hat, können vorbehaltlich der Verabschiedung durch den Landtag Abschläge gezahlt werden, sofern die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen und keine wichtigen Gründe entgegenstehen. Auf den Bezügemitteilungen ist ein entsprechender Vorbehaltsvermerk auszubringen.

§ 18**Versorgungsrücklage**

(1) Um die Versorgungsleistungen angesichts der demografischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sicherzustellen, wird als Sondervermögen eine Versorgungsrücklage aus der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nach Absatz 2 gebildet. Damit soll zugleich das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten von durchschnittlich 0,2 Prozent abgesenkt werden.

(2) In der Zeit bis zum 31. Dezember 2022 werden die Anpassungen der Besoldung nach § 17 gemäß Absatz 1 Satz 2 vermindert. Der Unterschiedsbetrag gegenüber der nicht nach Satz 1 verminderten Anpassung wird dem Sondervermögen zugeführt. Die Mittel des Sondervermögens dürfen nur zur Finanzierung von künftigen Versorgungsausgaben verwendet werden.

(3) Der Versorgungsrücklage werden zusätzlich 50 Prozent der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) zugeführt.

(4) Das Nähere wird durch gesondertes Gesetz geregelt.

(5) Die Pflicht, eine Versorgungsrücklage als Sondervermögen gemäß Absatz 1 Satz 1 zu bilden und den Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 Satz 2 dem Sondervermögen zuzuführen, gilt nicht für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen verpflichtet sind, in Höhe ihrer künftigen Pensionsverpflichtungen Rückstellungen zu bilden, oder unabhängig von einer rechtlichen Verpflichtung im Rahmen des Jahresabschlusses Rückstellungen in Höhe ihrer Pensionsverpflichtungen bilden.

§ 19 Dienstlicher Wohnsitz

(1) Dienstlicher Wohnsitz von Berechtigten nach § 1 ist der Ort, an dem die Behörde oder ständige Dienststelle ihren Sitz hat.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann als dienstlichen Wohnsitz anweisen:

1. den Ort, der Mittelpunkt der dienstlichen Tätigkeit der nach § 1 berechtigten Person ist,
2. den Ort, in dem die nach § 1 berechnigte Person mit Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle wohnt,
3. einen Ort im Inland, wenn die nach § 1 berechnigte Person im Ausland an der deutschen Grenze beschäftigt ist.

Sie kann diese Befugnis auf nachgeordnete Stellen übertragen.

§ 20 Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen, Verordnungsermächtigung

(1) Aufwandsentschädigungen dürfen nur gewährt werden, wenn aus dienstlicher Veranlassung Aufwendungen entstehen, deren Übernahme Berechnigten nach § 1 nicht zugemutet werden kann, und der Haushaltsplan Mittel dafür zur Verfügung stellt. Aufwandsentschädigungen in festen Beträgen sind nur zulässig, wenn aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar ist, dass und in welcher Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstehen. Für Berechnigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 werden sie im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde festgesetzt.

(2) Die fachlich zuständige oberste Landesbehörde wird ermächtigt, im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde durch Rechtsverordnung Richtlinien für die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an Berechnigte der in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherren zu erlassen und dabei Höchstgrenzen festzulegen. Die Vorschriften dürfen von den für Berechnigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 geltenden Bestimmungen nur abweichen, wenn dies wegen der Verschiedenheit der Verhältnisse notwendig ist.

(3) Neben der Besoldung und neben Aufwandsentschädigungen dürfen die in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherren sonstige Zuwendungen an ihre Berechnigten nur nach den für Berechnigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 geltenden Regelungen gewähren. Sonstige Zuwendungen sind Geld und geldwerte Leistungen, die die Berechnigten unmittelbar oder mittelbar von ihrem Dienstherrn erhalten.

§ 21

Zahlungsweise

Für die Zahlungen nach diesem Gesetz haben Berechtigte nach § 1 auf Verlangen der zuständigen Behörde ein Konto in der Europäischen Union anzugeben oder einzurichten, auf das die Überweisung erfolgen kann. Eine Auszahlung auf andere Weise kann nur zugestanden werden, wenn der Empfängerin oder dem Empfänger die Einrichtung oder Benutzung eines Kontos in der Europäischen Union aus wichtigem Grund nicht zugemutet werden kann. Die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin oder der Empfänger. Die Übermittlungskosten mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Empfängerin oder des Empfängers trägt der Dienstherr. Bei Überweisungen auf ein außerhalb des einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums Single Euro Payment Area (SEPA) geführtes Konto trägt die Empfängerin oder der Empfänger die hierdurch bedingten Mehrkosten, die Kosten einer Meldung nach § 67 der Außenwirtschaftsverordnung sowie die Gefahr der Übermittlung der Zahlung.

Abschnitt II

Grundgehalt, Leistungsbezüge an Hochschulen

Unterabschnitt 1

Allgemeine Grundsätze

§ 22

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

Die Funktionen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter sind grundsätzlich nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Eine Funktion kann im Bereich der Besoldungsordnung A bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe im Bereich desselben Einstiegsamtes mit Ausnahme der Beförderungsämter in den Besoldungsgruppen A 13 und A 16 zugeordnet werden, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange der in § 1 Absatz 1 genannten Dienstherrn den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

§ 23

Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt

(1) Das Grundgehalt bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes. Ist ein Amt noch nicht in einer Besoldungsordnung enthalten oder ist es mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet, bestimmt sich das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe, die in der Einweisungsverfügung bestimmt ist; die Einweisung bedarf bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in den Fällen, in denen das Amt in einer Besoldungsordnung noch nicht enthalten ist, der Zustimmung der obersten Rechtsaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde. Ist Richterinnen oder Richtern noch kein Amt verliehen worden, so bestimmt sich das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe R 1; soweit die Einstellung in einem anderen als dem Eingangsamte erfolgt ist, bestimmt sich das Grundgehalt nach der entsprechenden Besoldungsgruppe.

(2) Ist einem Amt gesetzlich eine Funktion zugeordnet oder richtet sich die Zuordnung eines Amtes zu einer Besoldungsgruppe einschließlich der Gewährung von Amtszulagen nach einem gesetzlich festgelegten Bewertungsmaßstab, insbesondere nach der Zahl der Planstellen, nach der Einwohnerzahl einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes oder nach der Schülerzahl einer Schule, so gibt die Erfüllung dieser Voraussetzungen allein keinen Anspruch auf die Besoldung aus diesem Amt.

(3) § 49 Absätze 1 und 2 der Landeshaushaltsordnung Mecklenburg-Vorpommern gelten für die in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherren entsprechend.

§ 24

Grundgehalt bei Verleihung eines anderen Amtes

(1) Verringert sich das Grundgehalt durch Verleihung eines anderen Amtes aus dienstlichen Gründen, die die oder der Berechtigte nach § 1 nicht zu vertreten hat, ist das Grundgehalt zu zahlen, das bei einem Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätte. Satz 1 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem Beamtenverhältnis in ein Richterverhältnis oder bei einem Wechsel von einem Richterverhältnis in ein Beamtenverhältnis. Veränderungen in der Bewertung des bisherigen Amtes bleiben unberücksichtigt. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Amtszulagen und die Strukturzulage, auch bei Übertragung einer anderen Funktion.

(2) Absatz 1 gilt bei einem Dienstverhältnis auf Zeit nur bis zum Ende der Amtszeit sowie unmittelbar folgende Amtszeiten, wenn die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber erneut in dasselbe Amt für eine weitere Amtszeit berufen wurde.

(3) Der Ausgleich für eine Verringerung oder den Wegfall von Stellenzulagen bestimmt sich nach § 61.

Unterabschnitt 2

Vorschriften für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnungen A und B

§ 25

Besoldungsordnungen A und B

(1) Die Zuordnung der Ämter der Beamtinnen und Beamten zu den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B, die Amtsbezeichnungen sowie die Gewährung besonderer Zulagen werden in den Besoldungsordnungen A und B geregelt. Die § 26 (Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte), § 32 (Besoldungsordnung W) und § 39 (Besoldungsordnung R) bleiben unberührt.

(2) Die Besoldungsordnung A - aufsteigende Gehälter - und die Besoldungsordnung B - feste Gehälter - sind in Anlage 1 ausgewiesen.

(3) Die in der Besoldungsordnung A gesperrt gedruckten Amtsbezeichnungen sind Grundamtsbezeichnungen. Den Grundamtsbezeichnungen können Zusätze beigefügt werden, die hinweisen auf

1. den Dienstherrn oder den Verwaltungsbereich,
2. die Laufbahn,
3. den Verwendungsbereich oder den Laufbahnzweig.

Die Grundamtsbezeichnungen „Rätin, Rat“, „Oberrätin, Oberrat“, „Direktorin, Direktor“ und „Leitende Direktorin, Leitender Direktor“ dürfen nur in Verbindung mit einem Zusatz nach Satz 2 verliehen werden. Den Grundamtsbezeichnungen beigefügte Zusätze bezeichnen die Funktionen, die diesen Ämtern zugeordnet werden, nicht abschließend.

(4) Über die Beifügung von Zusätzen zu den Grundamtsbezeichnungen entscheidet für die Beamtinnen und Beamten des Landes die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident, soweit sie nicht durch Laufbahnverordnungen, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder andere Rechtsvorschrift geregelt sind oder die Ausübung der Befugnis einer anderen Stelle übertragen wurde. Für die Beamtinnen und Beamten der in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherrn werden die Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen von der fachlich zuständigen obersten Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde festgesetzt.

§ 26

Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Landkreise sowie Zweckverbände, Verordnungsermächtigungen

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Ämter der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Landkreise insbesondere unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B zuzuordnen; dabei können bei den genannten Körperschaften einer Größenklasse höchstens zwei Besoldungsgruppen für ein Amt vorgesehen werden.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Ämter der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit der Zweckverbände und anderer überörtlicher kommunaler Einrichtungen sowie der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern den Besoldungsordnungen A und B zuzuordnen. Dabei ist der begrenzte Aufgabeninhalt im Vergleich zur Einstufung der entsprechenden Ämter der beteiligten Körperschaften im Sinne des Absatzes 1 zu berücksichtigen.

(3) In den Rechtsverordnungen nach den Absätzen 1 und 2 kann für die dort genannten Beamtinnen und Beamten der Beginn des Aufstiegs in den Erfahrungsstufen abweichend von § 29 geregelt werden.

§ 27**Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamte**

(1) Die Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamte sind folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

1. in der Laufbahngruppe 1

- a) als erstes Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 4,
- b) als zweites Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 6, in den Laufbahnen des Technischen Dienstes und des Feuerwehrdienstes der Besoldungsgruppe A 7,

2. in der Laufbahngruppe 2

- a) als erstes Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 9, in den Laufbahnen des Technischen Dienstes und des Feuerwehrdienstes der Besoldungsgruppe A 10 bei Vorliegen eines mindestens mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenen Hochschulstudiums,
- b) als zweites Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13.

(2) Die Einstiegsämter werden in den Besoldungsordnungen bestimmt.

§ 28**Besondere Einstiegsämter**

(1) Das Einstiegsamt in Laufbahnen, Laufbahnzweigen oder Verwendungen, bei denen

- 1. die Ausbildung mit einer gegenüber dem Allgemeinen Dienst, Technischen Dienst oder Feuerwehrdienst besonders gestalteten Prüfung abgeschlossen wird oder das Ablegen einer zusätzlichen Prüfung vorgeschrieben ist und
- 2. im Einstiegsamt Anforderungen gestellt werden, die bei sachgerechter Bewertung die Zuweisung des Einstiegsamtes zu einer anderen Besoldungsgruppe als nach § 27 erfordern, kann der höheren Besoldungsgruppe zugewiesen werden, in die gleichwertige Ämter eingereiht sind. Die Festlegung als Einstiegsamt ist in den Besoldungsordnungen zu kennzeichnen.

(2) Das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 kann, wenn die Voraussetzung des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 erfüllt ist, der höheren Besoldungsgruppe zugewiesen werden, in die gleichwertige Ämter eingereiht sind.

§ 29**Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung A**

(1) Das Grundgehalt wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen beginnt im Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe am Ersten des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte erstmals in ein Dienstverhältnis mit Dienstbezügen bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gemäß § 31 eingestellt wird; bei Beamtinnen und Beamten, die nicht im jeweiligen Einstiegsamt ihrer Laufbahn eingestellt werden, ist von der Besoldungsgruppe des jeweiligen Einstiegsamtes auszugehen.

(2) Vor der Ernennung liegende

1. Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb eines Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen,
 2. Zeiten eines Grundwehr- oder Zivildienstes im Umfang der vorgeschriebenen Dienstzeit,
 3. sonstige Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen, im Umfang der vorgeschriebenen Dienstzeit des Grundwehrdienstes sowie
 4. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, sofern sie Zeiten in einem Dienstverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn unterbrochen haben,
- sind zu berücksichtigen. Mit Ausnahme von Ausbildungszeiten können weitere Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb eines Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen mit bis zu insgesamt fünf Jahren berücksichtigt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind. Abweichend davon kann von der Beschränkung auf fünf Jahre mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde abgesehen werden, wenn ein bestimmter Dienstposten anderenfalls insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann; an die Stelle der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde tritt bei Dienstherrn nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3 die oberste Rechtsaufsichtsbehörde. Die Summe der Zeiten nach den Sätzen 1 bis 3 wird auf volle Monate aufgerundet. Eine Tätigkeit ist hauptberuflich, wenn sie entgeltlich erbracht wird, nach den Lebensumständen der Person den beruflichen Tätigkeitsschwerpunkt darstellt und die Beschäftigung mindestens in dem im Beamtenverhältnis zulässigen Umfang zum Zeitpunkt der Ernennung abgeleistet wurde. Die nach einem früheren Dienstverhältnis mit Dienstbezügen liegenden Zeiten, die nicht von Satz 1 bis 3 umfasst sind, werden in ihrer Summe auf volle Monate abgerundet.

(3) Das Grundgehalt steigt bis zur fünften Erfahrungsstufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Erfahrungsstufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren.

(4) Der Aufstieg in den Erfahrungsstufen wird um Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge sowie um Zeiten einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses hinausgeschoben. Dies gilt nicht für

1. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
2. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Lebenspartnerin oder eingetragener Lebenspartner, Geschwister oder Kinder) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,
3. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle vor Beginn der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient,
4. Zeiten eines Grundwehr- oder Zivildienstes im Umfang der vorgeschriebenen Dienstzeit,
5. sonstige Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen, im Umfang der vorgeschriebenen Dienstzeit des Grundwehrdienstes sowie
6. Zeiten der Mitgliedschaft im Bundestag in hälftigem Umfang.

Zeiten nach Satz 1 werden auf volle Monate abgerundet.

(5) Beamtinnen und Beamte verbleiben in ihrer bisherigen Erfahrungsstufe, solange sie vorläufig des Dienstes enthoben sind. Führt ein Disziplinarverfahren nicht zur Entfernung aus dem Dienst oder endet das Dienstverhältnis nicht durch Entlassung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung, so regelt sich das Aufsteigen im Zeitraum der vorläufigen Dienstenhebung nach Absatz 3.

(6) Die Berechnung und die Festsetzung des Zeitpunktes des Beginns des Aufsteigens sind durch Bescheid schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

§ 30

Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten

Bei der Bemessung des Grundgehaltes nach § 29 sind Zeiten einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit oder das Amt für Nationale Sicherheit der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik nicht zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Zeiten, die vor einer solchen Tätigkeit zurückgelegt worden sind. Satz 1 gilt auch für Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik übertragen war. Das Vorliegen dieser Voraussetzung wird insbesondere widerlegbar vermutet, wenn nach § 1 Berechtigte

1. vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, der Freien Deutschen Jugend oder einer vergleichbaren systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatten,
2. als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt oder in einer vergleichbaren Funktion tätig waren,
3. hauptamtlich Lehrkraft an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation waren oder
4. Absolventin oder Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung waren.

§ 31

Öffentlich-rechtliche Dienstherrn

(1) Öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne dieses Gesetzes sind der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände. Satz 1 gilt auch für Einrichtungen in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, wenn sie auch im Geltungsbereich des Grundgesetzes juristische Personen des öffentlichen Rechts gewesen wären.

(2) Der Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn stehen gleich:

1. für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union die ausgeübte gleichartige Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer Einrichtung der Europäischen Union oder im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union und
2. die von volksdeutschen Vertriebenen oder Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern ausgeübte gleichartige Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ihres Herkunftslandes.

Unterabschnitt 3

Vorschriften für Professorinnen und Professoren sowie hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen der Besoldungsordnung W

§ 32 Besoldungsordnung W

(1) Die Ämter der Professorinnen und Professoren an Hochschulen werden den Besoldungsgruppen W 2 und W 3, die Ämter der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W 1 der Besoldungsordnung W in der Anlage 3 zugeordnet. Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage 7 ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit ihre Ämter nicht den Besoldungsordnungen A und B zugewiesen sind. Der Anteil der W 3-Stellen beträgt an Fachhochschulen höchstens 25 Prozent der Gesamtzahl der W 2- und W 3-Stellen an Fachhochschulen.

(2) Die Ämter der hauptamtlichen Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter werden der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet. Satz 1 gilt nicht für die Direktorin oder den Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege. Den Amtsbezeichnungen ist jeweils ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.

§ 33 Leistungsbezüge

(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen,
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung;

Nummer 3 gilt auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W 1, die nebenamtlich besondere Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung wahrnehmen.

(2) Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 grundsätzlich nicht übersteigen. Eine Überschreitung ist zulässig, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn eine Professorin oder ein Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine Hochschule im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.

(3) Über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Hochschulleitung entscheidet die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde. Über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Professorinnen und Professoren entscheidet die Hochschulleitung.

(4) Abweichend von Absatz 3 entscheidet über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Professorinnen und Professoren der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege das Ministerium, zu dessen Geschäftsbereich diese gehört.

§ 34

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen

(1) Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 können befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden. Soweit diese Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden, kann zugleich bestimmt werden, dass diese an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(2) Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 soll bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland nicht vor Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass erfolgen. Die Gewährung von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 setzt im Rahmen von Bleibeverhandlungen voraus, dass der Ruf an eine andere Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn nachgewiesen wird.

(3) Leistungsbezüge können entsprechend Absatz 1 auch aus Anlass von Anträgen auf Überleitung nach § 88 Absatz 2 von der Bundesbesoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W vergeben werden, soweit sie zusammen mit den übrigen Dienstbezügen in dem Amt der Besoldungsordnung W die bisherigen Dienstbezüge in dem Amt der Bundesbesoldungsordnung C nicht übersteigen.

§ 35**Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung**

(1) Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 gewährt werden. Sie dürfen nicht für die Tatbestände gewährt werden, für die eine Zulage nach § 37 gewährt wird. Sie können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum können sie unbefristet gewährt werden. Unbefristete Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 sind für den Fall, dass die besonderen Leistungen nach Satz 1 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maß erbracht werden, mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen.

(2) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 nehmen nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Abweichend von Satz 1 kann in besonders begründeten Ausnahmefällen bestimmt werden, dass unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

§ 36**Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung**

(1) Hauptberuflichen Leiterinnen, Leitern und Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen sollen für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 gewährt werden. Sie können auch für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung gewährt werden. Bei der Bemessung der Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 ist insbesondere die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen.

(2) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 können für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden.

(3) Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen nach Absatz 1 Satz 1 können an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

§ 37**Forschungs- und Lehrzulagen**

(1) An Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeberin oder der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.

(2) Forschungs- und Lehrzulagen dürfen zusammen jährlich 100 Prozent des Jahresgrundgehaltes der Professorin oder des Professors nicht überschreiten.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W 1 entsprechend.

§ 38

Verordnungsermächtigung

(1) Die näheren Bestimmungen über die Voraussetzungen und Kriterien sowie die Zuständigkeit und das Verfahren der Vergabe von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 sowie von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 37 Absatz 1 werden durch die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung getroffen. Darin sind insbesondere Regelungen zu treffen

1. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 über
 - a) die Teilnahme dieser Leistungsbezüge an regelmäßigen Besoldungsanpassungen bei unbefristeter Gewährung,
 - b) die Anforderungen an den Nachweis gemäß § 34 Absatz 2 Satz 2,
2. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 über
 - a) die Voraussetzungen einer unbefristeten Gewährung und
 - b) für den Fall einer unbefristeten Gewährung
 - aa) über deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und
 - bb) deren Widerruf,
3. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 über
 - a) die Gewährung erfolgsabhängiger Leistungsbezüge,
 - b) die Teilnahme der Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen sowie
4. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummern 1 und 2 über
 - a) deren Ruhegehaltfähigkeit bei befristeter Gewährung und
 - b) die Überschreitung der in § 67a Absatz 2 Satz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern genannten Regelsätze. Hierbei sind Höchstgrenzen vorzusehen, die den Anteil der Inhaber von W 2- und W 3-Stellen, für den eine Überschreitung der Prozentsätze nach § 67a Absatz 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen werden kann, beschränken.

(2) Die Hochschulen sind bei der Vorbereitung und Gestaltung der Bestimmungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 anzuhören.

(3) Für die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege werden die nach Absatz 1 erforderlichen Bestimmungen durch das Ministerium, zu dessen Geschäftsbereich diese gehört, im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung getroffen.

**Unterabschnitt 4
Vorschriften für Richterinnen, Richter
Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
der Besoldungsordnung R****§ 39
Besoldungsordnung R**

Die Ämter der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, mit Ausnahme der Ämter der Vertreterinnen und Vertreter des öffentlichen Interesses bei den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, und ihre Besoldungsgruppen sind in der Besoldungsordnung R in der Anlage 2 geregelt. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in der Anlage 8 ausgewiesen.

**§ 40
Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung R**

Das Grundgehalt wird, soweit die Besoldungsordnung nicht feste Gehälter vorsieht, nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Das Grundgehalt steigt bis zum Erreichen des Endgrundgehaltes im Abstand von zwei Jahren. § 29 Absatz 1 Satz 2 sowie die Absätze 2 und 4 bis 6 gelten entsprechend. Förderliche hauptberufliche Tätigkeiten im Sinne von § 29 Absatz 2 Satz 2 sind

1. die Tätigkeit als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt, Notarin oder Notar oder als Assessorin oder Assessor bei einer Rechtsanwältin, einem Rechtsanwalt, einer Notarin oder einem Notar sowie
2. eine sonstige für die Ausübung des Richteramtes förderliche hauptberufliche Tätigkeit.

**Abschnitt III
Familienzuschlag****§ 41
Grundlage des Familienzuschlages**

(1) Der Familienzuschlag wird nach Anlage 10 gewährt. Seine Höhe richtet sich nach der Besoldungsgruppe und der Stufe, die den Familienverhältnissen der nach § 1 Berechtigten entspricht. Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) ist die Besoldungsgruppe des Einstiegsamtes maßgebend, in das sie nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintreten.

(2) Bei ledigen Berechtigten nach § 1, die aufgrund dienstlicher Verpflichtungen in einer Gemeinschaftsunterkunft wohnen, wird der in der Anlage 10 ausgebrachte Betrag auf das Grundgehalt angerechnet. Steht ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zu oder würde es ihnen ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 oder 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen, so erhalten sie zusätzlich den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlages, die der Anzahl der Kinder entspricht. § 42 Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 42 Stufen des Familienzuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören nach § 1 Berechtigte, wenn sie:

1. verheiratet sind oder in eingetragener Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz leben,
2. verwitwet oder Hinterbliebene einer Lebenspartnerschaft sind,
3. geschieden sind oder ihre Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie gegenüber der früheren Ehegattin, dem früheren Ehegatten, der früheren Lebenspartnerin oder dem früheren Lebenspartner aus der letzten Ehe oder letzten eingetragenen Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind, und diese Unterhaltsverpflichtung mindestens die Höhe des Betrages der Stufe 1 erreicht,
4. in anderen als den in den Nummern 1 bis 3 genannten Fällen ein Kind nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 und 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde, oder eine Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, weil die nach § 1 Berechtigten aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.

Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn Berechtigte nach § 1 es auf ihre Kosten anderweitig untergebracht haben, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihnen aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere nach Satz 1 Nummer 4 Anspruchsberechtigte, Angestellte im öffentlichen Dienst oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer Person oder mehrerer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung einen Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung, wird der Betrag der Stufe 1 nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt. Satz 3 gilt entsprechend, wenn bei dauernd getrennt lebenden Eltern ein Kind in die Wohnungen beider Elternteile aufgenommen worden ist.

(2) Zur Stufe 2 und den folgenden Stufen gehören die nach § 1 Berechtigten der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 oder 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde. Zur Stufe 2 und den folgenden Stufen gehören auch die nach § 1 Berechtigten der Stufe 1, die Kinder ihrer eingetragenen Lebenspartnerin oder ihres eingetragenen Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben, wenn andere nach § 1 Berechtigte der Stufe 1 bei sonst gleichem Sachverhalt zur Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen gehörten. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(3) Ledige und geschiedene Berechtigte nach § 1 sowie Berechtigte nach § 1, deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist und denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 oder 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde, erhalten, soweit sie keine der Anspruchsvoraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, zusätzlich zum Grundgehalt den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlages, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Dies gilt auch für nach § 1 Berechtigte, deren Lebenspartnerschaft aufgehoben worden ist und die Kinder ihrer früheren Lebenspartnerin oder ihres früheren Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben, wenn Berechtigte nach § 1, die geschieden sind oder deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, bei sonst gleichem Sachverhalt den Unterschiedsbetrag erhielten. Absatz 5 gilt entsprechend.

(4) Steht die Ehegattin oder der Ehegatte einer oder eines nach § 1 Berechtigten als Beamtin, Beamter, Richterin, Richter, Soldatin, Soldat oder als Arbeitnehmerin oder als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst oder ist sie oder er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihr oder ihm ebenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte der Stufe 1 des Familienzuschlages zu, so erhält die oder der nach § 1 Berechtigte den Betrag der Stufe 1 zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die die Ehegattin Mutterschaftsgeld bezieht. Bei Teilzeitbeschäftigung findet § 6 auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 1 Berechtigte, die in eingetragenen Lebenspartnerschaften leben.

(5) Stünde neben der oder dem nach § 1 Berechtigten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zu, so wird der auf das Kind entfallende Betrag des Familienzuschlages der oder dem nach § 1 Berechtigten gewährt, wenn und soweit ihr oder ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 4 des Bundeskindergeldgesetzes vorrangig zu gewähren wäre; dem Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen stehen vergleichbare Leistungen oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Betrag, der sich aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. Bei Teilzeitbeschäftigung findet § 6 auf den Betrag keine Anwendung, wenn eine oder einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.

(6) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 1, 4 und 5 ist die Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach § 31 Absatz 1 Satz 1.

(7) Die Bezügestellen des öffentlichen Dienstes nach Absatz 6 dürfen die zur Durchführung dieser Vorschrift erforderlichen personenbezogenen Daten erheben und untereinander austauschen.

§ 43 Änderung des Familienzuschlages

Der Familienzuschlag wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Teilbeträgen der Stufen des Familienzuschlages.

Abschnitt IV Zulagen, Vergütungen, sonstige Zuschläge

Unterabschnitt 1 Zulagen

§ 44 Amtszulagen

(1) Für herausgehobene Funktionen können Amtszulagen vorgesehen werden. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe des nach § 1 Berechtigten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Amtszulagen sind unwiderruflich und ruhegehaltfähig. Sie gelten als Bestandteil des Grundgehaltes.

(3) Die einzelnen Amtszulagen ergeben sich aus den Besoldungsordnungen. Die Höhe der Amtszulagen ergibt sich aus der Anlage 12.

§ 45 Strukturzulage

Eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Stellszulage nach Anlage 12 erhalten Beamtinnen und Beamte in der

1. Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt,
2. Laufbahngruppe 2
 - a) in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 mit dem ersten Einstiegsamt in den Besoldungsgruppen A 9 oder A 10 sowie mit dem ersten Einstiegsamt in der Besoldungsgruppe A 12 als Amtsanwältin oder Amtsanwalt,
 - b) in der Besoldungsgruppe A 13 im zweiten Einstiegsamt, abweichend davon in der Fachrichtung des Bildungsdienstes nur Beamtinnen und Beamte als Studienrätin oder Studienrat mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen.

§ 46 Stellenzulagen

(1) Für herausgehobene Funktionen können Stellenzulagen vorgesehen werden. Sie dürfen 75 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe der nach § 1 Berechtigten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Stellenzulagen dürfen nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt werden. Wird Berechtigten nach § 1 vorübergehend eine andere Funktion übertragen, die zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland wahrgenommen werden muss, wird für die Dauer ihrer Wahrnehmung die Stellenzulage weiter gewährt. Die Stellenzulage wird für höchstens drei Monate auch weiter gewährt, wenn die vorübergehende Übertragung einer anderen Funktion zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des Behördenbereichs, in dem die Berechtigten nach § 1 eingesetzt sind, dringend erforderlich ist. Daneben wird eine Stellenzulage für andere Funktionen nach Satz 2 oder Satz 3 nur in der Höhe des Mehrbetrages gewährt. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen des Satzes 2 oder 3 vorliegen, trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

(3) Stellenzulagen sind widerruflich und nur ruhegehaltfähig, wenn dies gesetzlich bestimmt ist.

(4) Die einzelnen Stellenzulagen ergeben sich aus den §§ 47 bis 60 sowie den Besoldungsordnungen. Die Höhe der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 ergibt sich aus Anlage 12.

§ 47 Sicherheitszulage

Berechtigte nach § 1 erhalten für die Dauer ihrer Verwendung beim Verfassungsschutz des Landes Mecklenburg-Vorpommern eine Stellenzulage.

§ 48 Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See

(1) Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte sowie Beamtinnen und Beamte des Steuerfahndungsdienstes erhalten eine Stellenzulage, soweit ihnen Dienstbezüge nach der Besoldungsordnung A oder Anwärterbezüge zustehen.

(2) Die Stellenzulage wird nicht neben der Sicherheitszulage nach § 47 gewährt.

(3) Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des jeweiligen Dienstes, insbesondere der mit dem Posten- und Streifendienst sowie dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr mit abgegolten.

(4) Berechtigte nach § 1 mit einer Verwendung an Bord seegehender Schiffe oder Boote, die nach Auftrag oder Einsatz überwiegend zusammenhängend mehrstündig außerhalb der Grenze der Seefahrt verwendet werden, erhalten eine Stellenzulage. Die Grenze der Seefahrt bestimmt sich nach § 1 der Flaggenrechtsverordnung. Die Stellenzulage wird neben einer Sicherheitszulage nach § 47 nur gewährt, soweit sie diese übersteigt.

§ 49 Feuerwehrezulage

(1) Berechtigte nach § 1, deren Ämter der Besoldungsordnung A zugeordnet sind, erhalten im Einsatzdienst der Feuerwehr eine Stellenzulage. Die Zulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen auch Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Satz 1 gilt für Berechtigte nach § 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz entsprechend.

(2) Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr mit abgegolten.

§ 50 Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen

(1) Beamtinnen und Beamte in Ämtern der Besoldungsordnung A bei Justizvollzugseinrichtungen, in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte sowie in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei Psychiatrischen Krankeneinrichtungen, die ausschließlich dem Vollzug von Maßregeln der Sicherung und Besserung dienen, und in Abschiebehafteinrichtungen erhalten eine Stellenzulage. Die Stellenzulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die einen Vorbereitungsdienst leisten.

(2) Die Stellenzulage wird für Beamtinnen und Beamte in Abschiebehafteinrichtungen nicht neben der Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See nach § 48 gewährt.

§ 51 Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker

Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen der Laufbahngruppe 1, in denen für den Zugang für das zweite Einstiegsamt die Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker gefordert wird, erhalten, wenn sie die Prüfung bestanden haben, eine Stellenzulage.

§ 52**Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung**

(1) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt sowie der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt in der Fachrichtung Steuerverwaltung erhalten bis Besoldungsgruppe A 13 für die Zeit ihrer überwiegenden Verwendung im Außendienst der Steuerprüfung eine Stellenzulage. Satz 1 gilt auch für die Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamten der Finanzgerichte sowie für die Beamtinnen und Beamten, welche Aufgaben der Finanzkontrolle von EU-Fonds wahrnehmen, sofern sie überwiegend im Außendienst tätig sind.

(2) Die Stellenzulage wird nicht neben der Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See nach § 48 gewährt.

(3) Die allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu Absatz 1 erlässt die fachlich zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

§ 53**Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal**

(1) Berechtigte nach § 1 in Ämtern der Besoldungsordnung A erhalten

1. als Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen oder
 2. als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige
- eine Stellenzulage, wenn sie entsprechend verwendet werden.

(2) Die zuletzt gewährte Stellenzulage wird nach Beendigung der Verwendung für fünf Jahre weitergewährt, wenn Berechtigte nach § 1

1. mindestens fünf Jahre in einer Tätigkeit nach Absatz 1 verwendet worden sind oder
2. bei der Verwendung nach Absatz 1 einen Dienstunfall im Flugdienst oder eine durch die Besonderheiten dieser Verwendung bedingte gesundheitliche Schädigung erlitten haben, die die weitere Verwendung nach Absatz 1 ausschließen.

Danach verringert sich die Stellenzulage auf 50 Prozent.

(3) Wer einen Anspruch auf eine Stellenzulage nach Absatz 2 hat und in eine weitere Verwendung überwechselt, mit der ein Anspruch auf eine geringere Stellenzulage nach Absatz 1 verbunden ist, erhält zusätzlich zu der geringeren Stellenzulage den Unterschiedsbetrag zu der Stellenzulage nach Absatz 2. Nach Beendigung der weiteren Verwendung wird die Stellenzulage nach Absatz 2 Satz 1 nur weiter gewährt, soweit sie noch nicht vor der weiteren Verwendung bezogen und auch nicht während der weiteren Verwendung durch den Unterschiedsbetrag zwischen der geringeren Stellenzulage und der Stellenzulage nach Absatz 2 abgegolten worden ist. Der Berechnung der Stellenzulage nach Absatz 2 Satz 2 wird die höhere Stellenzulage zugrunde gelegt.

(4) Die Stellenzulage ist für Beamtinnen und Beamte nach Absatz 1

1. Nummer 1 in Höhe von 184,07 Euro,

2. Nummer 2 in Höhe von 147,25 Euro

ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens fünf Jahre bezogen worden ist oder das Dienstverhältnis durch Tod oder Dienstunfähigkeit infolge eines durch die Verwendung erlittenen Dienstunfalles oder einer durch die Besonderheiten dieser Verwendung bedingten gesundheitlichen Schädigung beendet worden ist.

(5) Die Stellenzulage wird neben der Sicherheitszulage nach § 47 nur gewährt, soweit sie diese übersteigt. Abweichend von Satz 1 wird die Stellenzulage nach Absatz 1 neben der Sicherheitszulage nach § 47 gewährt, soweit sie deren Hälfte übersteigt.

§ 54

Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät

Berechtigte nach § 1 erhalten eine Stellenzulage, wenn sie die Nachprüferlaubnis besitzen und entsprechend verwendet werden. Die Stellenzulage wird nicht gewährt, wenn eine andere Prüferlaubnis die Nachprüferlaubnis lediglich einschließt.

§ 55

Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern

Professorinnen und Professoren an einer Hochschule, die zugleich das Amt einer Richterin oder eines Richters der Besoldungsgruppe R 1 oder R 2 ausüben, erhalten, solange sie beide Ämter bekleiden, die Dienstbezüge aus ihrem Amt als Professorin oder Professor und eine Stellenzulage.

§ 56

Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W 1 erhalten, wenn sie sich als Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer bewährt haben, ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine Stellenzulage.

§ 57

Zulage für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter bei obersten Behörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes

(1) Hat der Bund oder ein anderes Land für seine Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter bei seinen obersten Behörden oder obersten Gerichtshöfen eine Zulagenregelung getroffen, erhalten Berechtigte nach § 1 während der Verwendung bei den obersten Behörden oder obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes die Stellenzulage in der nach dem Besoldungsrecht des Bundes oder dieses Landes bestimmten Höhe, wenn der Dienstherr, bei dem Berechtigte nach § 1 verwendet werden, diese Stellenzulage erstattet.

(2) Die Konkurrenz- und Anrechnungsregelungen des Bundes oder des Landes, bei dem die Verwendung erfolgt, sind anzuwenden.

(3) Eine Ausgleichszulage nach § 61 wird nach Beendigung der Verwendung nicht gewährt.

§ 58

Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen

(1) Werden Berechtigten nach § 1 herausgehobene Funktionen außerhalb der regelmäßigen Verwaltungsstrukturen befristet übertragen, können sie eine Stellenzulage zu ihren Dienstbezügen erhalten. Satz 1 gilt entsprechend für die Übertragung herausgehobener Funktionen, die üblicherweise nur befristet wahrgenommen werden (Stabsfunktionen). Die Stellenzulage kann ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung bis zu einer Dauer von höchstens fünf Jahren gezahlt werden.

(2) Die Stellenzulage wird bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der bisherigen Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, die der Wertigkeit der wahrgenommenen Funktion entspricht, höchstens jedoch der dritten folgenden Besoldungsgruppe, gewährt. Die Stellenzulage vermindert sich bei jeder Beförderung um den jeweiligen Erhöhungsbetrag. Eine Ausgleichszulage nach § 61 wird nicht gewährt.

(3) Die Entscheidung über die Zahlung der Stellenzulage trifft im Rahmen haushaltsrechtlicher Bestimmungen die oberste Dienstbehörde, in der Landesverwaltung im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

§ 59

Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im krankheitsbedingten Vertretungsfall

(1) Werden Berechtigten nach § 1 zeitlich befristet die Aufgaben eines höherwertigen Amtes im Vertretungsfall übertragen, weil die Inhaberin oder der Inhaber des Dienstpostens, dem diese Aufgaben zugeordnet sind, dauerhaft erkrankt ist, und haben sie diese Aufgaben mindestens sechs Monate ununterbrochen ausgeübt, erhalten sie ab dem siebten Monat für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben, längstens für zwei Jahre, eine Stellenzulage. Der zeitlich befristeten Übertragung der Aufgaben nach Satz 1 steht die Wahrnehmung dieser Aufgaben durch die geschäftsplanmäßige Vertreterin oder den geschäftsplanmäßigen Vertreter gleich.

(2) Die Stellenzulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem zustehenden Grundgehalt und dem Grundgehalt derjenigen Besoldungsgruppe gewährt, der das höherwertige Amt zugeordnet ist, höchstens jedoch für einen Unterschied von zwei Besoldungsgruppen. Auf die Stellenzulage sind die Strukturzulage, Amtszulagen und Stellenzulagen nach diesem Gesetz anzurechnen, wenn sie in dem höherwertigen Amt nicht zustünden. Die Zulage vermindert sich bei jeder Beförderung um den jeweiligen Erhöhungsbetrag.

(3) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Berechtigten nach § 1 die im Vergleich zu dem verliehenen Amt höherwertigen Tätigkeiten einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers im Vertretungsfall übertragen werden, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt ist. Eine im Vergleich zu dem verliehenen Amt höherwertige Tätigkeit liegt vor, wenn diese Tätigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung gemäß § 22 einem höherwertigen Amt zuzuordnen wäre. Bei der Anwendung von Absatz 2 ist von diesem fiktiven höherwertigen Amt einschließlich einer damit verbundenen Strukturzulage, Amtszulage und Stellenzulage auszugehen.

§ 60

Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

(1) Werden Berechtigten nach § 1 für einen begrenzten Zeitraum die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen, erhalten sie nach zwölf Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Stellenzulage, soweit für den Zeitraum der Vertretung diesem höherwertigen Amt eine vollständig freie und besetzbare Planstelle mit entsprechender Wertigkeit fest zugeordnet ist und die sonstigen haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung eines höherwertigen Amtes vorliegen; § 59 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Satz 1 gilt nicht, wenn die übertragenen Aufgaben mehreren Ämtern zugeordnet sind und die Besoldungsgruppe der Berechtigten einem dieser Ämter entspricht. Die Zahlung der Zulage ist für den Zeitraum der Zahlung einer Zulage nach § 59 ausgeschlossen.

(2) Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem zustehenden Grundgehalt und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe gewährt, der das höherwertige Amt zugeordnet ist. Liegen die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung des höherwertigen Amtes nicht vor, weil dazwischenliegende Ämter regelmäßig zu durchlaufen sind, wird die Zulage nur in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem zustehenden Grundgehalt und dem Grundgehalt derjenigen Besoldungsgruppe gewährt, der das Amt zugeordnet ist, für deren Übertragung die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Auf die Zulage sind die Strukturzulage, Amtszulagen und Stellenzulagen nach diesem Gesetz anzurechnen, wenn sie in dem Amt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht zustünden.

§ 61

Ausgleichszulage bei Wegfall von Stellenzulagen

(1) Der Wegfall einer Stellenzulage nach den §§ 47 bis 56 aus dienstlichen Gründen, die nicht von der Berechtigten oder dem Berechtigten zu vertreten sind, wird ausgeglichen, wenn die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Eine Unterbrechung ist unschädlich, wenn sie auf den in § 29 Absatz 4 Satz 2 genannten Zeiten beruht; der Zeitraum der Unterbrechung ist nicht auf die Frist nach Satz 1 anzurechnen. Die Ausgleichszulage wird auf den Betrag festgesetzt, der am Tag vor dem Wegfall der auszugleichenden Stellenzulage zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage um 20 Prozent des nach Satz 3 maßgebenden Betrages. Soweit sich die Dienstbezüge wegen des Anspruchs auf eine andere Stellenzulage erhöhen, wird diese auf die Ausgleichszulage angerechnet.

(2) Steht der Beamtin oder dem Beamten eine Stellenzulage infolge einer Versetzung nach § 29 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes nicht mehr zu, wird eine Ausgleichszulage nach Absatz 1 gewährt, wenn zuvor in einem Zeitraum von drei Jahren insgesamt die Stellenzulage mindestens zwei Jahre zugestanden hat. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn eine Ruhegehaltempfängerin oder ein Ruhegehalt-empfänger erneut in ein Beamtenverhältnis berufen wird und in der neuen Verwendung die Stellenzulage nicht mehr zusteht.

§ 62

Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel

(1) Werden Berechtigte nach § 1 auf eigenen Antrag oder aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung in den Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt oder im Geltungsbereich dieses Gesetzes ernannt und verringern sich bei entsprechender besoldungsrechtlicher Einstufung die nach den Besoldungsordnungen A, B oder R oder nach der Besoldungsgruppe W 1 zustehenden Dienstbezüge, kann insoweit eine Ausgleichszulage gewährt werden, wenn für die Gewinnung ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. Sie wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den jeweils zustehenden Dienstbezügen und den Dienstbezügen gewährt, die in der bisherigen Verwendung zugestanden haben. Die Ausgleichszulage vermindert sich mit jeder Erhöhung der Dienstbezüge oder der Versorgungsbezüge im vollen Umfang des Erhöhungsbetrages und abweichend davon um die Hälfte des Erhöhungsbetrages, soweit dieser auf einer allgemeinen Bezügeerhöhung beruht.

(2) Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht. Der Anspruch auf Gewährung der Ausgleichszulage entfällt, sobald der regelmäßige monatliche Auszahlungsbetrag fünf Euro unterschreitet.

(3) Dienstbezüge im Sinne dieser Bestimmung sind das Grundgehalt, Amtszulagen, Stellenzulagen und der Familienzuschlag sowie regelmäßig zu zahlende, auf einen Monat umgerechnete Sonderzahlungen. Die Höhe der in der bisherigen Verwendung regelmäßig zu zahlenden Sonderzahlungen ist von den Berechtigten nach § 1 in geeigneter Form nachzuweisen.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung der Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel trifft die oberste Dienstbehörde, im Bereich der Landesverwaltung mit Zustimmung der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

§ 63

Zulagen für besondere Erschwernisse, Verordnungsermächtigung

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigten Erschwernisse (Erschwerniszulagen) zu regeln. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Gewährung von Erschwerniszulagen ein besonderer Aufwand der nach § 1 Berechtigten mit abgegolten ist.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Berechtigten nach § 1 tritt an die Stelle der Anspruchsvoraussetzung von 40 Dienststunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nach § 20 Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a) der Erschwerniszulagenverordnung die sich aus dem Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Beamtin oder eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Beamten ergebende Anzahl an Dienststunden. Die Anwendung des § 6 auf die Zulagenbeträge bleibt davon unberührt.

Unterabschnitt 2 Vergütungen

§ 64

Mehrarbeitsvergütung, Verordnungsermächtigung

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung gemäß § 62 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes für Beamtinnen und Beamte zu regeln, soweit die Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen wird. Die Vergütung darf nur für Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern in Bereichen vorgesehen werden, in denen nach Art der Dienstverrichtung eine Mehrarbeit messbar ist. Die Höhe der Vergütung ist nach dem Umfang der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit festzusetzen und unter Zusammenfassung von Besoldungsgruppen zu staffeln.

(2) Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach § 1 erhalten eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe der anteiligen Besoldung, soweit die individuelle Arbeitszeit und die geleistete Mehrarbeit die regelmäßige Arbeitszeit der vollbeschäftigten Berechtigten nach § 1 nicht überschreiten.

(3) Besoldung im Sinne des Absatzes 2 ist das Grundgehalt, der Familienzuschlag, soweit auf diesen § 6 Anwendung findet, sowie die in festen Monatsbeträgen gezahlten Zulagen, sonstigen Zuschläge und Aufwandsentschädigungen.

§ 65

Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst, Verordnungsermächtigung

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher und andere im Vollstreckungsdienst tätige Beamtinnen und Beamte zu regeln. Maßstab für die Festsetzung der Vergütung sind die vereinnahmten Gebühren oder Beträge. Abweichend davon ist auch eine Pauschalierung der Vergütung zulässig. Für die Vergütung können Höchstsätze für die einzelnen Vollstreckungsaufträge sowie für das Kalenderjahr festgesetzt werden. Ein Teil der Vergütung kann für ruhegehaltfähig erklärt werden. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Vergütung ein besonderer Aufwand der Beamtin oder des Beamten mit abgegolten ist.

(2) Die für Justiz zuständige oberste Landesbehörde wird ermächtigt, im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde durch Rechtsverordnung die Abgeltung der den Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern für die Verpflichtung zur Einrichtung und Unterhaltung eines Büros entstehenden Kosten zu regeln.

§ 66**Prüfungsvergütung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren
sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Verordnungsermächtigung**

Die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde wird ermächtigt, im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde durch Rechtsverordnung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W 1 sowie verbeamtete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Besoldungsordnung A an einer Hochschule eine Vergütung zur Abgeltung zusätzlicher Belastungen zu regeln, die durch die Mitwirkung an Hochschulprüfungen und Staatsprüfungen entstehen.

**Unterabschnitt 3
Sonstige Zuschläge****§ 67****Zuschlag zur Gewinnung von Personal**

(1) Ein nicht ruhegehaltfähiger Personalgewinnungszuschlag kann nach § 1 Berechtigten gewährt werden, um einen bestimmten Dienstposten anforderungsgerecht besetzen zu können. Die Zahlung einer Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel nach § 62 bleibt unberührt.

(2) Der Zuschlag kann für höchstens 48 Monate entweder als Monatsbetrag oder als Einmalzahlung gewährt werden. Die Einmalzahlung kann in bis zu vier Teilbeträge aufgeteilt werden. Der Zuschlag kann einmalig erneut gewährt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 wieder oder noch vorliegen. Unter Ausschluss der Möglichkeit einer erneuten Gewährung kann der Zuschlag abweichend von Satz 1 für höchstens 72 Monate gewährt werden; eine Einmalzahlung kann in bis zu sechs Teilbeträge aufgeteilt werden. Die Höhe des Zuschlages sowie Beginn und Ende des Gewährungszeitraumes sind festzusetzen.

(3) Bei der Begründung eines Dienstverhältnisses nach § 1 Absatz 1 gelten für den Zuschlag für jeden Monat der Gewährung folgende Höchstsätze:

1. in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A und in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 10 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der entsprechenden Besoldungsgruppe sowie
2. in der Besoldungsgruppe W 1, den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B und in den Besoldungsgruppen R 3 und höher 10 Prozent des Grundgehaltes der entsprechenden Besoldungsgruppe.

Maßgeblich ist jeweils das zum Zeitpunkt der Zuschlagsgewährung geltende Grundgehalt.

(4) Ein Zuschlag nach Absatz 1 kann auch bei einem bereits bestehenden Dienstverhältnis nach § 1 Absatz 1 zur Unterstützung der Besetzung eines anderen Dienstpostens gewährt werden. In den Fällen der Zuschlagsgewährung nach Satz 1 verringern sich die Höchstsätze nach Absatz 3 Satz 1 um die Hälfte.

(5) Bei der Entscheidung über die Gewährung und die Höhe des Zuschlages sowie den Zeitraum, für den der Zuschlag gewährt wird, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Bedeutung des Dienstpostens,
2. die Dringlichkeit der Besetzung des Dienstpostens,
3. die Bewerberlage,
4. die mit dem Dienstposten verbundenen Anforderungen sowie
5. die fachlichen Qualifikationen des Bewerbers.

(6) Der Zuschlag wird nicht weitergezahlt

1. während Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge,
2. während eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu Beginn des dritten auf den Beginn des Sonderurlaubs folgenden Monats,
3. während einer Unterbrechung der Wahrnehmung des Dienstpostens bei einer Erkrankung einschließlich einer Heilkur ab dem dritten Monat, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt; beruht die Erkrankung einschließlich der Heilkur auf einem Dienstunfall, wird der Zuschlag weitergewährt bis zum Ende des sechsten Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt; diese Befristung gilt nicht, wenn bei Berechtigten die Voraussetzungen des § 37 des Landesbeamtenbeamtinnenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern erfüllt sind,
4. bei einem Wechsel des Dienstpostens, wenn für den neuen Dienstposten die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht vorliegen,
5. bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des nach Absatz 2 Satz 5 festgesetzten Zeitraums.

Erfolgt der Wechsel des Dienstpostens nach Satz 1 Nummer 4 aus dienstlichen Gründen, die vom Berechtigten nicht zu vertreten sind, kann der Zuschlag aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise weitergewährt werden.

(7) In den Fällen nach Absatz 6 ist der als Einmalzahlung gewährte Zuschlag anteilig zurückzuzahlen.

(8) Bei Teilzeitbeschäftigung ist für den Zuschlag § 6 Absatz 1 entsprechend anzuwenden. Ändert sich während des Zeitraums, für den der Zuschlag gewährt wird, die individuelle Arbeitszeit, ändert sich der Zuschlag entsprechend. Absatz 7 ist entsprechend anzuwenden.

(9) Die Ausgaben für die Zuschläge nach den §§ 67 bis 71 eines Dienstherrn dürfen 0,2 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben nicht überschreiten. Für Dienstherrn nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 können nach näherer Bestimmung durch die für Kommunalangelegenheiten zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde von Satz 1 abweichende Regelungen getroffen werden.

(10) Die Entscheidungen über die Gewährung von Zuschlägen trifft die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

§ 68**Zuschlag zur Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten**

In den Fällen der Gewinnung von approbierten Ärztinnen oder Ärzten mit erfolgreich abgeschlossener Facharztausbildung kann zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens der maßgebliche Höchstsatz nach § 67 Absatz 3 Satz 1 um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden.

§ 69**Zuschlag zur Gewinnung von Ingenieurinnen und Ingenieuren**

In den Fällen der Gewinnung von nach § 1 Berechtigten mit einem Abschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Studiengang kann zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens in der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtungen des Technischen Dienstes oder des Feuerwehrtechnischen Dienstes der maßgebliche Höchstsatz nach § 67 Absatz 3 Satz 1 um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden.

§ 70**Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften**

Zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens in der Informationstechnologie kann der maßgebliche Höchstsatz nach § 67 Absatz 3 Satz 1 um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden. Die Informationstechnologie nach Satz 1 umfasst elektronische Systeme, insbesondere zur Gewinnung, Speicherung und Verarbeitung von Informationen, sowie die IT-Sicherheit, Netzwerk- und Datenbankanwendungen und das Software Engineering. Die reine Anwendung der Informationstechnologie stellt keine anspruchsbegründende Tätigkeit im Sinne von Satz 1 dar.

§ 71**Zuschlag für eine Tätigkeit in der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern**

Bei einer Verwendung von nach § 1 Berechtigten in der Dienststelle Berlin der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern können die maßgeblichen Höchstsätze nach § 67 Absatz 3 Satz 1 und § 67 Absatz 4 Satz 2 um bis zu weitere 10 Prozentpunkte erhöht werden. Satz 1 findet auch dann Anwendung, wenn der Höchstsatz nach § 67 Absatz 3 Satz 1 bereits aufgrund der §§ 68 bis 70 erhöht wurde.

§ 72**Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers**

(1) In den Fällen der Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers nach § 65 des Landesbeamtengesetzes oder nach § 8d des Landesrichtergesetzes wird zusätzlich zur Besoldung nach § 6 ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den nach § 6 gekürzten und den bei einer Vollzeitbeschäftigung zustehenden Dienstbezügen.

(2) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Amtszulagen, Stellenzulagen sowie Überleitungszulagen und Ausgleichszulagen, die wegen Wegfalls solcher Dienstbezüge gewährt werden. Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach Absatz 1 unterliegen, bleiben unberücksichtigt. Für den Fall, dass die Teilzeitbeschäftigung nach § 65 des Landesbeamtengesetzes vorzeitig beendet wird, ist ein Ausgleich zu regeln. Der Zuschlag ist von der Beamtin oder dem Beamten zu erstatten, sofern die Teilzeitbeschäftigung aufgrund eines Antragsruhestandes nach § 36 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes oder entsprechender Vorschriften oder aus sonstigen Gründen, die von der Beamtin oder dem Beamten zu vertreten sind, vor Erreichen der Altersgrenze oder nach § 36 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes oder nach entsprechenden Bestimmungen für Richterinnen und Richter vor Vollendung des 65. Lebensjahres beendet wird; § 15 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 73

Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende

(1) Soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende, die einer Leistungsempfängerin oder einem Leistungsempfänger für sich und eine vergleichbare Familie zur Sicherung des Lebensunterhalts zusteht, unterschreitet, wird ein Zuschlag zur Besoldung nach § 2 Absatz 1 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 jeweils maßgebliche Höhe des Zuschlags wird durch die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde festgestellt.

Unterabschnitt 4

Andere Zulagen, Vergütungen und sonstige Zuschläge

§ 74

Andere Zulagen, Vergütungen und sonstige Zuschläge

Andere als die in diesem Abschnitt geregelten Zulagen, Vergütungen und sonstigen Zuschläge dürfen nur gewährt werden, soweit dies gesetzlich bestimmt ist. Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst bleiben unberührt.

Abschnitt V
Besoldung bei Verwendung im Ausland**§ 75**
Auslandsbesoldung

(1) Berechtigte nach § 1, die im Ausland verwendet werden, erhalten neben den Dienstbezügen, die ihnen bei einer Verwendung im Inland zustehen, Auslandsdienstbezüge, Kaufkraftausgleich und Auslandsverwendungszuschlag (Auslandsbesoldung) in entsprechender Anwendung der für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte zum jeweiligen Zeitpunkt des Anspruchs geltenden Bestimmungen mit der Maßgabe, dass bei eingetragenen Lebenspartnerschaften die für Ehepartner geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden sind. Auslandsbesoldung kann auch bei einer Verwendung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes im Ausland gewährt werden.

(2) Soweit in Rechtsvorschriften des Landes unmittelbar oder mittelbar auf Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes zur Auslandsbesoldung oder aufgrund des Bundesbesoldungsgesetzes erlassenen Verordnungen des Bundes verwiesen wird, gelten diese in der nach Absatz 1 maßgeblichen Fassung.

Abschnitt VI
Anwärterbezüge**§ 76**
Anwärterbezüge

(1) Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) erhalten Anwärterbezüge.

(2) Zu den Anwärterbezügen gehören der Anwärtergrundbetrag nach der Anlage 11 und die Anwärtersonderzuschläge. Daneben werden der Familienzuschlag und die vermögenswirksamen Leistungen gewährt; eine jährliche Sonderzahlung kann aufgrund besonderer gesetzlicher Vorschrift gewährt werden. Zulagen und Vergütungen werden nur gewährt, wenn dies gesetzlich besonders bestimmt ist. Soweit Anspruch auf einen Familienzuschlag nach Satz 2 für dritte oder weitere Kinder besteht, findet § 73 Absatz 1 entsprechend Anwendung.

(3) Anwärterinnen und Anwärter mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland erhalten zusätzlich Bezüge entsprechend der Auslandsbesoldung. Der Berechnung des Mietzuschusses sind der Anwärtergrundbetrag, der Familienzuschlag der Stufe 1 und der Anwärtersonderzuschlag zugrunde zu legen.

(4) Absatz 3 gilt nicht für Anwärterinnen und Anwärter, die bei einer von ihnen selbst gewählten Stelle im Ausland ausgebildet werden. Die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Bestimmungen über den Kaufkraftausgleich gelten mit der Maßgabe, dass mindestens die Bezüge nach Absatz 2 verbleiben.

(5) Für Anwärtnerinnen und Anwärter, die im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, kann die Gewährung des Anwärtergrundbetrages von der Erfüllung von Auflagen, insbesondere der Ableistung einer sich anschließenden Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, abhängig gemacht werden. Die Rückforderung von Anwärtergrundbeträgen richtet sich nach § 15 Absatz 2 mit der Maßgabe, dass der Anwärtlerin oder dem Anwärter mindestens 30 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe des maßgeblichen Einstiegsamtes verbleiben.

§ 77

Anwärterbezüge nach Ablegen der Laufbahnprüfung

Endet das Beamtenverhältnis einer Anwärtlerin oder eines Anwärters kraft Rechtsvorschrift oder allgemeiner Verwaltungsanordnung mit dem Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der Laufbahnprüfung, werden die Anwärterbezüge und der Familienzuschlag für die Zeit nach Ablegen der Prüfung bis zum Ende des laufenden Monats weitergewährt. Wird bereits vor diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Bezüge aus einer hauptberuflichen Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gemäß § 31 Absatz 1 oder bei einer Ersatzschule erworben, so werden die Anwärterbezüge und der Familienzuschlag nur bis zum Tage vor Beginn dieses Anspruchs belassen.

§ 78

Anwärtersonderzuschläge

(1) Besteht ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, kann die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde Anwärtersonderzuschläge gewähren. Sie sollen 70 Prozent des Anwärtergrundbetrages nicht übersteigen; sie dürfen den Anwärtergrundbetrag nicht übersteigen. Der Anwärtersonderzuschlag kann auch regionalbezogen gewährt werden.

(2) Anspruch auf Anwärtersonderzuschläge besteht nur, wenn die Anwärtlerin oder der Anwärter

1. nicht vor dem Abschluss des Vorbereitungsdienstes oder wegen schuldhaften Nichtbestehens der Laufbahnprüfung ausscheidet und
2. nach Bestehen der Laufbahnprüfung für eine bestimmte Dauer als Beamtin oder Beamter bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes in der Laufbahn verbleibt, für die sie oder er die Befähigung erworben hat, oder, wenn das Beamtenverhältnis nach Bestehen der Laufbahnprüfung endet, in derselben Laufbahn in ein neues Beamtenverhältnis bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes für mindestens die gleiche Dauer eintritt; die Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn steht dem gleich, wenn die Aufnahme dieser Tätigkeit im Einverständnis mit dem abgebenden oder früheren Dienstherrn erfolgt.

Die Dauer nach Satz 1 Nummer 2 soll fünf Jahre nicht unterschreiten; sie muss mindestens drei Jahre betragen.

(3) Werden die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen aus Gründen, die die Beamtin oder der Beamte oder die frühere Beamtin oder der frühere Beamte zu vertreten hat, nicht erfüllt, ist der Anwärtersonderzuschlag in voller Höhe zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich entsprechend dem Verhältnis zwischen vollständig abgeleisteten Dienstjahren nach Bestehen der Laufbahnprüfung und der festgelegten Dauer nach Absatz 2 Satz 2. § 15 bleibt unberührt.

§ 79

Unterrichtsvergütung für Anwärtnerinnen und Anwärter für ein Lehramt, Verordnungsermächtigung

(1) Anwärtnerinnen und Anwärtern für ein Lehramt an öffentlichen Schulen kann für selbständig erteilten Unterricht eine Unterrichtsvergütung gewährt werden.

(2) Die Unterrichtsvergütung darf nur vorgesehen werden, soweit die Anwärtlerin oder der Anwärter über zehn Wochenstunden Ausbildungsunterricht oder selbstständigen Unterricht hinaus selbstständig Unterricht erteilt. Die Unterrichtsvergütung darf zusammen mit dem Anwärtergrundbetrag das Anfangsgehalt (Grundgehalt der ersten Stufe und Familienzuschlag) des Amtes nicht übersteigen, das der Lehramtsanwärtlerin oder dem Lehramtsanwärter nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes und bestandener Prüfung auf Probe übertragen werden soll.

(3) Die für das Schulwesen zuständige oberste Landesbehörde bestimmt im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde die Höhe der Unterrichtsvergütung durch Rechtsverordnung.

§ 80

Anrechnung anderer Einkünfte

(1) Erhalten Anwärtnerinnen oder Anwärter ein Entgelt für eine Nebentätigkeit innerhalb oder für eine anzeigepflichtige Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes, so wird das Entgelt auf die Anwärterbezüge angerechnet, soweit es diese übersteigt. Als Anwärtergrundbetrag werden jedoch mindestens 30 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe des maßgeblichen Einstiegsamtes gewährt.

(2) Hat die Anwärtlerin oder der Anwärter einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf ein Entgelt für eine in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebene Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes, so wird das Entgelt auf die Anwärterbezüge angerechnet, soweit die Summe von Entgelt, Anwärterbezügen und Familienzuschlag die Summe von Grundgehalt und Familienzuschlag übersteigt, die einer Beamtin oder einem Beamten mit gleichem Familienstand im Eingangsamt der entsprechenden Laufbahn in der ersten Stufe zusteht.

(3) Übt eine Anwärtlerin oder ein Anwärter gleichzeitig eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit mindestens der Hälfte der dafür geltenden regelmäßigen Arbeitszeit aus, gilt § 5 entsprechend.

§ 81 Kürzung der Anwärterbezüge

(1) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann den Anwärtergrundbetrag bis auf 30 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe des maßgeblichen Einstiegsamtes herabsetzen, wenn die Anwärterin oder der Anwärter die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht bestanden hat oder sich die Ausbildung aus einem von der Anwärterin oder vom Anwärter zu vertretenden Grunde verzögert.

(2) Von der Kürzung ist abzusehen

1. bei Verlängerung des Vorbereitungsdienstes infolge genehmigten Fernbleibens oder Rücktritts von der Prüfung,
2. in besonderen Härtefällen.

(3) Wird eine Zwischenprüfung nicht bestanden oder ein sonstiger Leistungsnachweis nicht erbracht, so ist die Kürzung auf den sich daraus ergebenden Zeitraum der Verlängerung des Vorbereitungsdienstes zu beschränken.

Abschnitt VII Jährliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen und sonstige Zuwendungen

§ 82 Jährliche Sonderzahlung

Die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung ist gesetzlich zu regeln.

§ 83 Vermögenswirksame Leistungen

(1) Berechtigte nach § 1 erhalten vermögenswirksame Leistungen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Vermögenswirksame Leistungen werden für die Kalendermonate gewährt, in denen der oder dem Berechtigten Dienstbezüge oder Anwärterbezüge zustehen und sie oder er diese Bezüge auch erhält.

(3) Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die oder der Berechtigte die nach § 84 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksame Leistung wird im Kalendermonat nur einmal gewährt.

(4) Die vermögenswirksame Leistung beträgt 6,65 Euro monatlich. Anwärterinnen und Anwärter, deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 einen Betrag von 971,45 Euro monatlich nicht erreichen, erhalten 13,29 Euro monatlich. Bei Teilzeit ist § 6, bei begrenzter Dienstfähigkeit § 7 Satz 1 anzuwenden.

(5) Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen sind die Verhältnisse am Ersten des Kalendermonats maßgebend. Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten des Kalendermonats begründet, ist für diesen Monat der Tag des Beginns des Dienstverhältnisses maßgebend.

(6) Die vermögenswirksame Leistung ist bis zum Ablauf der auf den Monat der Mitteilung nach § 84 Absatz 1 folgenden drei Kalendermonate, danach monatlich im Voraus zu zahlen.

§ 84

Anlage der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Die oder der Berechtigte teilt der Dienststelle oder der nach Landesrecht bestimmten Stelle schriftlich oder elektronisch die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

(2) Der Wechsel der Anlage bedarf im Fall des § 11 Absatz 3 Satz 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes nicht der Zustimmung der zuständigen Stelle, wenn die berechtigte Person diesen Wechsel aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen verlangt.

§ 85

Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte oder Ausbildungsstätte

(1) An den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte oder Ausbildungsstätte mit regelmäßig verkehrenden öffentlichen Beförderungsmitteln kann sich der Dienstherr im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen beteiligen.

(2) Die Beteiligung im Sinne des Absatzes 1 wird nicht nach § 12 als Sachbezug auf die Besoldung angerechnet. § 20 Absatz 3 findet keine Anwendung.

Abschnitt VIII

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 86

Verordnungsermächtigung, Allgemeine Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen

(1) Die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde erlässt die allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz.

(2) Für Berechtigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 bestimmt die Landesregierung durch Rechtsverordnung die Behörde, die für die Festsetzung, Anweisung und Rückforderung der Besoldung sowie der sonstigen beamtenrechtlichen Leistungen nach diesem Gesetz zuständig ist. Für die Beamtinnen und Beamten der in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherrn setzt die von der obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle die Besoldung sowie die sonstigen beamtenrechtlichen Leistungen fest und regelt die Rückforderung dieser Leistungen.

§ 87**Übergangsregelung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung**

Bei Zeiten im Sinne des § 10 Absatz 1 Satz 2, die bis zum 31. Dezember 1991 zurückgelegt sind, ist § 8 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden. Für Zeiten ab dem 1. Januar 1992 bis zum 31. Dezember 2002 beträgt die Kürzung nach § 10 Absatz 1 Satz 2 1,875 Prozent. Für Zeiten ab dem 1. Januar 2003 bis zum 31. März 2011 ist der Prozentsatz des § 10 Absatz 1 Satz 2 vervielfältigt mit dem jeweiligen in § 69e Absätze 3 und 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern genannten Faktor anzuwenden.

§ 88**Übergangsvorschrift für Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliches Hochschulpersonal**

(1) Die Ämter der am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Obergeringenieure sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 als künftig wegfallende Ämter fortgeführt.

(2) Für Professorinnen und Professoren in Ämtern der Besoldungsgruppen C 2 bis C 4 finden § 1 Absatz 2 Nummer 2, § 8 Absatz 3, § 13, §§ 33, 34, 43, 50, die Anlagen I und II des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3434), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926, 3948) geändert worden ist, in der am 22. Februar 2002 geltenden Fassung, und die Verordnung über die Gewährung einer Stellenzulage für Beamte, Richter und Soldaten in der Hochschulleitung (Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung - HStZulV) vom 3. August 1977 (BGBl. I S. 1527), in der am 22. Februar 2002 geltenden Fassung, unter Berücksichtigung der seither vorgenommenen sowie der künftigen Anpassungen der Besoldung weiter Anwendung. Eine Erhöhung von Dienstbezügen durch die Gewährung von Zuschüssen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 22. Februar 2002 geltenden Fassung ist ausgeschlossen. Abweichend von Satz 1 finden im Fall einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der gleichen Hochschule oder einer Berufung an eine andere Hochschule oder auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die Vorschriften dieses Gesetzes mit der Maßgabe Anwendung, dass Professorinnen oder Professoren der Besoldungsgruppe C 4 ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 und Professorinnen oder Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen wird. Auf Antrag wird mit Zustimmung der Hochschule ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen, wenn dieses der Bewertung der Funktion entspricht und die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Der Antrag ist unwiderruflich. Eine Ausgleichszulage nach § 61 wird nicht gewährt. Professorinnen und Professoren, die die Übertragung eines Amtes der Besoldungsordnung W beantragt haben, können aus diesem Anlass Leistungsbezüge in entsprechender Anwendung des § 34 Absatz 3 erhalten.

(3) Für Hochschuldozentinnen, Hochschuldozenten, Oberassistentinnen, Oberassistenten, Obergeringenieurinnen oder Obergeringenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen oder Assistenten, denen das jeweilige Amt am 1. Januar 2005 übertragen war, finden die §§ 33 und 34 sowie die Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 22. Februar 2002 geltenden Fassung unter Berücksichtigung der seither vorgenommenen sowie der künftigen Anpassungen der Besoldung weiter Anwendung. § 66 findet ebenfalls Anwendung.

(4) Die maßgeblichen Beträge der Bundesbesoldungsordnung C ergeben sich aus der Anlage 9.

(5) Das Grundgehalt in den Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung C wird nach der dienstlichen Erfahrung (Erfahrungsstufen) bemessen. Das Grundgehalt steigt bis zum Erreichen des Endgrundgehaltes im Abstand von zwei Jahren. Der Tag, von dem für das Aufsteigen in den Stufen auszugehen ist, bestimmt sich nach dem Erfahrungsdienstalter. § 29 Absatz 4 bis 6 gilt entsprechend.

§ 89

Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 - Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren

(1) Werden ein oder mehrere Leistungsbezüge nach den §§ 34 bis 36 gewährt, vermindern sich diese nach Maßgabe der Sätze 2 bis 4 um die sich aus Artikel 1 des Vierten Landesbesoldungsänderungsgesetzes vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 316) ergebende Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 entsprechend. Sofern mehrere Leistungsbezüge gewährt werden, werden ruhegehaltfähige Leistungsbezüge bis zum Erreichen des maßgeblichen Höchstbetrages der Anhebung des Grundgehaltes in folgender Reihenfolge und Höchstumfang vermindert:

1. 75 Prozent der Leistungsbezüge aus Anlass der Ausübung von Wechseloptionen nach § 34 Absatz 3,
2. 75 Prozent der unbefristeten Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach § 34 Absatz 1 und 2,
3. 75 Prozent der unbefristeten Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung nach § 35,
4. 75 Prozent der befristeten Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach § 34 Absatz 1 und 2,
5. 75 Prozent der befristeten Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung nach § 35,
6. 100 Prozent der Leistungsbezüge für die hauptberufliche Wahrnehmung von Aufgaben durch Leiterinnen und Leiter sowie durch Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen nach § 36.

Soweit eine sich so ergebende Minderung den maßgeblichen Höchstbetrag nicht erreicht, findet Satz 2 nachrangig auf nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge entsprechend Anwendung. Die Sätze 1 und 2 gelten hinsichtlich des Höchstbetrages und des Höchstumfangs bei nur einem zu vermindernenden Leistungsbezug entsprechend. Die Minderung findet auf weitere Leistungsbezüge, die in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 18. Juli 2014 erstmalig oder erneut gewährt worden sind oder über deren Vergabe in diesem Zeitraum entschieden worden ist, Anwendung, soweit der maßgebliche Höchstbetrag nicht erreicht wird. Die Verringerung tritt am Tag der erstmaligen oder erneuten Gewährung ein.

(2) Für am 1. Januar 2013 vorhandene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 erfolgt die Anrechnung nach Absatz 1 einheitlich bis zum Erreichen des sich aus § 1 des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) für die jeweilige Besoldungsgruppe ergebenden Anhebungsbetrages.

(3) Für nach dem 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2013 in den Landesdienst eingetretene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger mit erstmaligem Anspruch aus den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 nach dem Landesbesoldungsgesetz erfolgt die Anrechnung nach Absatz 1 einheitlich bis zum Erreichen des sich aus § 1 des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) für die jeweilige Besoldungsgruppe ergebenden Anhebungsbetrages.

(4) Für ab dem 1. Juli 2013 bis zum 31. Dezember 2013 in den Landesdienst eingetretene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger mit erstmaligem Anspruch aus den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 nach dem Landesbesoldungsgesetz erfolgt die Anrechnung nach Absatz 1 einheitlich bis zum Erreichen des sich aus § 2 des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) für die jeweilige Besoldungsgruppe ergebenden Anhebungsbetrages.

(5) Für ab dem 1. Januar 2014 bis zum 18. Juli 2014 in den Landesdienst eingetretene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger mit erstmaligem Anspruch aus den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 nach dem Landesbesoldungsgesetz erfolgt die Anrechnung nach Absatz 1 einheitlich bis zum Erreichen des sich aus § 3 des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) für die jeweilige Besoldungsgruppe ergebenden Anhebungsbetrages.

§ 90

Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen

(1) Berechtigte nach § 1 in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1, die am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] das Grundgehalt aus der mit dem Anfangsgrundgehalt belegten Erfahrungsstufe ihrer Besoldungsgruppe erhalten haben, werden der mit dem Anfangsgrundgehalt belegten Erfahrungsstufe ihrer Besoldungsgruppe in der ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Anlage 5 oder Anlage 8 zugeordnet. Bei Beurlaubten ohne Anspruch auf Dienstbezüge sowie einer Elternzeit ist das Grundgehalt maßgeblich, das bei einer Beendigung der Beurlaubung am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] maßgebend gewesen wäre.

(2) Mit der Zuordnung zu einer sich aus Absatz 1 ergebenden Erfahrungsstufe beginnen die nach § 29 Absatz 3 oder § 40 Satz 2 maßgebenden Zeitabstände.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 bestimmte Stufe gilt als festgesetzt. Die Festsetzung nach Satz 1 ist ab dem Tag der Einordnung in die neue Grundgehaltstabelle für die Bemessung des Grundgehalts zugrunde zu legen. Stufenfestsetzungen für am *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]* vorhandene Berechtigte nach § 1 bleiben hinsichtlich der Entscheidung nach § 21 Absatz 1 Sätze 3 bis 7 und Absatz 3 sowie § 23 Sätze 3 und 4 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]* geltenden Fassung unberührt. Soweit für die in Satz 3 genannten Berechtigten noch keine Stufenfestsetzung erfolgt ist, richtet sich die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe nach den am *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]* geltenden Grundgehaltstabellen; entsprechendes gilt bei einer Abänderung der Stufenfestsetzung.

§ 91

Übergangsvorschrift wegen Änderung der Verjährungsvorschriften

Hat die regelmäßige Verjährungsfrist von Ansprüchen auf Besoldung und auf Rückforderung von zu viel gezahlter Besoldung, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden sind, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht begonnen, wird die Frist nach § 16 mit dem Schluss des Jahres des Inkrafttretens dieses Gesetzes an berechnet. Die Verjährung tritt spätestens mit Ablauf der bisherigen Höchstfrist ein, die ohne Rücksicht auf Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis begonnen hat. Hat die Verjährungsfrist vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen, ist für den Fristablauf das bis dahin geltende Recht maßgebend.

§ 92

Übergangsvorschrift wegen Wegfalls der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes mit leitender Funktion in der Erprobungszeit

(1) Auf Beamtinnen und Beamte nach § 127 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes ist für die Dauer der Fortsetzung der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion § 8a des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2001 (GVObI. M-V S. 321), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Juni 2020 (GVObI. M-V S. 490) geändert worden ist, mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Zulage ab dem ersten Tag der Erprobungszeit gewährt wird. Ein Anspruch auf Zahlung der Zulage vor dem *[einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14]* wird hierdurch nicht begründet.

(2) Beamtinnen und Beamte nach § 127 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes, die am *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]* einen Anspruch auf Zahlung der Zulage nach § 8a des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2001 (GVObI. M-V S. 321), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Juni 2020 (GVObI. M-V S. 490) geändert worden ist, haben, erhalten die Zulage bis zum Ende des Zeitraums der bisherigen Erprobungszeit, soweit sie nicht vorher befördert werden. Soweit eine Dauer der bisherigen Erprobungszeit nicht festgesetzt worden ist, gilt eine Gesamtdauer von zwei Jahren.

§ 93**Übergangsvorschrift zur Berücksichtigung von Berufserfahrung vor der Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn**

Berechtigte, deren Erfahrungsdienstalter vor dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] auf Grundlage des Landesbesoldungsgesetzes in seiner ab dem 1. August 2011 geltenden Fassung, die es durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376, 377) erlangt hat, festgesetzt worden ist, können innerhalb von einem Jahr seit dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] eine Überprüfung ihres Erfahrungsdienstalters bei der zuständigen Stelle nach § 21 Absatz 1 Satz 6 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Fassung beantragen. Die Überprüfung ist auf die Berücksichtigung von Zeiten vor der Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach § 21 Absatz 1 Satz 4 und § 23 Satz 4 Nummer 2 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Fassung mit der Maßgabe beschränkt, dass die Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes für die dienstliche Verwendung förderlich sein müssen. Soweit nach Feststellung der zuständigen Stelle nach Satz 1 weitere Zeiten als Erfahrungszeit zu berücksichtigen sind, ist insoweit die Festsetzung des Erfahrungsdienstalters ab dem Zeitpunkt der Antragstellung zu ändern.

§ 94**Übergangsvorschrift aus Anlass der Neuregelung von Ausgleichszulagen**

Soweit am [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] Ausgleichszulagen nach früherem Recht gewährt werden, sind diese in Höhe der am [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] zustehenden Höhe fortzuzahlen, jedoch ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] nach Maßgabe des § 61 Absatz 1 Sätze 4 und 5 zu verringern. Abweichend davon findet für Ausgleichszulagen, die am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] für die Verringerung des Grundgehalts einschließlich von Amtszulagen sowie der allgemeinen Stellenzulage zustehen, ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] § 24 Anwendung.

§ 95**Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte**

Die am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] vorhandenen Schulrätinnen und Schulräte in der Besoldungsgruppe A 14 werden zum [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] in das Amt einer Schulamtsdirektorin oder eines Schulamtsdirektors als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter eines Staatlichen Schulamtes in der Besoldungsgruppe A 15 übergeleitet.

§ 96**Künftig wegfallende Ämter**

Künftig wegfallende Ämter sind in der Anlage 4 aufgeführt. Diese Ämter können von den Beamtinnen und Beamten weiter bekleidet werden, die diese Ämter am Tag vor deren Aufnahme in die Anlage 4 innehatten. Sie dürfen jedoch nicht mehr verliehen werden.

§ 97**Fortgeltung von Vorschriften**

(1) § 1 des Gesetzes zur Überleitung in den Besoldungsordnungen sowie sonstige Übergangsregelungen vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 381) gilt fort.

(2) Ermächtigt dieses Gesetz zum Erlass von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, so gelten bis zu deren Inkrafttreten die jeweiligen bisher geltenden Vorschriften mit den sich unmittelbar aus diesem Gesetz ergebenden Abweichungen weiter.

§ 98**Verweisungen**

Ist in Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Vorschriften und Bezeichnungen Bezug genommen, die nach diesem Gesetz nicht mehr gelten, so treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften und Bezeichnungen dieses Gesetzes.

Anlage 1
(zu § 25 Absatz 2)**Besoldungsordnungen A und B****Allgemeine Vorbemerkungen****1. Zulagen**

Die in den Besoldungsordnungen ausgebrachten Zulagen werden neben anderen Zulagen gewährt, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Sätze der Zulagen sind Monatsbeträge.

2. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik

Für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik im Amt der Fachlehrerin oder des Fachlehrers in der Besoldungsgruppe A 12 oder in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 stehen die weiteren Beförderungs- und Leitungsämter in dieser Landesbesoldungsordnung A zur Verfügung.

3. Einreihung der Ämter für Schulleiterinnen und Schulleiter

Soweit die Einreihung der Ämter der Schulleiterinnen und Schulleiter und ihrer Vertretungen in die Besoldungsgruppen sich nach der Zahl der Schülerinnen und Schüler bestimmt, ist hierfür die Amtliche Schulstatistik des jeweiligen Schuljahres maßgebend.

4. Übergangsregelung

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für Kultur und Denkmalpflege:
Der erste Dienstposteninhaber erhält für seine Person Besoldung nach der Besoldungsgruppe B 6.

5. Messzahl

Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten werden nach Maßgabe der sich für die jeweilige Hochschule ergebenden Messzahl eingestuft. Messzahl ist die Gesamtzahl der für die Hochschule im Haushaltsplan des jeweiligen Kalenderjahres oder in den Erläuterungen des Haushaltsplans ausgewiesenen Stellen für vollzeitbeschäftigte Bedienstete zuzüglich eines Drittels der Zahl der im vorangegangenen Sommersemester vollimmatrikulierten Studierenden; bei im Aufbau befindlichen Hochschulen kann die staatliche Planung für die nächsten acht Jahre zugrunde gelegt werden. Die Einstufung wird während der Amtszeit nicht verändert.

Besoldungsordnung A**Aufsteigende Gehälter****Besoldungsgruppe A 4**

Amtsmeisterin, Amtsmeister ¹⁾

Hauptwachtmeisterin, Hauptwachtmeister ^{2) 3)}

¹⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12, wenn sie oder er im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt ist.

²⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12.

³⁾ Beamtinnen oder Beamte der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justizdienst bei Verwendung in Funktionen des Justizwachtmeisterdienstes erhalten eine Amtszulage nach Anlage 12. Neben der Amtszulage steht eine Amtszulage nach der Fußnote ²⁾ nicht zu.

Besoldungsgruppe A 5

Erste Hauptwachtmeisterin, Erster Hauptwachtmeister ^{1) 2) 4)}

Oberamtsmeisterin, Oberamtsmeister ^{3) 4)}

¹⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12.

²⁾ Beamtinnen oder Beamte der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justizdienst bei Verwendung in Funktionen des Justizwachtmeisterdienstes erhalten eine Amtszulage nach Anlage 12. Neben der Amtszulage steht eine Amtszulage nach der Fußnote ¹⁾ nicht zu.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12, wenn sie oder er im Sitzungsdienst der Gerichte eingesetzt ist.

⁴⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 6

Besoldungsgruppe A 6

Erste Hauptwachtmeisterin, Erster Hauptwachtmeister ^{2) 3)}

Justizvollstreckungssekretärin, Justizvollstreckungssekretär

Oberamtsmeisterin, Oberamtsmeister ²⁾

Sekretärin, Sekretär ¹⁾

Werkmeisterin, Werkmeister ¹⁾

¹⁾ Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1.

²⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 5. Für bis zu 20 Prozent der Gesamtzahl der Planstellen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 6 ausschließlich der Planstellen für das zweite Einstiegsamt

³⁾ Beamtinnen oder Beamte der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justizdienst bei Verwendung in Funktionen des Justizwachtmeisterdienstes erhalten eine Amtszulage nach Anlage 12.

Besoldungsgruppe A 7

Brandmeisterin, Brandmeister ¹⁾

Justizvollstreckungsoberssekretärin, Justizvollstreckungsoberssekretär

Kriminalmeisterin, Kriminalmeister ²⁾

Oberssekretärin, Oberssekretär ^{3) 4)}

Oberwerkmeisterin, Oberwerkmeister ⁵⁾

Polizeimeisterin, Polizeimeister ²⁾

¹⁾ Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Feuerwehrdienstes.

²⁾ Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Polizeidienstes.

³⁾ Auch als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Technischen Dienstes.

⁴⁾ Auch als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Justizdienstes bei Verwendung in Funktionen des Strafvollzugsdienstes im Aufsichtsdienst (§ 115 des Landesbeamtengesetzes)

⁵⁾ Auch als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Justizdienstes bei Verwendung in Funktionen des Strafvollzugsdienstes im Werkdienst (§ 115 des Landesbeamtengesetzes)

Besoldungsgruppe A 8

Gerichtsvollzieherin, Gerichtsvollzieher ¹⁾

Hauptsekretärin, Hauptsekretär

Hauptwerkmeisterin, Hauptwerkmeister

Justizvollstreckungshauptsekretärin, Justizvollstreckungshauptsekretär

Kriminalobermeisterin, Kriminalobermeister

Oberbrandmeisterin, Oberbrandmeister

Polizeiobermeisterin, Polizeiobermeister

¹⁾ *Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung des Justizdienstes im Falle der Bestellung zur Gerichtsvollzieherin oder zum Gerichtsvollzieher.*

Besoldungsgruppe A 9

Amtsinspektorin, Amtsinspektor ⁵⁾

Betriebsinspektorin, Betriebsinspektor ⁵⁾

Hauptbrandmeisterin, Hauptbrandmeister ⁵⁾

Inspektorin, Inspektor ¹⁾

Kriminalhauptmeisterin, Kriminalhauptmeister ⁵⁾

Kriminalkommissarin, Kriminalkommissar ²⁾

Lehrerin, Lehrer für Fachpraxis ^{3) 4)}

Obergerichtsvollzieherin, Obergerichtsvollzieher ⁵⁾

Polizeihauptmeisterin, Polizeihauptmeister ⁵⁾

Polizeikommissarin, Polizeikommissar ²⁾

¹⁾ Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2

²⁾ Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Polizeidienstes

³⁾ Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung des Bildungsdienstes im Laufbahnzweig Schuldienst

⁴⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 10

⁵⁾ Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung jeweils bis zu 30 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage 12 ausgestattet werden.

Besoldungsgruppe A 10

Kriminaloberkommissarin, Kriminaloberkommissar

Lehrerin, Lehrer für Fachpraxis ^{2) 3)}

Oberinspektorin, Oberinspektor ¹⁾

Polizeioberkommissarin, Polizeioberkommissar

¹⁾ Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in den Fachrichtungen Technischer Dienst und Feuerwehrdienst, wenn das für den Zugang zur Laufbahn geforderte abgeschlossene Hochschulstudium nachgewiesen wurde; gilt auch beim Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.

²⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 9

³⁾ In diese Besoldungsgruppe können Lehrkräfte nur eingestuft werden, wenn sie nach Abschluss der entsprechenden Ausbildung eine achtjährige Lehrtätigkeit nachweisen.

Besoldungsgruppe A 11

Amtfrau, Amtmann

Fachlehrerin, Fachlehrer

- mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung, wenn sie vorgeschrieben ist oder, beim Fehlen laufbahnrechtlicher Vorschriften, gefordert wird ^{1) 2)}
- mit einer Lehrbefähigung für den entsprechenden berufspraktischen, teilweise auch -theoretischen Unterricht an beruflichen Schulen ^{1) 2) 3) 4) 6)}

Kriminalhauptkommissarin, Kriminalhauptkommissar ²⁾

Polizeihauptkommissarin, Polizeihauptkommissar ²⁾

¹⁾ Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2

²⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 12

³⁾ Mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die als Lehrbefähigung für diese Schulart im Wege der Bewährung zuerkannt worden ist

⁴⁾ Für Lehrkräfte mit einer Ausbildung zur Ingenieurpädagogin, zum Ingenieurpädagogen, zur Medizinpädagogin, zum Medizinpädagogen, zur Agrarpädagogin, zum Agrarpädagogen, zur Ökonompädagogin, zum Ökonompädagogen oder einer gleichwertigen Ausbildung, wie zum Beispiel die einer Ingenieurin oder eines Ingenieurs mit Zusatzausbildung in Berufspädagogik. Soweit diese Lehrkräfte nicht eine mit dem Fachhochschulabschluss gleichwertige Prüfung nachweisen, zugleich als Endamt.

Besoldungsgruppe A 12

Amtsanwältin, Amtsanwalt ¹⁾

A m t s r ä t i n , A m t s r a t

Fachlehrerin, Fachlehrer

- mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung, wenn sie vorgeschrieben ist oder, beim Fehlen laufbahnrechtlicher Vorschriften, gefordert wird ^{3) 6)}
- mit einer Lehrbefähigung für den entsprechenden berufspraktischen, teilweise auch -theoretischen Unterricht an beruflichen Schulen ^{3) 4) 5) 6)}

Kriminalhauptkommissarin, Kriminalhauptkommissar ³⁾

Lehrerin, Lehrer

- an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, soweit nicht anderweitig in Besoldungsgruppe A 13 eingereiht ²⁾

Polizeihauptkommissarin, Polizeihauptkommissar ³⁾

Rechnungsrätin, Rechnungsrat

- als Prüfungsbeamtin oder Prüfungsbeamter beim Landesrechnungshof

- ¹⁾ *Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Justizdienst bei Verwendung als Amtsanwältin oder Amtsanwalt*
- ²⁾ *Als erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, zugleich als Endamt*
- ³⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 11*
- ⁴⁾ *Fußnote ³⁾ zu Besoldungsgruppe A 11 gilt entsprechend*
- ⁵⁾ *Satz 1 der Fußnote ⁴⁾ zu Besoldungsgruppe A 11 gilt entsprechend, soweit diese Lehrkräfte eine dem Fachhochschulabschluss gleichwertige Prüfung nachweisen.*
- ⁶⁾ *Als Beförderungssamt für Fachlehrerinnen und Fachlehrer im Einstiegsamt. In diese Besoldungsgruppe können Lehrkräfte nur eingestuft werden, wenn sie nach Abschluss der Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung eine achtjährige Lehrtätigkeit nachweisen.*

Besoldungsgruppe A 13 ¹⁶⁾

Akademische Rätin, Akademischer Rat ¹⁾

- als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule

Ä r z t i n , A r z t ^{1) 14)}

Erste Kriminalhauptkommissarin, Erster Kriminalhauptkommissar

Erste Polizeihauptkommissarin, Erster Polizeihauptkommissar

Förderschulrätin, Förderschulrat ^{2) 4) 6)}

Konrektorin, Konrektor

- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Grundschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern ¹³⁾

Konservatorin, Konservator ¹⁾

Kustodin, Kustos ¹⁾

Lehrerin, Lehrer

- mit einer Lehrbefähigung für das Lehramt an Grundschulen ²⁾
- mit einer Lehrbefähigung für untere Klassen im Unterricht der Klassen 1 bis 4 an allgemeinbildenden Schulen ^{2) 7) 8)}
- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien ^{2) 6) 8) 9)}
- mit der Befähigung für das Lehramt im theoretischen Unterricht an beruflichen Schulen ^{2) 8) 10)}
- mit der Befähigung für das Lehramt im allgemeinbildenden Unterricht an beruflichen Schulen ^{2) 6) 8) 10) 11)}

Oberamtsanwältin, Oberamtsanwalt ¹⁵⁾Oberamtsrätin, Oberamtsrat ¹⁷⁾Oberlehrerin, Oberlehrer im Justizvollzugsdienst ^{1) 5)}

Oberrechnungsrätin, Oberrechnungsrat

- als Prüfungsbeamtin oder Prüfungsbeamter beim Landesrechnungshof

Rätin, Rat ¹⁾Regierungsschulrätin, Regierungsschulrat ³⁾

- für sonstige schulfachliche Aufgaben

Regionalschulrätin, Regionalschulrat ^{2) 6) 12)}

Rektorin, Rektor

- als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit bis zu 80 Schülerinnen und Schülern ¹³⁾
- als Leiterin oder Leiter einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit bis zu 90 Schülerinnen und Schülern oder einer sonstigen Förderschule mit bis zu 60 Schülerinnen und Schülern ¹³⁾

Studienrätin, Studienrat

- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen ^{2) 18) 19) 20)}
- als didaktische Leiterin oder didaktischer Leiter an einer Gesamtschule ¹³⁾
- als Leiterin oder Leiter eines Regionalschulzweiges an einer Gesamtschule ¹³⁾

- als Stufenleiterin oder Stufenleiter an einer Gesamtschule ¹³⁾

- ¹⁾ als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ohne die Fachrichtung des Bildungsdienstes
- ²⁾ als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung des Bildungsdienstes im Laufbahnzweig Schuldienst
- ³⁾ als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung des Bildungsdienstes im Laufbahnzweig Bildungsverwaltung für Tätigkeiten in der sonstigen Bildungsverwaltung außerhalb der Schulaufsicht
- ⁴⁾ für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik; gilt auch für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die als Lehrbefähigung für diese Schulart im Wege der Bewährung zuerkannt worden ist.
- ⁵⁾ zugleich Endamt
- ⁶⁾ Für Lehrerinnen oder Lehrer mit einer Lehrbefähigung für ein Fach nicht anzuwenden.
- ⁷⁾ für Lehrerinnen und Lehrer für untere Klassen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule oder die Unterstufe der allgemeinbildenden Schule (Klassen 1 bis 4) oder als Freundschaftspionierleiter/Erzieher mit einer Ergänzungsausbildung in den entsprechenden Fächern der unteren Klassen
- ⁸⁾ Mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die als Lehrbefähigung für diese Schulart im Wege der Bewährung zuerkannt worden ist.
- ⁹⁾ Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer mit Staatsexamen oder Diplom mit einer Lehrbefähigung der Klassen 5 bis 10 sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit Fachdiplom und pädagogischem Zusatzstudium/Prüfung.
- ¹⁰⁾ Für Diplomingenieurpädagoginnen, Diplomingenieurpädagogen, Diplomgewerbelehrerinnen, Diplomgewerbelehrer, Diplomhandelslehrerinnen, Diplomhandelslehrer, Diplomökonompädagoginnen, Diplomökonompädagogen, Diplomagrarpädagoginnen, Diplomagrarpädagogen, Diplommedizinpädagoginnen, Diplommedizinpädagogen, Diplomgartenbaupädagoginnen, Diplomgartenbaupädagogen, Diplomingenieurinnen, Diplomingenieure, Diplomökonominnen und Diplomökonominnen mit zusätzlichem berufspädagogischen Abschluss und Lehrkräfte, wie zum Beispiel Diplomabsolventinnen und Diplomabsolventen mit einer vergleichbaren pädagogischen wissenschaftlichen Hochschulausbildung und zusätzlicher Ausbildung und Prüfung in einem zweiten Fach
- ¹¹⁾ Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer mit Staatsexamen oder Diplom, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit Fachdiplom und pädagogischem Zusatzstudium/Prüfung oder Diplomlehrerinnen und Diplomlehrer mit einer Lehrbefähigung der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule.
- ¹²⁾ für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt an Regionalen Schulen; gilt auch für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die als Lehrbefähigung für diese Schulart im Wege der Bewährung zuerkannt worden ist.

- 13) *Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12*
- 14) *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 14*
- 15) *Für Funktionen einer Amtsanwältin oder eines Amtsanwalts bei einer Staatsanwaltschaft, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, können nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 Prozent der Stellen für Oberamtsanwältinnen und Oberamtsanwälte mit einer Amtszulage nach Anlage 12 ausgestattet werden.*
- 16) *Für Beamtinnen und Beamte in den Fachrichtungen Technischer Dienst und Feuerwehrdienst können für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 Prozent der für diese Beamtinnen und Beamte ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 12 ausgestattet werden.*
- 17) *Für Beamtinnen und Beamte als Rechtspflegerinnen oder Rechtspfleger können für diese Funktionen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 Prozent der für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage 12 ausgestattet werden.*
- 18) *Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer mit Staatsexamen oder Diplom (Klassen 5 bis 10), Hochschulabsolventinnen oder Hochschulabsolventen mit Fachdiplom und pädagogischem Zusatzstudium/Prüfung, soweit diese Lehrerinnen und Lehrer über eine Lehrbefähigung in zwei Fächern verfügen. Diese Lehrkräfte müssen sich durch eine mindestens zweijährige Tätigkeit in der gymnasialen Oberstufe an Gymnasien, Fachgymnasien oder Fachoberschulen bewährt haben. Gilt auch für Lehrkräfte nach Fußnote 12) zu Besoldungsgruppe A 12. Diese Lehrkräfte müssen sich durch eine mindestens zweijährige Tätigkeit im berufstheoretischen Unterricht an einer beruflichen Schule bewährt haben.*
- 19) *Für Diplomlehrerinnen oder Diplomlehrer und Fachlehrerinnen oder Fachlehrer mit Staatsexamen oder Diplom (Klassen 5 bis 12) mit einer Lehrbefähigung für zwei Fächer*
- 20) *für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen nach neuem Recht; auch für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die als Lehrbefähigung für diese Schulart im Wege der Bewährung zuerkannt worden ist und in den Fußnoten ¹⁸⁾ und ¹⁹⁾ aufgeführt ist*

Besoldungsgruppe A 14

Akademische Oberrätin, Akademischer Oberrat

- als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule

Ärztin, Arzt ¹⁾

Chefärztin, Chefarzt ³⁾

Kanzlerin, Kanzler der Hochschule für Musik und Theater Rostock ⁴⁾

Konrektorin, Konrektor

- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Grundschule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülerinnen und Schülern oder einer sonstigen Förderschule mit mehr als 120 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Gesamtschule ohne gymnasiale Oberstufe mit bis zu 540 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Regionalen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern ⁵⁾

Oberärztin, Oberarzt ²⁾**Oberkonservatorin, Oberkonservator****Oberkustodin, Oberkustos****O b e r r ä t i n , O b e r r a t****Oberregierungsschulrätin, Oberregierungsschulrat**

- als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter über berufliche Schulen im Ministerium, der oder dem nach Übertragung der Zuständigkeit für die Schulaufsicht über berufliche Schulen von den Staatlichen Schulämtern auf das Ministerium dieselben Dienstaufgaben obliegen wie einer entsprechenden Schulaufsichtsbeamtin oder einem entsprechenden Schulaufsichtsbeamten in einem Staatlichen Schulamt ^{5) 6)}
- für sonstige schulfachliche Aufgaben ⁷⁾

Oberstudienrätin, Oberstudienrat ⁸⁾**Oberstudienrätin, Oberstudienrat**

- als Leiterin oder Leiter eines Gymnasialzweiges an einer Gesamtschule

Rektorin, Rektor

- als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit mehr als 80 bis zu 180 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern ⁵⁾

- als Leiterin oder Leiter einer Regionalen Schule mit bis zu 180 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter einer Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern ⁵⁾
- als Leiterin oder Leiter einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 90 bis zu 180 Schülerinnen und Schülern oder einer sonstigen Förderschule mit mehr als 60 bis zu 120 Schülerinnen und Schülern

Zweite Regionalschulkonrektorin, Zweiter Regionalschulkonrektor

- einer Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern

¹⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13*

²⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 15*

³⁾ *Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A15, A 16*

⁴⁾ *Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12*

⁵⁾ *Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12*

⁶⁾ *Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Bildungsdienst im Laufbahnzweig Bildungsverwaltung*

⁷⁾ *Für Tätigkeiten in der sonstigen Bildungsverwaltung außerhalb der Schulaufsicht*

⁸⁾ *Als Beförderungssamt für Studienrätinnen oder Studienräte im Zweiten Einstiegsamt (Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen) bei der Wahrnehmung schulformbezogener herausgehobener Tätigkeiten*

Besoldungsgruppe A 15

Akademische Direktorin, Akademischer Direktor

- als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule

Chefärztin, Chefarzt ¹⁾

Direktorin, Direktor

Hauptkonservatorin, Hauptkonservator

Hauptkustodin, Hauptkustos

Kanzlerin, Kanzler der Hochschule Neubrandenburg-University of Applied Sciences ³⁾

Kanzlerin, Kanzler der Hochschule Stralsund ³⁾

Kanzlerin, Kanzler der Hochschule Wismar ³⁾

Oberärztin, Oberarzt ²⁾

Regierungsschuldirektorin, Regierungsschuldirektor

- als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter über berufliche Schulen im Ministerium, der oder dem nach Übertragung der Zuständigkeit für die Schulaufsicht über berufliche Schulen von den Staatlichen Schulämtern auf das Ministerium dieselben Dienstaufgaben obliegen wie einer entsprechenden Schulaufsichtsbeamtin oder einem entsprechenden Schulaufsichtsbeamten in einem Staatlichen Schulamt
- für sonstige schulfachliche Aufgaben ⁴⁾

Schulamtsdirektorin, Schulamtsdirektor

- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines Staatlichen Schulamtes ⁵⁾
- als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter eines Staatlichen Schulamtes ⁸⁾

Studiendirektorin, Studiendirektor

- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern ⁶⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern ^{5) 6)}
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Gesamtschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern ⁵⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt ⁵⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 670 Schülerinnen und Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen ⁵⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 800 Schülerinnen und Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen ⁵⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülerinnen und Schülern
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern ⁵⁾

- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen⁵⁾
- als Leiterin oder Leiter einer Grundschule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter einer beruflichen Schule mit bis zu 80 Schülerinnen und Schülern⁶⁾
- als Leiterin oder Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülerinnen und Schülern^{5) 6)}
- als Leiterin oder Leiter einer Gesamtschule ohne gymnasiale Oberstufe mit bis zu 540 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter einer Gesamtschule ohne gymnasiale Oberstufe mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern⁵⁾
- als Leiterin oder Leiter einer Regionalen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülerinnen und Schülern oder einer sonstigen Förderschule mit mehr als 120 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums⁵⁾
- als Leiterin oder Leiter eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülerinnen und Schülern⁵⁾
- als Leiterin oder Leiter eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums⁵⁾
- zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben⁷⁾

¹⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 14, A 16

²⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 14

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12

⁴⁾ Für Tätigkeiten in der sonstigen Bildungsverwaltung außerhalb der Schulaufsicht

⁵⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12

⁶⁾ Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmerinnen oder Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als eine oder einer.

- 7) *Für höchstens 30 Prozent der Gesamtzahl der planmäßigen Beamtinnen und Beamten in den Ämtern einer Studienrätin oder eines Studienrates und einer Oberstudienrätin oder eines Oberstudienrates.*
- 8) *Als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Bildungsdienst im Laufbahnzweig Bildungsverwaltung*

Besoldungsgruppe A 16

Chefärztin, Chefarzt ¹⁾

Direktorin, Direktor der Landeszentrale für politische Bildung

Fachbereichsleiterin, Fachbereichsleiter an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege ⁸⁾

Kanzlerin, Kanzler einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 1000 bis 2000

Landeskonservatorin, Landeskonservator

Leitende Akademische Direktorin, Leitender Akademischer Direktor

- als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule ⁷⁾

Leitende Direktorin, Leitender Direktor ⁹⁾

Leitende Regierungsschuldirektorin, Leitender Regierungsschuldirektor ²⁾

- als Leiterin oder Leiter der Schulaufsicht über berufliche Schulen im Ministerium
- für sonstige schulfachliche Aufgaben ³⁾

Leitende Schulamtsdirektorin, Leitender Schulamtsdirektor

- als Leiterin oder Leiter eines Staatlichen Schulamtes ⁴⁾
- als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter, der oder dem ausschließlich die Aufsicht über Gymnasien, Gesamtschulen mit Oberstufe oder berufliche Schulen obliegt

Ministerialrätin, Ministerialrat

- bei einer obersten Landesbehörde ⁵⁾

Oberstudiendirektorin, Oberstudiendirektor

- als Leiterin oder Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern ⁶⁾

- als Leiterin oder Leiter eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt
- als Leiterin oder Leiter eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 670 Schülerinnen und Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen
- als Leiterin oder Leiter eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 800 Schülerinnen und Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen
- als Leiterin oder Leiter eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- als Leiterin oder Leiter eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen
- als Leiterin oder Leiter einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern

Stellvertretende Direktorin, Stellvertretender Direktor des Instituts für Qualitätsentwicklung ⁴⁾

Stellvertretende Direktorin, Stellvertretender Direktor der Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern

Verwaltungsdirektorin, Verwaltungsdirektor der Medizinischen Fakultät der Universität Greifswald

Verwaltungsdirektorin, Verwaltungsdirektor der Medizinischen Fakultät der Universität Rostock

¹⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 14, A 15

²⁾ Für höchstens 30 Prozent der Gesamtanzahl der für Regierungsschuldirektorinnen und Regierungsschuldirektoren und Leitende Regierungsschuldirektorinnen und Leitende Regierungsschuldirektoren ausgebrachten Planstellen

³⁾ Für Tätigkeiten in der sonstigen Bildungsverwaltung außerhalb der Schulaufsicht

⁴⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12

⁵⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2, B 3

⁶⁾ Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmerinnen oder Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als eine oder einer.

⁷⁾ Auf herausgehobenen Dienstposten

- 8) *Das Amt einer Fachbereichsleiterin oder eines Fachbereichsleiters an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege wird nur mit zeitlicher Befristung übertragen und kann nicht im Wege der Beförderung verliehen werden. Auf Grundlage dieses Amtes kann eine Zulage gewährt werden, soweit die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Das Amt bildet die Grundlage für die Bemessung der Zulage. Diese wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt des Amtes, das die Fachbereichsleiterin oder der Fachbereichsleiter innehat, und dem jeweiligen Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 16 gewährt.*
- 9) *Für die Leitung von besonders großen und besonders bedeutenden unteren Landesbehörden ohne einen örtlich begrenzten Zuständigkeitsbereich können nach Maßgabe des Haushalts Planstellen mit einer Amtszulage nach Anlage 12 ausgestattet werden. Die Zahl der mit einer Amtszulage ausgestatteten Planstellen darf 30 Prozent der Zahl der Planstellen der Besoldungsgruppe A 16 für die Leitung unterer Landesbehörden nicht überschreiten.*

Besoldungsordnung B

Feste Gehälter

Besoldungsgruppe B 1

Direktorin und Professorin, Direktor und Professor

- als Leiterin oder Leiter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung ^{1) 2)}

¹⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 2, B 3

- ²⁾ *Die Ämter „Direktorin und Professorin“ und „Direktor und Professor“ dürfen nur an Beamtinnen und Beamte verliehen werden, denen in wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen oder in Dienststellen und Einrichtungen mit eigenen wissenschaftlichen Forschungsbereichen überwiegend wissenschaftliche Forschungsaufgaben obliegen. Dienststellen und Einrichtungen des Landes mit eigenem wissenschaftlichen Forschungsbereich im Sinne des Satzes 1 sind:*

- a) die Landesforschungsanstalt für Landwirtschaft und Fischerei,*
- b) das Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie*

Besoldungsgruppe B 2

Abteilungsleiterin, Abteilungsleiter, Abteilungspräsidentin, Abteilungspräsident

- als Leiterin oder Leiter einer großen und bedeutenden Abteilung bei einer oberen Landesbehörde

Direktorin, Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege

Direktorin, Direktor des Instituts für Qualitätsentwicklung

Direktorin, Direktor des Landesamtes für Straßenbau und Verkehr

Direktorin, Direktor des Landesamtes für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz

Direktorin, Direktor der Staatlichen Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen

Direktorin und Professorin, Direktor und Professor

- als Leiterin oder Leiter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung ^{1) 2)}

Kanzlerin, Kanzler einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 2 000 bis 5 000

Landesschulrätin, Landesschulrat

Ministerialrätin, Ministerialrat ³⁾

- bei einer obersten Landesbehörde als Leiterin oder Leiter eines großen oder bedeutenden Referates oder einer Referatsgruppe

¹⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 1, B 3

²⁾ Fußnote ²⁾ zur Besoldungsgruppe B 1 gilt entsprechend.

³⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16, B 3

Besoldungsgruppe B 3

Direktorin, Direktor des Landeskriminalamtes

Direktorin und Professorin, Direktor und Professor

- als Leiterin oder Leiter einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung ^{1) 2)}

Direktorin, Direktor der Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für Finanzen

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für Gesundheit und Soziales

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für innere Verwaltung

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für Kultur und Denkmalpflege

Erste Direktorin, Erster Direktor des Landesamtes für Landwirtschaft, Lebensmittelsicherheit und Fischerei

Hauptgeschäftsführerin, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern ³⁾

Kanzlerin, Kanzler einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 5 000 bis 10 000

Landesbeauftragte, Landesbeauftragter für Mecklenburg-Vorpommern für die Aufarbeitung der SED-Diktatur

Ministerialrätin, Ministerialrat

- bei einer obersten Landesbehörde als Leiterin oder Leiter eines großen oder bedeutenden Referates oder Referatsgruppe ⁴⁾

Polizeipräsidentin, Polizeipräsident

- als Leiterin oder Leiter des Polizeipräsidiums Neubrandenburg
- als Leiterin oder Leiter des Polizeipräsidiums Rostock

¹⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen B 1, B 2

²⁾ Fußnote ²⁾ zur Besoldungsgruppe B 1 gilt entsprechend.

³⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 4

⁴⁾ Soweit nicht in den Besoldungsgruppen A 16, B 2

Besoldungsgruppe B 4

Hauptgeschäftsführerin, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern ¹⁾

Inspekteurin, Inspekteur der Polizei

Kanzlerin, Kanzler einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 10 000

Präsidentin und Professorin, Präsident und Professor des Forschungsinstitutes für die Biologie landwirtschaftlicher Nutztiere ²⁾

¹⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3

²⁾ Nur für den ersten Dienstposteninhaber

Besoldungsgruppe B 5

Landesbeauftragte, Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern ¹⁾

Ministerialdirigentin, Ministerialdirigent

- bei einer obersten Landesbehörde als Leiterin oder Leiter einer Abteilung ¹⁾

¹⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 6*

Besoldungsgruppe B 6

Bürgerbeauftragte, Bürgerbeauftragter

Landesbeauftragte, Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit
Mecklenburg-Vorpommern ¹⁾

Ministerialdirigentin, Ministerialdirigent

- bei einer obersten Landesbehörde als Leiterin oder Leiter einer großen oder bedeutenden Abteilung

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Landesrechnungshofes

¹⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 5*

Besoldungsgruppe B 7

Keine Ämter

Besoldungsgruppe B 8

Direktorin, Direktor des Landtages

Besoldungsgruppe B 9

Präsidentin, Präsident des Landesrechnungshofes

Staatssekretärin, Staatssekretär

Besoldungsgruppe B 10

Staatssekretärin, Staatssekretär

- als Chefin oder Chef der Staatskanzlei

Besoldungsgruppe B 11

Keine Ämter

Anlage 2
(zu § 39 Satz 1)**Besoldungsordnung R****Besoldungsgruppe R 1**

Richterin, Richter am Amtsgericht

Richterin, Richter am Arbeitsgericht

Richterin, Richter am Landgericht

Richterin, Richter am Sozialgericht

Richterin, Richter am Verwaltungsgericht

Staatsanwältin, Staatsanwalt ¹⁾

¹⁾ *Erhält als Gruppenleiterin oder Gruppenleiter bei der Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht mit 4 Planstellen und mehr für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine Amtszulage nach Anlage 12; anstatt einer Planstelle für eine Oberstaatsanwältin oder einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter können bei einer Staatsanwaltschaft mit 4 und 5 Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine Planstelle für eine Staatsanwältin oder einen Staatsanwalt als Gruppenleiterin oder Gruppenleiter und bei einer Staatsanwaltschaft mit 6 und mehr Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2 Planstellen für Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte als Gruppenleiterin oder Gruppenleiter ausgebracht werden.*

Besoldungsgruppe R 2

Richterin, Richter am Amtsgericht

- als weitere Aufsicht führende Richterin oder weiterer Aufsicht führender Richter ¹⁾
- als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter eine Direktorin oder eines Direktors ²⁾

Richterin, Richter am Arbeitsgericht

- als weitere Aufsicht führende Richterin oder als weiterer Aufsicht führender Richter ¹⁾
- als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter eine Direktorin oder eines Direktors ²⁾

Richterin, Richter am Finanzgericht

Richterin, Richter am Landessozialgericht

Richterin, Richter am Oberlandesgericht

Richterin, Richter am Oberverwaltungsgericht

Richterin, Richter am Sozialgericht

- als weitere Aufsicht führende Richterin, als weiterer Aufsicht führender Richter ¹⁾
- als ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter eine Direktorin oder eines Direktors ²⁾

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Landgericht

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht

Direktorin, Direktor des Amtsgerichts ³⁾

Direktorin, Direktor des Arbeitsgerichts ³⁾

Direktorin, Direktor des Sozialgerichts ³⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Landgerichts ⁴⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Verwaltungsgerichts ⁴⁾

Oberstaatsanwältin, Oberstaatsanwalt

- als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ⁵⁾
- als Hauptabteilungsleiterin oder Hauptabteilungsleiter bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ⁶⁾
- als Dezernentin oder Dezernent bei einer Staatsanwaltschaft bei einem Oberlandesgericht
- als Leiterin oder Leiter einer Amtsanwaltschaft ⁷⁾
- als ständige Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Amtsanwaltschaft ⁸⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit 15 und mehr Planstellen für Richterinnen und Richter. Bei 22 Planstellen für Richterinnen und Richter und auf je 7 weitere Planstellen für Richterinnen und Richter kann für weitere Aufsicht führende Richterinnen und Richter je eine Planstelle für Richterinnen und Richter der Besoldungsgruppe R 2 ausgebracht werden.*

²⁾ *An einem Gericht mit 8 und mehr Planstellen für Richterinnen und Richter.*

- 3) *An einem Gericht mit 4 und mehr Planstellen für Richterinnen und Richter; erhält an einem Gericht mit 8 und mehr Planstellen für Richterinnen und Richter eine Amtszulage nach Anlage 12.*
- 4) *Erhält als ständige Vertretung einer Präsidentin oder eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4 eine Amtszulage nach Anlage 12.*
- 5) *Auf je 4 Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte kann eine Planstelle für eine Oberstaatsanwältin oder einen Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter ausgebracht werden; erhält als ständige Vertretung einer Leitenden Oberstaatsanwältin oder eines Leitenden Oberstaatsanwalts der Besoldungsgruppe R 3 oder R 4 eine Amtszulage nach Anlage 12.*
- 6) *Mit 101 und mehr Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte; erhält eine Amtszulage nach Anlage 12.*
- 7) *Mit 11 und mehr Planstellen für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte; erhält bei einer Amtsanwaltschaft mit 26 und mehr Planstellen für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte eine Amtszulage nach Anlage 12.*
- 8) *Mit 26 und mehr Planstellen für Amtsanwältinnen und Amtsanwälte.*

Besoldungsgruppe R 3

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Finanzgericht

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Landessozialgericht

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht

Vorsitzende Richterin, Vorsitzender Richter am Obergerverwaltungsgericht

Präsidentin, Präsident des Verwaltungsgerichts ¹⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Finanzgerichts ³⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts ³⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Landessozialgerichts ³⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Landgerichts ²⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Obergerverwaltungsgerichts ³⁾

Leitende Oberstaatsanwältin, Leitender Oberstaatsanwalt

- als Leiterin oder Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ⁴⁾

- als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter einer Staatsanwaltschaft beim Oberlandesgericht
- als ständige Vertretung der Generalstaatsanwältin oder des Generalstaatsanwalts ⁵⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit bis zu 40 Planstellen für Richterinnen und Richter einschließlich der Planstellen für Richterinnen und Richter der Gerichte, über die die Präsidentin oder der Präsident die Dienstaufsicht führt.*

²⁾ *Als ständige Vertretung der Präsidentin oder des Präsidenten eines Gerichts mit 81 und mehr Planstellen für Richterinnen und Richter, einschließlich der Planstellen für Richterinnen und Richter der Gerichte, über die die Präsidentin oder der Präsident die Dienstaufsicht führt.*

³⁾ *Erhält als ständige Vertretung einer Präsidentin oder eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 6 eine Amtszulage nach Anlage 12.*

⁴⁾ *Mit 11 bis 40 Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.*

⁵⁾ *Erhält eine Amtszulage nach Anlage 12.*

Besoldungsgruppe R 4

Präsidentin, Präsident des Landgerichts ¹⁾

Vizepräsidentin, Vizepräsident des Oberlandesgerichts ²⁾

Leitende Oberstaatsanwältin, Leitender Oberstaatsanwalt

- als Leiterin oder Leiter einer Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht ³⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit 41 bis 80 Planstellen für Richterinnen und Richter einschließlich der Planstellen für Richterinnen und Richter der Gerichte, über die die Präsidentin oder der Präsident die Dienstaufsicht führt.*

²⁾ *Als ständige Vertretung einer Präsidentin oder eines Präsidenten der Besoldungsgruppe R 8.*

³⁾ *Mit 41 und mehr Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.*

Besoldungsgruppe R 5

Präsidentin, Präsident des Finanzgerichts

Präsidentin, Präsident des Landgerichts ²⁾

Präsidentin, Präsident des Landesarbeitsgerichts ¹⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit bis zu 25 Planstellen für Richterinnen und Richter im Bezirk.*

²⁾ *An einem Gericht mit 81 bis 150 Planstellen für Richterinnen und Richter einschließlich der Planstellen für Richterinnen und Richter der Gerichte, über die die Präsidentin oder der Präsident die Dienstaufsicht führt.*

Besoldungsgruppe R 6

Präsidentin, Präsident des Landesarbeitsgerichts ¹⁾

Präsidentin, Präsident des Landessozialgerichts ¹⁾

Präsidentin, Präsident des Obergerverwaltungsgerichts ¹⁾

Generalstaatsanwältin, Generalstaatsanwalt

- als Leiterin oder Leiter der Staatsanwaltschaft beim Obergerlandesgericht ²⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit 26 bis 100 Planstellen für Richterinnen und Richter im Bezirk.*

²⁾ *Mit 101 und mehr Planstellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Bezirk.*

Besoldungsgruppe R 7

Keine Ämter

Besoldungsgruppe R 8

Präsidentin, Präsident des Obergerlandesgerichts ¹⁾

¹⁾ *An einem Gericht mit 101 und mehr Planstellen für Richterinnen und im Bezirk.*

Besoldungsgruppe R 9

Keine Ämter

Besoldungsgruppe R 10

Keine Ämter

Anlage 3
(zu § 32)**Besoldungsordnung W****Besoldungsgruppe W 1**

Juniorprofessorin, Juniorprofessor ¹⁾

¹⁾ *Nach § 62 Landeshochschulgesetz an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule.*

Besoldungsgruppe W 2

Professorin, Professor ¹⁾

- an einer Fachhochschule

Professorin, Professor an einer Kunsthochschule ¹⁾

Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor ¹⁾

Rektorin, Rektor¹⁾²⁾

Prorektorin, Prorektor¹⁾²⁾

¹⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 3.*

²⁾ *Der Amtsbezeichnung ist ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.*

Besoldungsgruppe W 3

Professorin, Professor ¹⁾

- an einer Fachhochschule

Professorin, Professor an einer Kunsthochschule ¹⁾

Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor ¹⁾

Rektorin, Rektor¹⁾²⁾

Prorektorin, Prorektor¹⁾²⁾

¹⁾ *Soweit nicht in der Besoldungsgruppe W 2.*

²⁾ *Der Amtsbezeichnung ist ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.*

**Anlage 4
(zu § 96 Satz 1)**

Künftig wegfallende Ämter

Besoldungsordnungen A und B

Besoldungsgruppe A 15

Direktorin, Direktor der Arzneimittelüberwachungs- und -prüfstelle

Direktorin, Direktor des Landesamtes für Fischerei

Direktorin, Direktor des Landesamtes für Katastrophenschutz

Direktorin, Direktor des Landesprüfungsamtes für Heilberufe

Besoldungsgruppe A 16

Direktorin, Direktor des Landesamtes für Asyl- und Flüchtlingsangelegenheiten

Direktorin, Direktor des Landespflanzenchutzamtes

Direktorin, Direktor des Landesjugendamtes

Stellvertretende Direktorin, Stellvertretender Direktor der Landesrundfunkzentrale

Besoldungsgruppe B 2

Direktorin, Direktor des Landesbesoldungsamtes

Direktorin, Direktor des Landesgesundheitsamtes

Direktorin, Direktor des Landesinstitutes für Schule und Ausbildung

Direktorin, Direktor des Landesvermessungsamtes

Direktorin, Direktor des Landesversorgungsamtes

Direktorin, Direktor des Landesveterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamtes

Direktorin, Direktor des Statistischen Landesamtes

Direktorin, Direktor des Staatlichen Museums Schwerin

Rektorin, Rektor der Hochschule Neubrandenburg-University of Applied Sciences

Rektorin, Rektor der Hochschule Stralsund

Rektorin, Rektor der Hochschule Wismar

Besoldungsgruppe B 3

Rektorin, Rektor einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 1 000 bis 2 000

Besoldungsgruppe B 4

Rektorin, Rektor einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 2 000 bis 5 000

Besoldungsgruppe B 5

Rektorin, Rektor einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 5 000 bis 10 000

Besoldungsgruppe B 6

Rektorin, Rektor einer Universität

- mit einer Messzahl von mehr als 10 000

Besoldungsordnung W

Besoldungsgruppe W 1

Professorin als Juniorprofessorin, Professor als Juniorprofessor ¹⁾

¹⁾ *Nach § 62 Landeshochschulgesetz an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule.*

Anlage 5

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A
 (Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus					3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		
	S t u f e											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 4	2 244,31	2 301,94	2 359,51	2 417,14	2 474,72	2 532,33	2 589,91					
A 5	2 260,70	2 334,45	2 391,76	2 449,06	2 506,36	2 563,69	2 620,98	2 678,32				
A 6	2 309,13	2 372,04	2 434,94	2 497,88	2 560,82	2 623,74	2 686,66	2 749,59	2 812,50			
A 7	2 401,10	2 457,65	2 536,83	2 615,99	2 695,20	2 774,36	2 853,57	2 910,08	2 966,64	3 023,21		
A 8		2 538,02	2 605,65	2 707,09	2 808,57	2 910,03	3 011,53	3 079,15	3 146,80	3 214,46	3 282,09	
A 9		2 689,89	2 756,45	2 864,74	2 973,03	3 081,33	3 189,63	3 264,05	3 338,55	3 412,97	3 487,42	
A 10		2 881,63	2 974,12	3 112,83	3 251,65	3 390,39	3 529,14	3 621,62	3 714,26	3 808,59	3 902,95	
A 11			3 288,78	3 430,94	3 573,11	3 715,46	3 860,49	3 957,14	4 053,82	4 150,61	4 248,98	4 347,36
A 12			3 520,65	3 690,14	3 862,69	4 035,58	4 209,60	4 326,86	4 444,14	4 561,42	4 678,70	4 795,96
A 13				4 126,93	4 316,57	4 506,54	4 696,49	4 823,14	4 949,78	5 076,42	5 203,08	5 329,72
A 14				4 340,40	4 586,71	4 833,06	5 079,38	5 243,61	5 407,83	5 572,06	5 736,29	5 900,52
A 15						5 307,21	5 578,03	5 794,71	6 011,37	6 228,07	6 444,72	6 661,41
A 16						5 853,68	6 166,90	6 417,50	6 668,10	6 918,68	7 169,28	7 419,86

Anlage 6**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung B**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	
B 1	6 661,41
B 2	7 736,89
B 3	8 192,20
B 4	8 669,09
B 5	9 216,17
B 6	9 732,84
B 7	10 235,43
B 8	10 759,22
B 9	11 409,61
B 10	13 429,32
B 11	14 568,39

Anlage 7**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- gruppe	W 1	W 2	W 3
	4 639,30	6 013,53	7 009,73

Anlage 8**Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung R**
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs- Gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 411,99	4 512,02	4 769,97	5 027,98	5 285,92	5 543,88	5 801,91	6 059,86	6 317,82	6 575,77	6 833,79
R 2			5 129,53	5 387,53	5 645,47	5 903,48	6 161,46	6 419,43	6 677,38	6 935,33	7 193,36	7 451,25
R 3	8 192,20											
R 4	8 669,09											
R 5	9 216,17											
R 6	9 732,84											
R 7	10 235,43											
R 8	10 759,22											
R 9	11 409,61											
R 10	14 005,10											

Anlage 9
Grundgehaltssätze der Bundesbesoldungsordnung C (gemäß § 88)
 (Monatsbeträge in Euro)

Besol- dungs- gruppe	S t u f e														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3 691,28	3 815,78	3 940,22	4 064,69	4 189,95	4 316,57	4 443,21	4 569,86	4 696,49	4 823,14	4 949,78	5 076,42	5 203,08	5 329,72	
C 2	3 699,06	3 897,42	4 095,77	4 296,75	4 498,59	4 700,40	4 902,24	5 104,05	5 305,88	5 507,73	5 709,54	5 911,36	6 113,19	6 315,01	6 516,84
C 3	4 058,49	4 285,52	4 514,05	4 742,59	4 971,12	5 199,63	5 428,18	5 656,67	5 885,19	6 113,72	6 342,24	6 570,78	6 799,28	7 027,84	7 256,33
C 4	5 132,86	5 362,59	5 592,30	5 822,03	6 051,76	6 281,48	6 511,25	6 740,92	6 970,66	7 200,39	7 430,14	7 659,83	7 889,56	8 119,29	8 349,00

Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

(Monatsbeträge)

- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen		Bundesbesoldungsordnung C Vorbemerkungen	
Nummer 2b	95,4 5	Nummer 3 Die Zulage beträgt	12,5 v. H. des Endgrundgehalts oder, bei festen Gehältern, des Grundgehalts der Besoldungs- gruppe *)	Nummer 5 wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe R 1 der Besoldungsgruppe R 2	205,54 230,08
		für Beamte der Besoldungsgruppe(n) C 1	A 13	Besoldungsgruppe Fußnote C 2 1	104,32
		C 2 C 3 und C 4	A 15 B 3	*) Nach Maßgabe des Artikels 1 § 5 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091).	

Anlage 10**Familienzuschlag**

(Monatsbeträge in Euro)

Stufe	Stufe 1 (§ 42 Absatz 1 LBesG)	Stufe 2 (§ 42 Absatz 2 LBesG)
Betrag	141,07	261,75

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag
für das zweite zu berücksichtigende Kind um 120,68 Euro und
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 308,98 Euro.

Der Familienzuschlag erhöht sich für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind
darüber hinaus nach Maßgabe des § 6 BesVAnpG 2008 M-V um je 50,00 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den
Besoldungsgruppen A 4 und A 5 um je 5,11 Euro,

ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
in der Besoldungsgruppe A 4 um je 175,00 Euro,
in der Besoldungsgruppe A 5 um je 158,00 Euro und
in der Besoldungsgruppe A 6 um je 115,00 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren
Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 41 Absatz 2 Satz 1 LBesG

- in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 8: 124,87 Euro
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 132,54 Euro

Anlage 11**Anwärtergrundbetrag**
(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärtlerin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 4	1 118,09
A 5 bis A 8	1 239,84
A 9 bis A 11	1 294,29
A 12	1 435,23
A 13	1 467,28
A 13 + Strukturzulage (§ 45 Nr. 2 Buchstabe b) LBesG) oder R 1	1 502,50

Anlage 12

Strukturzulage, Stellenzulagen und Amtszulagen

(Monatsbeträge)

- in der gesetzlichen Reihenfolge -

Stellenzulagen			
Zulage	Rechtsgrundlage		Betrag in Euro
Strukturzulage	§ 45 Nr. 1	A 5 bis A 8	21,95
		A 9	85,88
	§ 45 Nr. 2		95,45
Sicherheitszulage	§ 47	A 4 und A 5	120,22
		A 6 bis A 9	160,64
		A 10 und höher	200,31
Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See	§ 48 Absatz 1	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	68,64
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	136,45
	§ 48 Absatz 4		65,00
Feuerwehrzulage	§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	68,64
		nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	136,45
Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen	§ 50		127,67
Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker	§ 51		43,44
Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung	§ 52	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	27,49
		Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	44,94
Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal	§ 53 Abs. 1 Nr. 1	Luftfahrzeugführerin oder Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen von Luftfahrzeugen	382,36
	§ 53 Abs. 2 Nr. 2	Sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige	296,84
Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät	§ 54		102,26
Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern	§ 55	Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 1	215,68
		Bei Ausübung eines Amtes der Besoldungsgruppe R 2	241,36
Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	§ 56		291,27

Amtszulagen			
Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Fußnote	Betrag

Besoldungsordnung A	A 4	1, 3	75,62
		2	40,99
	A 5	1	40,99
		2, 3	75,62
	A 6	3	75,62
	A 9	5	305,19
	A 13	13	212,63
		15, 16, 17	310,16
	A 14	4	380,44
		5	212,63
	A 15	3	379,21
		5	212,63
Besoldungsordnung R	A 16	4	212,63
		9	237,85
	R 1	1	235,11
	R 2	3, 4, 5, 6, 7	235,11
	R 3	3, 5	235,11

Anlage 13

Sätze der Mehrarbeitsvergütung
(Beträge in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
A 4	13,35
A 5 bis A 8	15,77
A 9 bis A 12	21,64
A 13 bis A 16	29,82

§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	20,13
Nummer 2	24,96
Nummer 3	29,62
Nummer 4 und 5	34,62

Anlage 14

Sätze der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 4 Absatz 1 Nummer 1
der Erschwerniszulagenverordnung
(Beträge in Euro)

Erschwerniszulage	
§ 4 Absatz 1 Nummer 1	3,62

Artikel 2

Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. März 2012 (GVOBl. M-V S. 26), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678, 681) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 15a wird wie folgt gefasst:

„§ 15a Beamte auf Probe in leitender Funktion“.

b) Die Angabe zu § 49 wird wie folgt gefasst:

„§ 49 Zahlung der Versorgungsbezüge und Versorgungsauskunft“.

c) Die Angabe zu § 52 wird wie folgt gefasst:

„§ 52 Rückforderung von Bezügen, Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung“.

d) Nach der Angabe zu § 53 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 53a Zusammentreffen von Versorgung mit Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld“.

e) Die Angabe zu § 67 wird wie folgt gefasst:

„§ 67 Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Wissenschaftliche und Künstlerische Assistenten mit Bezügen nach § 88 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes sowie Professoren, Juniorprofessoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen mit Bezügen nach der Besoldungsordnung W“.

f) Nach der Angabe zu § 67 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 67a Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen“.

g) Die Angabe zu § 69 wird wie folgt gefasst:

„§ 69 (weggefallen)“.

h) Nach der Angabe zu § 69g wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 69h Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung“.

i) Die Angabe zu § 72 wird wie folgt gefasst:

„§ 72 (weggefallen)“.

j) Die Angabe zu § 87 wird wie folgt gefasst:

„§ 87 (weggefallen)“.

k) Die Angabe zu § 88 wird wie folgt gefasst:

„§ 88 (weggefallen)“.

l) Die Angabe zu § 105 wird wie folgt gefasst:

„§ 105 (weggefallen)“.

m) Die Angabe zu § 106 wird wie folgt gefasst:

„§ 106 Verweisung auf aufgehobene Vorschriften, Fortgeltung von Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften“.

n) Die Angabe zu § 107 wird wie folgt gefasst:

„§ 107 Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften, Zuständigkeitsregelungen“.

o) Die Angabe zu § 107a wird wie folgt gefasst:

„§ 107a Befristete Ausnahmen für Verwendungseinkommen“.

2. In § 1 werden die Absätze 4 und 5 aufgehoben.

3. In § 4 Absatz 2 werden die Wörter „§ 4 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 9 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

4. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes, soweit sie nach § 67a ruhegehaltfähig sind,“

bb) In Satz 3 werden die Wörter „§ 42a des Bundesbeamtengesetzes oder entsprechendem Landesrecht“ durch die Wörter „§ 27 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt worden“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „in den Ruhestand getreten“ die Wörter „oder in diesen versetzt worden“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „; die Länder können andere Zuständigkeiten bestimmen“ gestrichen.

d) In Absatz 4 werden die Wörter „getreten ist“ durch die Wörter „versetzt wurde“ ersetzt.

5. § 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 Nummer 1 wird aufgehoben.

bb) Satz 2 Nummer 5 wird wie folgt gefasst:

„5. einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge; die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann berücksichtigt werden, wenn

a) spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt worden ist, dass diese öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, und

b) der Beamte für die Dauer der Beurlaubung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit einen Versorgungszuschlag zahlt; der Versorgungszuschlag beträgt 30 Prozent der ohne Beurlaubung jeweils zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wobei Leistungsbezüge nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 von Anfang an in voller Höhe und die anteilige jährliche Sonderzahlung zu berücksichtigen sind; das für das Beamtenversorgungsrecht zuständige Ministerium kann Ausnahmen von der Erhebung des Versorgungszuschlages zulassen,“

cc) Satz 2 Nummer 7 wird wie folgt gefasst:

„7. für die eine Abfindung aus öffentlichen Mitteln gewährt ist; bei einer Abfindung oder einer Abfindungsrente gemäß § 152 und § 153 des Bundesbeamtengesetzes in der jeweils bis zum 31. Dezember 1976 geltenden Fassung oder entsprechendem Landesrecht ist die abgefundene Zeit ruhegehaltfähige Dienstzeit, wenn die Beamtin innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis die Abfindung zurückgezahlt oder auf die Abfindungsrente verzichtet hat.“

dd) In Satz 3 Halbsatz 2 werden die Wörter „§ 72b des Bundesbeamtengesetzes oder entsprechendem Landesrecht sowie nach entsprechenden Bestimmungen für Richter“ durch die Wörter „beamten- oder richterrechtlichen Bestimmungen“ ersetzt.

ee) In Satz 4 werden die Wörter „§ 42a des Bundesbeamtengesetzes oder entsprechendem Landesrecht“ durch die Wörter „§ 27 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

- b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „; die Länder können andere Zuständigkeiten bestimmen“ gestrichen.
6. In § 8 Absatz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
7. § 9 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
- b) Absatz 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
- „1. nichtberufsmäßigen Wehrdienst in der Bundeswehr oder der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik oder einen vergleichbaren zivilen Ersatzdienst oder Polizeivollzugsdienst geleistet hat oder“.
8. § 10 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
- b) In Absatz 2 werden nach den Wörtern „bei Eintritt“ die Wörter „oder Versetzung des Beamten“ eingefügt.
9. In § 11 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
10. § 12 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.
11. In § 12a werden die Wörter „§ 30 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 30 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt und die Wörter „für das Besoldungsdienstalter“ gestrichen.
12. § 13 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt worden“ und die Wörter „Eintritt in den Ruhestand“ durch die Wörter „Beginn des Ruhestandes“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 45 des Bundesbeamtengesetzes oder dem entsprechenden Landesrecht“ durch die Wörter „§ 29 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „, soweit sie nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegt,“ gestrichen.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Zeiten einer besonderen Verwendung im Ausland nach § 31a Absatz 1 nach dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14] können bis zum Doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn sie einzeln ununterbrochen mindestens 30 Tage und insgesamt mindestens 180 Tage gedauert haben.“

13. § 14a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „in den Ruhestand getreten ist“ die Wörter „oder er in diesen versetzt wurde“ eingefügt und in Nummer 4 wird die Angabe „400“ durch die Angabe „525“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres und“ gestrichen.

14. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15

Unterhaltsbeitrag für entlassene Beamte auf Lebenszeit und auf Probe

Einem Beamten auf Lebenszeit oder einem Beamten auf Probe, der vor Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) wegen Erreichens der Altersgrenze nach § 22 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes oder wegen Dienstunfähigkeit nach § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Beamtenstatusgesetzes entlassen ist, kann ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehalts bewilligt werden.“

15. § 15a wird wie folgt gefasst:

„§ 15a

Beamte auf Probe in leitender Funktion

(1) § 15 findet auf Beamtenverhältnisse auf Probe in leitender Funktion keine Anwendung.

(2) Aus Beamtenverhältnissen auf Probe in leitender Funktion ergibt sich kein selbständiger Anspruch auf Versorgung; die Unfallfürsorge bleibt hiervon unberührt.“

16. In § 20 Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt worden“ ersetzt.

17. § 23 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Kinder

1. eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit,
 2. eines verstorbenen Ruhestandsbeamten oder
 3. eines verstorbenen Beamten auf Probe, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung (§ 28 Absatz 1 des Beamtenstatusgesetzes) verstorben ist oder dem die Entscheidung nach § 28 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 42 des Landesbeamtenengesetzes zugestellt war,
- erhalten Waisengeld, wenn der Beamte die Voraussetzungen des § 4 Absatz 1 erfüllt hat.“

18. In § 24 Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt worden“ ersetzt.

19. In § 29 Absatz 4 werden die Wörter „§ 9 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 13 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

20. § 31 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 werden die Wörter „§ 64 des Bundesbeamtenengesetzes oder entsprechendem Landesrecht“ durch die Wörter „§ 71 des Landesbeamtenengesetzes“ ersetzt.

b) Absatz 3 Satz 3 wie folgt gefasst:

„Die in Betracht kommenden Krankheiten ergeben sich aus der Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S. 2623) in der jeweils geltenden Fassung.“

21. § 33 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „ärztliche“ die Wörter „und zahnärztliche“ eingefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „ärztlichen“ die Wörter „und zahnärztlichen“ eingefügt und die Wörter „oder Heilanstaltspflege“ werden gestrichen.

- bb) In Satz 2 werden die Wörter „oder Heilanstaltspflege“ gestrichen.

- c) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „ärztlichen“ die Wörter „und zahnärztlichen Untersuchung und“ eingefügt.

d) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Nähere zu Umfang und Durchführung des Heilverfahrens zu bestimmen.“

22. In § 34 Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Wartung“ durch das Wort „Hilfe“ ersetzt.
23. § 36 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird nach dem Wort „und“ das Wort „deswegen“ eingefügt und das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt worden“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird das Wort „getretenen“ durch das Wort „versetzten“ ersetzt.
24. § 37 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt wurde“ sowie die Wörter „des Eintritts“ durch die Wörter „der Versetzung“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für Beamte

 1. der Laufbahngruppe 1 mit dem ersten Einstiegsamt mindestens nach der Besoldungsgruppe A 6,
 2. der Laufbahngruppe 1 mit dem zweiten Einstiegsamt mindestens nach der Besoldungsgruppe A 9,
 3. der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt mindestens nach der Besoldungsgruppe A 12 und
 4. der Laufbahngruppe 2 mit dem zweiten Einstiegsamt mindestens nach der Besoldungsgruppe A 16 bemessen.“
 - b) In Absatz 3 werden das Wort „getreten“ durch die Wörter „versetzt wurde“ und die Wörter „des Eintritts“ durch die Wörter „der Versetzung“ ersetzt.
25. In § 38 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Eintritt“ die Wörter „oder Versetzung“ eingefügt und folgender Satz 2 angefügt:
- „Der Anspruch erlischt ab der Gewährung von Altersgeld.“
26. § 43 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Ein Beamter, der einen Dienstunfall der in § 37 bezeichneten Art erleidet, erhält eine einmalige Unfallentschädigung von 150 000 Euro, wenn er nach Feststellung der obersten Dienstbehörde infolge des Unfalls in seiner Erwerbsfähigkeit dauerhaft um wenigstens 50 Prozent beeinträchtigt ist. Für Dienstunfälle der in § 37 bezeichneten Art, die vor dem *[einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 14]* eingetreten sind, finden Absatz 1 und 2 in der am *[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]* geltenden Fassung Anwendung.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „verstorben“ die Wörter „und hat er eine einmalige Unfallentschädigung nach Absatz 1 nicht erhalten“ eingefügt.
- bb) In Nummer 1 wird die Angabe „60 000“ durch die Angabe „100 000“ ersetzt.
- cc) In Nummer 2 wird die Angabe „20 000“ durch die Angabe „40 000“ ersetzt.
- dd) In Nummer 3 wird die Angabe „10 000“ durch die Angabe „20 000“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 Nummer 5 werden die Wörter „eines Verbandes der Bundespolizei“ durch die Wörter „eines Polizeiverbandes“ ersetzt und die Wörter „oder eines entsprechenden Polizeiverbandes der Länder“ gestrichen.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Landesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung den Personenkreis des Satzes 1 und die zum Dienst im Sinne des Satzes 1 gehörenden dienstlichen Verrichtungen.“

d) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

„(8) Eine Entschädigung aus einer Unfallversicherung, für die der Dienstherr die Beiträge gezahlt hat, ist auf die Unfallentschädigung nach Absatz 3 anzurechnen.“

27. Dem § 43a Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt:

„Sind Versicherungsansprüche zur Finanzierung des Erwerbs von Wohneigentum an eine juristische Person abgetreten worden, wird der Ausgleich für die ausgefallene Versicherung an diese juristische Person gezahlt, wenn die Abtretung durch den Beamten oder einen anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes dazu gedient hat, eine natürliche Person von Zahlungspflichten auf Grund der Finanzierung des Wohneigentums freizustellen. Dies gilt nicht für Schadensereignisse bei einer Verwendung im Sinne des § 31a Absatz 1, die vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] eingetreten sind.“

28. § 46 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Weitergehende Ansprüche auf Grund allgemeiner gesetzlicher Vorschriften können gegen einen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes oder gegen die in seinem Dienst stehenden Personen nur dann geltend gemacht werden, wenn der Dienstunfall

1. durch eine vorsätzliche unerlaubte Handlung einer solchen Person verursacht worden oder
2. bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist.

Im Fall des Satzes 1 Nummer 2 sind Leistungen, die dem Beamten und seinen Hinterbliebenen nach diesem Gesetz gewährt werden, auf die weitergehenden Ansprüche anzurechnen; der Dienstherr, der Leistungen nach diesem Gesetz gewährt, hat keinen Anspruch auf Ersatz dieser Leistungen gegen einen anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Bundesgebiet.“

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung im Sinne des § 31a“ gestrichen.

bb) In Satz 3 werden nach dem Wort „beruhen“ die Wörter „; dies gilt nicht in den Fällen des § 32“ eingefügt.

29. § 47 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „§ 1 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

b) In Absatz 3 Nummer 1 werden die Wörter „§§ 28, 29 und 31 Absatz 1 Nummer 1 des Bundesbeamtengesetzes oder des entsprechenden Landesrechts oder des § 33 Absatz 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ durch die Wörter „§ 22 Absatz 1 Nummer 1 oder Absatz 2, § 23 Absatz 1 Nummer 1, Absatz 2 oder Absatz 3 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

30. § 47a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „§ 36 des Bundesbeamtengesetzes oder des entsprechenden Landesrechts“ durch die Wörter „§ 30 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 37 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 4 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 9 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

- b) In Absatz 4 werden die Wörter „§ 4 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 9 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.
31. In § 48 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „(§ 1 Absatz 2 Nummer 1, 3 und 4 des Bundesbesoldungsgesetzes)“ durch die Wörter „(§ 2 Absatz 1 Nummer 1, 3 und 4 des Landesbesoldungsgesetzes)“ ersetzt.
32. § 49 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Versorgungsbezüge“ die Wörter „und Versorgungsauskunft“ angefügt.
- b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Sie kann diese Befugnisse im Einvernehmen mit dem für das Beamtenversorgungswesen zuständigen Ministerium auf andere Stellen übertragen.“
- bb) Satz 3 wird aufgehoben.
- c) Absatz 6 wird wie folgt gefasst:
- „(6) Hat ein Versorgungsberechtigter seinen Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, so kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Zahlung der Versorgungsbezüge von der Bestellung eines Empfangsbevollmächtigten in der Bundesrepublik Deutschland abhängig machen.“
- d) Absatz 7 Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Wörter „im Ausland“ werden durch die Wörter „außerhalb des einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraumes Single Euro Payment Area (SEPA)“ ersetzt.
- bb) Die Angabe „§ 59“ wird durch die Angabe „§ 67“ ersetzt.
- e) Folgender Absatz 10 wird angefügt:
- „(10) Die für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständige Behörde hat dem Beamten bei berechtigtem Interesse auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgung nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Von einem berechtigten Interesse ist insbesondere auszugehen, wenn der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat oder die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bevorsteht. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt der Sach- und Rechtslage bei Erreichen des Ruhestandes sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrundeliegenden Daten.“

33. § 50 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Soweit Anspruch auf einen Unterschiedsbetrag nach Absatz 1 Satz 2 für dritte oder weitere Kinder besteht, wird neben dem Ruhegehalt der Zuschlag gewährt, der sich nach Anwendung des § 73 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes für einen Besoldungsempfänger in der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, ergibt.“

b) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „der Bund oder die Länder“ gestrichen und das Wort „gewähren“ wird durch die Wörter „gewährt wird“ ersetzt.

34. § 50e wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „treten“ die Wörter „oder in diesen versetzt werden“ angefügt und in Nummer 5 wird die Angabe „400“ durch die Angabe „525“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird die Angabe „400“ durch die Angabe „525“ ersetzt.

35. In § 51 Absatz 1 wird das Wort „bundesgesetzlich“ durch das Wort „gesetzlich“ ersetzt.

36. § 52 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 52

Rückforderung von Bezügen, Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung“.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Der Dienstherr ist berechtigt, die Rückforderung zu viel gezahlter Versorgungsbezüge durch Verwaltungsakt geltend zu machen.“

c) Es wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Für die Verjährung und Geltendmachung von Ansprüchen gelten die §§ 16 und 91 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend.“

37. § 53 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 ist nicht auf Empfänger von Waisengeld anzuwenden.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 2 wird aufgehoben.

bb) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2 und wie folgt geändert:

Die Angabe „400“ wird durch die Angabe „525“ ersetzt.

38. Nach § 53 wird folgender § 53a eingefügt:

**„§ 53a
Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Altersgeld
und Hinterbliebenenaltersgeld**

Bezieht ein Versorgungsempfänger Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz oder eine vergleichbare Alterssicherungsleistung, ruhen seine Versorgungsbezüge nach Anwendung des § 55 in Höhe des jeweiligen Betrages des Altersgeldes oder Hinterbliebenenaltersgeldes. Satz 1 gilt auch beim Bezug einer Mindestversorgung nach § 14 Absatz 4. Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt mit Witwenaltersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz wird mindestens ein Betrag in Höhe des Ruhegehalts zuzüglich 20 Prozent des Witwenaltersgeldes gezahlt. Beim Zusammentreffen von Witwengeld mit Altersgeld nach dem Landesaltersgeldgesetz wird mindestens ein Betrag in Höhe des Altersgeldes zuzüglich 20 Prozent des Witwengeldes gezahlt. Satz 3 und 4 finden für Witwer jeweils entsprechend Anwendung.“

39. § 55 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b wird wie folgt gefasst:

„b) als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit vom vollendeten 17. Lebensjahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zuzüglich ruhegehaltfähiger Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres sowie der Zeiten, um die sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöht, und der bei der Rente berücksichtigten Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit nach Eintritt des Versorgungsfalles,“

40. In § 57 Absatz 4 werden die Wörter „(§ 153 des Bundesbeamtengesetzes und entsprechende Vorschriften)“ gestrichen.

41. § 59 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „§ 48 des Bundesbeamtengesetzes oder entsprechendem Landesrecht“ durch die Wörter „§ 24 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 werden die Wörter „§§ 50 und 51 des Bundesbeamtengesetzes oder das entsprechende Landesrecht“ durch die Wörter „§§ 33 und 34 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.

42. In § 60 Satz 1 werden die Wörter „der §§ 39 und 45 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes oder des entsprechenden Landesrechts“ durch die Wörter „von § 29 Absätze 2 und 3, § 30 Absatz 3 oder § 31 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

43. § 61 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 4 werden die Wörter „§§ 50 und 51 des Bundesbeamtengesetzes oder das entsprechende Landesrecht“ durch die Wörter „§§ 33 und 34 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Waisengeld wird nach Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag gewährt, wenn die Waise

- 1. das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und
 - a) sich in Schulausbildung oder Berufsausbildung befindet,
 - b) sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten befindet, die zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes oder der Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Buchstaben c liegt, oder
 - c) einen freiwilligen Dienst im Sinne des § 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe d des Einkommensteuergesetzes leistet;
- 2. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten; Waisengeld wird auch über das 27. Lebensjahr hinaus gewährt, wenn
 - a) die Behinderung vor Vollendung des 27. Lebensjahres eingetreten ist und
 - b) die Waise ledig oder verwitwet ist oder ihr Ehegatte oder früherer Ehegatte ihr keinen ausreichenden Unterhalt leisten kann oder dem Grunde nach nicht unterhaltspflichtig ist und sie auch nicht unterhält.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 Buchstabe a und b sowie Nummer 2 erhöht sich die jeweilige Altersgrenze für eine Waise, die einen in § 32 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 oder 2 des Einkommensteuergesetzes genannten Dienst oder eine in § 32 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 des Einkommensteuergesetzes genannte Tätigkeit ausgeübt hat, um den Zeitraum, der der Dauer des jeweiligen Dienstes oder der jeweiligen Tätigkeit entspricht. Die Altersgrenze erhöht sich jedoch höchstens um die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes oder bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern um die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes. Die Ableistung eines freiwilligen Dienstes im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 Buchstabe c ist kein gleichgestellter Dienst im Sinne des Satzes 2. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 wird Waisengeld ungeachtet der Höhe eines eigenen Einkommens dem Grunde nach gewährt. Soweit ein eigenes Einkommen der Waise jedoch das Zweifache des Mindestvollwaisengeldes nach § 14 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Absatz 1 übersteigt, wird es zur Hälfte auf das Waisengeld zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 50 Absatz 1 angerechnet.“

44. § 62a wird wie folgt gefasst:

**„§ 62a
Mitteilungspflicht für den Versorgungsbericht**

Die obersten Dienstbehörden übermitteln dem für das Versorgungsrecht zuständigen Ministerium für ihren Bereich die für die Erstellung des Versorgungsberichtes über die Entwicklung der Versorgungsleistungen erforderlichen Daten

1. zu den Gründen der Dienstunfähigkeit nach Hauptdiagnoseklassen und
2. zur Person und letzten Beschäftigung der Betroffenen, die zur statistischen Auswertung erforderlich sind.

Soweit entsprechende Daten nicht vorliegen, können bei anderen Stellen, insbesondere solchen, die mit der ärztlichen Begutachtung beauftragt wurden, Angaben zu Gründen einer Versetzung in den Ruhestand erhoben werden.“

45. § 63 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 8 werden die Wörter „§ 50 des Bundesbeamtengesetzes und entsprechendem Landesrecht“ durch die Wörter „§ 34 des Landesbeamtengesetzes“ ersetzt.
- b) In Nummer 10 werden die Wörter „§ 4 Absatz 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 9 Absatz 1 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

46. In § 64 Absatz 1 wird Satz 3 aufgehoben.

47. In § 66 Absatz 9 Satz 1 werden die Wörter „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ gestrichen.

48. § 67 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

**„§ 67
Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberassistenten,
Oberingenieure, Wissenschaftliche und Künstlerische Assistenten mit Bezügen
nach § 88 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes sowie Professoren,
Juniorprofessoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien
an Hochschulen mit Bezügen nach der Besoldungsordnung W“.**

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „§ 77 Absatz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 88 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird nach dem Wort „Professoren“ das Wort „, Juniorprofessoren“ eingefügt und die Wörter „Bundesbesoldungsordnung W“ werden durch die Wörter „Besoldungsordnung W“ ersetzt.

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird nach dem Wort „Professoren“ das Wort „, Juniorprofessoren“ eingefügt.

bb) In Satz 4 wird nach dem Wort „Professor“ das Wort „, Juniorprofessor“ eingefügt und die Wörter „§ 44 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Hochschulrahmengesetzes“ werden durch die Wörter „§ 58 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Landeshochschulgesetzes“ ersetzt.

d) In Absatz 4 wird vor dem Wort „Hochschuldozenten“ das Wort „Juniorprofessoren,“ eingefügt und die Wörter „§ 1 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 des Bundesbesoldungsgesetzes“ werden durch die Wörter „§ 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

49. Nach § 67 wird folgender § 67a eingefügt:

**„§ 67a
Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen**

(1) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Landesbesoldungsgesetzes sind nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 ruhegehaltfähig.

(2) Unbefristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 sind zusammen in der Besoldungsgruppe W 2 bis zur Höhe von 23,1 Prozent und in der Besoldungsgruppe W 3 bis zur Höhe von 27,9 Prozent des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind; dynamische Leistungsbezüge sind dabei vorrangig heranzuziehen. In die Zweijahresfrist einzurechnen ist die innerhalb dieser Frist liegende Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, soweit sie als ruhegehaltfähig gemäß § 6 Absatz 1 Nummer 5 anerkannt ist.

(3) Befristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 sind in der Höhe ruhegehaltfähig, in der sie insgesamt für die Dauer von mindestens zehn Jahren fortlaufend bezogen wurden und zusammen mit unbefristeten Leistungsbezügen nach Absatz 1 den jeweils maßgeblichen Prozentsatz nach Absatz 2, in Ausnahmefällen nach Absatz 4, nicht überschreiten. Wurden in einem Zeitraum mehrere Leistungsbezüge nach Satz 1 nebeneinander gewährt, bildet deren Summe den in diesem Zeitraum bezogenen Betrag. Erfüllen mehrere Bezugszeiträume diese Bedingungen, ist nur der höchste, sich aus einem Bezugszeitraum ergebende ruhegehaltfähige Betrag heranzuziehen. Für die Zehnjahresfrist gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) An die Stelle der in Absatz 2 genannten Höchstgrenzen treten in besonders begründeten Ausnahmefällen in der Besoldungsgruppe W 2 58,2 Prozent und in der Besoldungsgruppe W 3 64,5 Prozent.

(5) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 des Landesbesoldungsgesetzes sind im Umfang von 25 Prozent ruhegehaltfähig, sofern diese fortlaufend mindestens fünf Jahre bezogen wurden und im Umfang von insgesamt 50 Prozent ruhegehaltfähig, soweit sie mindestens fünf Jahre und zwei Amtszeiten bezogen wurden.

(6) Abweichend von Absatz 5 sind Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 des Landesbesoldungsgesetzes, soweit sie für die Wahrnehmung hauptamtlicher Funktionen gewährt werden, in voller Höhe ruhegehaltfähig, wenn der Beamte wegen Erreichens der beamtenrechtlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt und diese Leistungsbezüge unmittelbar zuvor mindestens fünf Jahre ununterbrochen bezogen wurden. Treffen innerhalb dieses Beamtenverhältnisses Leistungsbezüge nach Satz 1 mit ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen nach Absatz 1 zusammen, ist der nach Satz 1 maßgebliche Betrag mit der Summe der ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge nach Absatz 1, die sich in Anwendung der Absätze 2 bis 4 errechnet, zu vergleichen. Der höhere Betrag ist bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge heranzuziehen.

(7) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes, die als Einmalzahlungen vergeben werden, sind nicht ruhegehaltfähig.“

50. In § 68 Satz 2 werden die Wörter „des Bundes und der Länder“ gestrichen.

51. § 69 wird aufgehoben.

52. Nach § 69g wird folgender § 69h eingefügt:

„§ 69h

Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung

Für Versorgungsempfänger, die vor dem 1. Januar 2013 aus Ämtern der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 den Ruhestand erreicht haben, ist eine Neufestsetzung der Versorgung ab 1. Januar 2013 unter Anwendung des ab 1. Januar 2013 geltenden Rechts vorzunehmen, sofern sich hieraus ein höherer Versorgungsbezug ergibt. Für Hinterbliebene gilt Satz 1 entsprechend.“

53. Dem § 70 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Für die Zahlung von Abschlägen ist § 17 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden.“

54. § 72 wird aufgehoben.

55. In § 85a Satz 1 werden die Wörter „§ 39 oder § 45 des Bundesbeamtengesetzes oder dem entsprechenden Landesrecht“ durch die Wörter „§ 29, § 30 Absatz 3 oder § 31 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes“ ersetzt.

56. § 87 wird aufgehoben.

57. § 88 wird aufgehoben.

58. § 105 wird aufgehoben.

59. § 106 wird wie folgt gefasst:

„§ 106

**Verweisung auf aufgehobene Vorschriften, Fortgeltung von Rechtsvorschriften
und Verwaltungsvorschriften**

(1) Wird in Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften auf Vorschriften und Bezeichnungen Bezug genommen, die nach diesem Gesetz nicht mehr gelten, so treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder die Bezeichnungen dieses Gesetzes.

(2) Die aufgrund des Beamtenversorgungsgesetzes erlassenen Verordnungen des Bundes, die mit dem Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz vom 4. Juli 2011 (GVOBl. S. 376, 382) in Landesrecht übergeleitet wurden, gelten in ihrer am 31. August 2006 geltenden Fassung bis zum Erlass entsprechender landesrechtlicher Regelungen weiter, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Satz 1 gilt für die zum Beamtenversorgungsgesetz erlassenen Verwaltungsvorschriften des Bundes in ihrer am 31. August 2006 geltenden Fassung entsprechend.“

60. § 107 wird wie folgt gefasst:

„§ 107

**Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften,
Zuständigkeitsregelungen**

(1) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen allgemeinen Verwaltungsvorschriften erlässt das für das Versorgungsrecht zuständige Ministerium.

(2) Für Versorgungsempfänger des Landes bestimmt die Landesregierung durch Rechtsverordnung die Behörde, die für die Festsetzung, Anweisung und Rückforderung von Versorgung zuständig ist. Für die in § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes genannten Dienstherrn setzt die von der jeweiligen obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle die Versorgung fest und regelt die Rückforderung dieser Leistungen. Gesetzliche Regelungen bleiben davon unberührt.“

61. § 107a wird wie folgt gefasst:

**„§ 107a
Befristete Ausnahmen für Verwendungseinkommen**

(1) Für Verwendungseinkommen, das ein Ruhestandsbeamter vor Erreichen der für ihn geltenden Regelaltersgrenze im Rahmen eines dringenden zeitlich befristeten Projekts des Versorgungsdienstherrn erzielt, kann die oberste Dienstbehörde entscheiden, dass eine Anrechnung entgegen der Regelung des § 53 Absatz 7 Satz 4 nur in den Monaten des Zusammentreffens mit Versorgungsbezügen mit einem Zwölftel des im Kalenderjahr erzielten Einkommens angerechnet wird. Satz 1 gilt unter der Voraussetzung, dass die Verwendung des Ruhestandsbeamten im besonderen allgemeinen Interesse des Landes oder im besonderen dienstlichen Interesse liegt. Das besondere Verwendungsinteresse ist vor der Verwendung durch die oberste Dienstbehörde schriftlich festzustellen.

(2) Für den Ruhestandsbeamten, der nach Erreichen der für ihn geltenden Regelaltersgrenze ein Verwendungseinkommen aus einer Beschäftigung erzielt, die besonderen öffentlichen Belangen oder besonderen dienstlichen Interessen dient, beträgt die Höchstgrenze nach § 53 Absatz 2 Nummer 1 erste Alternative 130 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrages nach § 50 Absatz 1. Das besondere Verwendungsinteresse ist vor der Verwendung durch die oberste Dienstbehörde schriftlich festzustellen. Ein Abweichen von der monatsbezogenen Anrechnung gemäß Absatz 1 ist auch bei einer erhöhten Höchstgrenze nach Satz 1 möglich, wenn das Gewinnungsinteresse dies erfordert.

(3) Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 sind bis zum 31. Dezember 2030 befristet.“

Artikel 3
Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes des Landes Mecklenburg-Vorpommern
(Landesaltersgeldgesetz - LAltGG M-V)

Inhaltsübersicht:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Allgemeines
- § 3 Anspruch
- § 4 Verlust des Anspruchs auf Altersgeld
- § 5 Altersgeldfähige Dienstbezüge
- § 6 Altersgeldfähige Dienstzeit
- § 7 Höhe des Altersgeldes
- § 8 Zuschläge für Kindererziehung und Pflege
- § 9 Hinterbliebenenaltersgeld
- § 10 Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes, Rückforderung und Durchführung
- § 11 Zusammentreffen von Altersgeld, Witwen- und Witweraltersgeld mit Erwerbseinkommen
- § 12 Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten
- § 13 Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung
- § 14 Kürzung des Altersgeldes nach Ehescheidung
- § 15 Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Altersgeld wird den am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten im Sinne von § 1 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes gewährt, die nach § 23 Absatz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes entlassen worden sind, wenn sie vor Beendigung des Dienstverhältnisses eine unwiderrufliche schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstherrn abgegeben haben, anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung das Altersgeld in Anspruch nehmen zu wollen. Satz 1 gilt für Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit nur, wenn sie nach Ablauf der Amtszeit in den Ruhestand getreten wären.

(2) Das Altersgeld wird auf der Grundlage der altersgeldfähigen Dienstbezüge und der altersgeldfähigen Dienstzeit berechnet.

(3) Hinterbliebene der in Absatz 1 genannten Altersgeldberechtigten haben Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld.

(4) Altersgeld- und Hinterbliebenenaltersgeldberechtigte sind keine Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfänger im Sinne des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(5) Die Regelungen dieses Gesetzes finden entsprechend Anwendung auf Richterinnen und Richter, die nach § 21 Absatz 2 Nummer 4 des Deutschen Richtergesetzes entlassen worden sind.

§ 2 Allgemeines

- (1) Das Altersgeld und das Hinterbliebenenaltersgeld werden durch Gesetz geregelt.
- (2) § 3 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.
- (3) Rechtsvorschriften, nach denen in den Fällen einer Entlassung auf Verlangen die Kosten eines Studiums oder einer sonstigen Ausbildung ganz oder teilweise zu erstatten sind, bleiben unberührt.

§ 3 Anspruch

- (1) Ein Anspruch auf Altersgeld und auf Hinterbliebenenaltersgeld besteht, wenn eine altersgeldfähige Dienstzeit nach § 6 von mindestens fünf Jahren zurückgelegt worden ist. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur in dem Umfang zu berücksichtigen, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (2) Der Anspruch auf Altersgeld entsteht mit Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.
- (3) Der Anspruch auf Altersgeld ruht bis zum Ablauf des Monats, in dem die oder der Altersgeldberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht. Abweichend hiervon endet das Ruhen des Anspruchs mit dem Ablauf des Monats, der dem Monat vorausgeht, in dem die oder der Altersgeldberechtigte
 1. das 63. Lebensjahr vollendet hat,
 2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist und entweder
 - a) das 62. Lebensjahr vollendet hat oder
 - b) vor dem 1. Januar 1964 geboren ist und die nach § 236a Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch jeweils geltende Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen erreicht hat,
 3. voll erwerbsgemindert nach § 43 Absatz 2 Satz 2 und 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist,
 4. teilweise erwerbsgemindert nach § 43 Absatz 1 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist oder
 5. vor dem 2. Januar 1961 geboren und berufsunfähig nach § 240 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist.

Die §§ 103 und 104 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

- (4) Wenn die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 oder Nummer 3 oder eine Berufsunfähigkeit nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 4 vorliegt, nicht durch den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung getroffen wird, entscheidet hierüber eine Ärztin oder ein Arzt gemäß § 44 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes. § 102 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(5) Wird

1. die Beamtin oder der Beamte nach §§ 29 Absatz 2 und 3, 30 Absatz 3 und 31 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes erneut in ein Beamtenverhältnis oder
2. die Richterin oder der Richter nach § 3 Absatz 1 des Landesrichtergesetzes in Verbindung mit den in Nummer 1 aufgeführten Vorschriften erneut in ein Richterverhältnis berufen, entsteht ein Anspruch auf Altersgeld frühestens bei einer Entlassung nach Ablauf von fünf Jahren ab der erneuten Berufung.

§ 4

Verlust des Anspruchs auf Altersgeld

(1) Der Anspruch auf Altersgeld erlischt unter den Voraussetzungen des § 59 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(2) Wird in einem Disziplinarverfahren auf eine Kürzung des Altersgeldes erkannt, beginnt die Kürzung mit dem Kalendermonat, der auf den Eintritt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung folgt, frühestens mit dem Beginn der Zahlung des Altersgeldes.

(3) Ist bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Verlangen bereits ein Disziplinarverfahren anhängig, wird dieses im Hinblick auf das Altersgeld fortgeführt. § 34 Absatz 2 Nummer 2 des Landesdisziplinalgesetzes ist nicht anzuwenden.

§ 5

Altersgeldfähige Dienstbezüge

(1) Altersgeldfähige Dienstbezüge sind

1. das Grundgehalt nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 des Landesbesoldungsgesetzes,
2. sonstige Dienstbezüge, deren Ruhegehaltfähigkeit gesetzlich bestimmt ist,
3. Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes, soweit sie nach Maßgabe des § 67a des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ruhegehaltfähig sind.

Bei den Dienstbezügen nach Satz 1 Nummer 1 und 2 sind die Dienstbezüge maßgebend, die der oder dem Altersgeldberechtigten zuletzt zugestanden haben. Verweisen anzuwendende Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf den Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, ist dieser Verweis insoweit unbeachtlich.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigung oder bei Beurlaubung ohne Dienstbezüge gelten als altersgeldfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen altersgeldfähigen Dienstbezüge; dies gilt auch bei eingeschränkter Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes.

(3) § 5 Absatz 3, 5 und 6 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

§ 6**Altersgeldfähige Dienstzeit**

(1) Altersgeldfähig ist die Dienstzeit, die von der ersten Berufung an im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt wurde. § 6 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil altersgeldfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; dies gilt auch für Zeiten einer eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes.

(2) Der im Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit stehen gleich

1. die im Richterverhältnis zurückgelegte Dienstzeit,
2. die im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegte Dienstzeit.

(3) Als altersgeldfähig gelten auch die im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst zurückgelegten Zeiten oder vergleichbare Zeiten in entsprechender Anwendung der §§ 8 und 9 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Zeiten, für die bereits Ansprüche auf Altersgeld oder altersgeldähnliche Ansprüche erworben wurden oder für die eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung durchgeführt worden ist.

(5) Die §§ 12a, 12b und 13 Absatz 2 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten entsprechend.

§ 7**Höhe des Altersgeldes**

(1) Die Höhe des Altersgeldes beträgt für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der altersgeldfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 Prozent, multipliziert mit 0,85. § 14 Absatz 1 Satz 2 bis 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

(2) In den Fällen des § 3 Absatz 3 Satz 2 wird die Höhe des Altersgeldes nach Absatz 1 um 3,6 Prozent für jedes Jahr vermindert, für das Altersgeld vor Ablauf des Monats gezahlt wird, in dem die oder der Altersgeldberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht; die Minderung darf mit Ausnahme der Fälle des § 3 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 10,8 Prozent nicht übersteigen. § 14 Absatz 1 Satz 2 bis 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

(3) Endet das Ruhen des Anspruchs auf Altersgeld nach § 3 Absatz 3 Satz 2 Nummer 4 oder Nummer 5, wird die Höhe des Altersgeldes bis zum Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze mit 0,5 multipliziert.

(4) Werden die Versorgungsbezüge nach § 70 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern allgemein erhöht oder vermindert, erhöhen oder vermindern sich die der Berechnung des Altersgeldes zugrundeliegenden altersgeldfähigen Dienstbezüge nach § 5 Absatz 1 entsprechend. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(5) Die Höhe des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes darf nicht geringer sein als die Höhe des Rentenanspruchs, der sich ergeben hätte, wenn der Altersgeldberechtigte für die Zeit der versicherungsfreien Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre. Die Vergleichsberechnung hat die Stelle vorzunehmen, die das Altersgeld oder das Hinterbliebenenaltersgeld auszahlt. Die erforderliche Auskunft ist durch diese Stelle beim zuständigen Rentenversicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung einzuholen.

§ 8

Zuschläge für Kindererziehung und Pflege

Die §§ 50a, 50b, 50c Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 bis 4 sowie § 50d des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten entsprechend. An die Stelle des Ruhegehalts tritt das Altersgeld, an die Stelle der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge treten die altersgeldfähigen Dienstbezüge, an die Stelle der ruhegehaltfähigen Dienstzeit tritt die altersgeldfähige Dienstzeit und an die Stelle des Witwengeldes nach § 20 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern tritt das Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld nach § 9 Absatz 3.

§ 9

Hinterbliebenenaltersgeld

(1) Das Hinterbliebenenaltersgeld umfasst

1. Altersgeld für den Sterbemonat (Absatz 2),
2. Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld (Absatz 3),
3. Witwenabfindung oder Witwerabfindung (Absatz 4),
4. Waisenaltersgeld (Absatz 5).

(2) Verstirbt die oder der Altersgeldberechtigte, verbleibt das im Sterbemonat zu zahlende Altersgeld in voller Höhe ihren oder seinen Erbinnen oder Erben. § 17 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

(3) Die Witwe oder der Witwer einer Altersgeldberechtigten oder eines Altersgeldberechtigten erhält Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld. Das Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld beträgt 55 Prozent des Altersgeldes. § 19 Absatz 1 Satz 2 und § 20 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass in § 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern an die Stelle des Eintritts der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand der Zeitpunkt der erstmaligen Zahlung von Altersgeld nach diesem Gesetz tritt.

(4) Eine Witwe oder ein Witwer mit Anspruch auf Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld, die oder der wieder heiratet, erhält eine Abfindung in Höhe des Vierundzwanzigfachen des ihr oder ihm im Monat der Wiederverheiratung nach Anwendung der §§ 13 bis 15 zu zahlenden Witwenaltersgeldes oder Witweraltersgeldes.

(5) Die Kinder einer verstorbenen Altersgeldberechtigten oder eines verstorbenen Altersgeldberechtigten erhalten Waisenaltersgeld. Das Waisenaltersgeld beträgt für Halbweisen 12 Prozent und für Vollweisen 20 Prozent des Altersgeldes. § 23 Absatz 2 Satz 1 und § 24 Absatz 2 und 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass Kindern kein Waisengeld gewährt wird, deren Kindschaftsverhältnis zur oder zum verstorbenen Altersgeldberechtigten durch Annahme als Kind nach erstmaliger Zahlung von Altersgeld nach diesem Gesetz begründet worden ist.

(6) Der Anspruch auf Witwenaltersgeld, Witweraltersgeld und Waisenaltersgeld nach Absatz 3 bis 5 entsteht frühestens mit Ablauf des Sterbemonats der oder des Altersgeldberechtigten.

(7) Die §§ 1 Absatz 3, 25, 28, 52, 61 Absatz 1 und 2 sowie § 64 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten entsprechend.

§ 10

Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes, Rückforderung und Durchführung

(1) Die oberste Dienstbehörde im Sinne von § 3 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes setzt die altersgeldfähigen Dienstbezüge und die altersgeldfähige Dienstzeit innerhalb von sechs Monaten nach der Entlassung fest. Sie kann diese Befugnis für Beamtinnen und Beamte des Landes im Einvernehmen mit der für das Versorgungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde auf eine andere Stelle übertragen. Die Festsetzung erfolgt unter dem Vorbehalt künftiger Rechtsänderungen.

(2) Die Leistungsgewährung, mit Ausnahme der Leistung nach § 9 Absatz 2, erfolgt auf schriftlichen Antrag.

(3) Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld wird ab dem Monat gewährt, in dem der Antrag bei der zuständigen Behörde eingegangen ist. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Voraussetzungen nach § 3 Absatz 3 Satz 1 oder Satz 2 gestellt werden, gelten als am Ersten des Monats gestellt, in dem diese Voraussetzungen vorlagen. Im Falle des § 3 Absatz 4 Satz 2 ist die Zahlung des Altersgeldes nach Ablauf der jeweiligen Frist erneut zu beantragen.

(4) Das Altersgeld und das Hinterbliebenenaltersgeld sind für die gleichen Zeiträume zu zahlen wie die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten. Sie sind am Ende des Monats fällig, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, und werden am letzten Bankarbeitstag dieses Monats gezahlt. Altersgeld, Witwenaltersgeld, Witweraltersgeld und Waisenaltersgeld werden längstens bis zum Ende des Monats gezahlt, in dem die oder der Berechtigte verstirbt.

(5) Für die Durchführung dieses Gesetzes gelten § 49 Absatz 3 und 5 bis 9 sowie die §§ 52 und 62 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern entsprechend.

§ 11**Zusammentreffen von Altersgeld, Witwenaltersgeld und Witweraltersgeld mit Erwerbseinkommen**

(1) Beziehen Altersgeldberechtigte oder Berechtigte nach § 9 Absatz 3 Erwerbs- oder Erwerbsersatz Einkommen (§ 53 Absatz 7 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern), erhalten sie daneben Altersgeld oder Hinterbliebenenaltersgeld nur bis zum Erreichen der Höchstgrenze nach Absatz 2. Dies gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem die oder der Altersgeldberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht.

(2) Die Höchstgrenze beträgt

1. für Altersgeldberechtigte nach § 3 Absatz 3 Satz 2 71,75 Prozent der altersgeldfähigen Dienstbezüge zuzüglich eines Betrages von monatlich 525 Euro,
2. für Witwen oder Witwer die der Berechnung des Witwenaltersgeldes oder Witweraltersgeldes zugrundeliegenden altersgeldfähigen Dienstbezüge.

§ 12**Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten**

(1) § 55 Absatz 1 bis 5 und 8 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass

1. Renten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 in dem Umfang unberücksichtigt bleiben, in dem sie nach Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld nach diesem Gesetz erworben worden sind;
2. in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a an die Stelle der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt bestimmt, die altersgeldfähigen Dienstbezüge treten;
3. an die Stelle der nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b zu ermittelnden Zeit die Zeit zwischen der Vollendung des 17. Lebensjahres und der Beendigung des den Anspruch auf Altersgeld begründenden Dienstverhältnisses tritt;
4. in Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 an die Stelle des Witwengeldes das Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld und an die Stelle des Waisengeldes das Waisenaltersgeld nach diesem Gesetz treten;
5. in Absatz 2 Satz 2 an die Stelle der Minderung nach § 14 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die Minderung nach § 7 Absatz 2 dieses Gesetzes tritt;
6. die Höchstgrenze unter Anwendung des § 7 Absatz 3 festzusetzen ist, wenn das an der Ruhensregelung beteiligte Altersgeld in entsprechender Anwendung dieser Vorschrift ermittelt worden ist;
7. in Absatz 5 an die Stelle des § 53 der § 11 dieses Gesetzes tritt.

(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden, wenn die oder der Altersgeldberechtigte oder die oder der Hinterbliebenenaltersgeldberechtigte Anspruch auf Versorgung nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern hat.

§ 13**Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung**

Erhalten Altersgeldberechtigte oder Hinterbliebenenaltersgeldberechtigte aus einer Verwendung der oder des Altersgeldberechtigten im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung eine Versorgung, ruht das Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld in entsprechender Anwendung des § 56 Absatz 1 bis 6 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern mit der Maßgabe, dass die Versorgung in dem Umfang unberücksichtigt bleibt, in dem sie nach Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld nach diesem Gesetz erworben wurde; bei der Festsetzung der Höchstgrenze bleibt die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses unberücksichtigt. Der sich nach Satz 1 ergebende Ruhensbetrag ist von dem nach Anwendung der §§ 11 und 12 verbleibenden Altersgeld abzuziehen.

§ 14**Kürzung des Altersgeldes nach Ehescheidung**

(1) Sind durch Entscheidung des Familiengerichts

1. Anwartschaften in einer gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1587b Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung oder

2. Anrechte nach dem Versorgungsausgleichsgesetz

übertragen oder begründet worden, werden nach Wirksamkeit dieser Entscheidung das Altersgeld der ausgleichspflichtigen Person und das Witwen-, Witwer- und Waisenaltersgeld ihrer Hinterbliebenen nach Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften um den nach Absatz 2 oder Absatz 3 berechneten Betrag gekürzt. § 57 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

(2) Der Kürzungsbetrag für das Altersgeld und für das Hinterbliebenenaltersgeld berechnet sich in sinngemäßer Anwendung des § 57 Absatz 2 und 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. An die Stelle des Eintritts in den Ruhestand tritt dabei der Zeitpunkt nach § 3 Absatz 3 Satz 1 oder Satz 2.

(3) Die Kürzung des Altersgeldes oder des Hinterbliebenenaltersgeldes kann von den Berechtigten ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrags an den Dienstherrn abgewendet werden. § 58 Absatz 2 bis 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend.

§ 15**Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen**

(1) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen allgemeinen Verwaltungsvorschriften erlässt die für das Versorgungsrecht zuständige oberste Landesbehörde.

(2) Für die aus dem Landesdienst auf eigenen Antrag entlassenen Altersgeldberechtigten bestimmt die Landesregierung durch Rechtsverordnung die Behörde, die für die Festsetzung, Anweisung und Rückforderung von Altersgeld zuständig ist. Für die in § 1 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes genannten Beamtinnen und Beamten setzt die von der jeweiligen obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle das Altersgeld fest und regelt die Rückforderung dieser Leistungen. Gesetzliche Regelungen bleiben davon unberührt.

Artikel 4 **Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Mai 2018 (GVOBl. M-V S. 193, 201) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Bei § 9 werden nach den Wörtern „gesundheitliche Eignung“ ein Komma und die Wörter „genetische Untersuchungen“ angefügt.
 - b) Nach der Angabe „§ 12 Befähigung“ wird die Angabe „§ 12a Zuverlässigkeitsüberprüfung“ eingefügt.
 - c) Bei § 16 werden nach den Wörtern „des Gemeinschaftsrechts“ die Wörter „und aufgrund in Drittstaaten erworbener Berufsqualifikationen“ angefügt.
 - d) Die Angabe „§ 21 Erprobung“ wird durch die Angabe „§ 21 Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion“ ersetzt.
 - e) Bei § 58 wird nach dem Wort „Dienstkleidungsvorschriften“ ein Komma und das Wort „Kennzeichnungspflicht“ angefügt.
 - f) Nach der Angabe § 64 „Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen“ werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 64a Kurzzeitige Verhinderung, Pflegezeit
§ 64b Familienpflegezeit“.
 - g) Bei § 65 wird die Angabe „§ 65 Altersteilzeit“ durch die Angabe „§ 65 Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers“ ersetzt.
 - h) Nach der Angabe „§ 83a Erfüllung durch den Dienstherrn bei Schmerzensgeldansprüchen“ wird die Angabe „§ 83b Verzinsung, Abtretung, Verpfändung, Aufrechnung, Zurückbehaltung, Belassung und Rückforderung von Leistungen“ angefügt.
 - i) Bei § 111 werden nach dem Wort „Dienstkleidung“ hinter dem Komma die Wörter „äußeres Erscheinungsbild“ und ein Komma eingefügt.
 - j) Nach der Angabe „§ 126 Übergangsregelung für erlassene Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen“ wird die Angabe „§ 127 Übergangsregelung für Beamte in der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion“ angefügt.
2. In § 6 Absatz 4 Satz 2 werden nach der Zahl „29“ die Wörter „dieses Gesetzes sowie die §§ 14, 15 und 20 des Beamtenstatusgesetzes“ eingefügt.

3. § 9 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach den Wörtern „gesundheitliche Eignung“ ein Komma gesetzt und die Wörter „genetische Untersuchungen“ angefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamten- oder Beschäftigtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist auf Grund eines ärztlichen Gutachtens (§ 44) festzustellen. Bei Beamten des Polizeivollzugsdienstes, der Berufsfeuerwehren und des Justizvollzugsdienstes erfolgt die Prüfung auch vor der Ernennung zum Widerrufsbeamten. Die gesundheitliche Eignung für die Ernennung zum Ehrenbeamten oder zum Beamten auf Zeit ist aufgrund eines ärztlichen Gutachtens (§ 44) festzustellen.“

c) Es wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die für Beschäftigte geltenden Rechtsvorschriften über genetische Untersuchungen und Analysen vor und nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses nach § 19 des Gendiagnostikgesetzes sind entsprechend anzuwenden.“

4. Nach § 12 wird folgender § 12a eingefügt:

**„§ 12a
Zuverlässigkeitsüberprüfung**

(1) Vor der erstmaligen Begründung eines Beamtenverhältnisses in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes ersucht die Einstellungsbehörde die Verfassungsschutzbehörde und die Polizei um Auskunft, ob und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel daran zu begründen vermögen, dass der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes einzutreten. Satz 1 gilt auch für die Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerber in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelfer, als Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspfleger tätig werden. Zu diesem Zweck ist abweichend von Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zulässig. Hierzu übermittelt die Einstellungsbehörde den angefragten Stellen den Namen, die Vornamen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort, das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit des Bewerbers. Die angefragten Stellen teilen mit, ob zu der Person Erkenntnisse nach Satz 1 vorliegen. Darüber hinaus übermitteln sie der Einstellungsbehörde die bei ihr vorliegenden sicherheitsrelevanten Erkenntnisse über den Bewerber, soweit Sicherheitsinteressen oder rechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(2) Soweit erforderlich, ersucht die Polizei i die Polizeibehörden der anderen Bundesländer und des Bundes um Auskunft.

(3) Das Auskunftsverfahren ist nicht zulässig, wenn der Bewerber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. In diesem Fall erfolgt die Abfrage vor der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe.

(4) Die von der Verfassungsschutzbehörde und der Polizei übermittelten Daten dürfen nur von Personen verarbeitet werden, die einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen und hinsichtlich ihrer Tätigkeit sensibilisiert wurden. Das von den Sicherheitsbehörden übermittelte Ergebnis wird verschlossen zu den Bewerbungsunterlagen genommen oder durch technische und organisatorische Maßnahmen vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Es darf nur durch Befugte zur Kenntnis genommen werden. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens sind die Daten zu löschen. Die Bewerber sind über die Abfrage bei der Verfassungsschutzbehörde und der Polizei vorab rechtzeitig zu informieren.

(5) Der Bewerber ist durch die Einstellungsbehörde über das beabsichtigte Auskunftsverfahren, den Zweck und das Verfahren der Datenübermittlung einschließlich der weiteren Verarbeitung der erhobenen Daten zu unterrichten. Die Verfassungsschutzbehörde und die Polizei dürfen die genannten Daten nur für die Durchführung der Abfrage verarbeiten, es sei denn, eine Verarbeitung ist aufgrund anderer Vorschriften zulässig. Im Übrigen werden die Daten gelöscht, sobald die angefragten Stellen eine Mitteilung der Einstellungsbehörde über den Abschluss des Bewerbungsverfahrens erhalten.

(6) Die Datenübermittlung nach Absatz 1 kann elektronisch erfolgen soweit die Vertraulichkeit, die Integrität und die Authentizität der Daten durch eine geeignete Verschlüsselung sichergestellt ist. Das Innenministerium wird ermächtigt, die Einzelheiten der elektronischen Datenübermittlung durch Rechtsverordnung zu regeln.“

5. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „das erste Einstiegsamt“ die Wörter „(einfacher Dienst)“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 werden nach den Wörtern „das zweite Einstiegsamt“ die Wörter „(mittlerer Dienst)“ eingefügt.
- c) In Absatz 3 werden nach den Wörtern „das erste Einstiegsamt“ die Wörter „(gehobener Dienst)“ eingefügt.
- d) In Absatz 4 werden nach den Wörtern „das zweite Einstiegsamt“ die Wörter „(höherer Dienst)“ eingefügt.

6. § 16 wird wie folgt gefasst:

**„§ 16
Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund des Gemeinschaftsrechts
und aufgrund in Drittstaaten erworbener Berufsqualifikationen**

- (1) Die Laufbahnbefähigung kann auch aufgrund
1. der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU L 255 vom 30. September 2005 S. 22), zuletzt geändert am 20. November 2013 durch die Richtlinie 2013/55/EU (ABl. EU L 354 S. 132),
 2. eines mit einem Drittstaat geschlossenen Vertrages, in dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung der Berufsqualifikation eingeräumt haben, oder
 3. einer auf eine Tätigkeit in einer öffentlichen Verwaltung vorbereitenden Berufsqualifikation, die in einem von § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Beamtenstatusgesetzes nicht erfassten Drittstaat erworben worden ist, erworben werden.
- (2) Die deutsche Sprache muss in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn erforderlichen Maß beherrscht werden.
- (3) Das Nähere regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Darin sollen insbesondere geregelt werden
1. die Einzelheiten der Anerkennungsbedingungen,
 2. die Ausgleichsmaßnahmen einschließlich der Voraussetzungen und der Durchführung der Eignungsprüfung und des Anpassungslehrgangs,
 3. das Anerkennungsverfahren sowie
 4. die Verwaltungszusammenarbeit nach Titel V der Richtlinie 2005/36/EG, insbesondere der Vorwarnmechanismus nach Artikel 56a der Richtlinie 2005/36/EG.
- (4) Für die Laufbahnen der Fachrichtung des Bildungsdienstes ist die Rechtsverordnung durch die für das Bildungswesen zuständige oberste Landesbehörde zu erlassen. Absatz 6 gilt entsprechend.
- (5) Die Verfahren nach Absatz 1 Nummern 1 und 2 sowie aufgrund der Rechtsverordnungen nach Absatz 3 und 4 können über den Einheitlichen Ansprechpartner nach dem Gesetz zur Errichtung von Stellen mit der Bezeichnung „Einheitliche Ansprechpartner“ vom 17. Dezember 2009 (GVBl. M-V S. 729) abgewickelt werden. Der Einheitliche Ansprechpartner stellt die Informationen zur Verfügung und verweist auf die jeweils zuständigen Stellen zum Zwecke der elektronischen Verfahrensabwicklung nach Artikel 57a Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie 2005/36/EG. Es gelten die Bestimmungen zum Verfahren über die einheitliche Stelle nach §§ 71a bis 71e des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes.
- (6) Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz ist, mit Ausnahme des § 17, nicht anzuwenden.“

7. In § 18 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Eine Einstellung in einem höheren Amt ist auch zulässig, wenn ein nach der laufbahn- und besoldungsrechtlichen Zuordnung entsprechendes Amt in einem früheren Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erreicht worden ist; in diesen Fällen ist keine Probezeit abzuleisten.“

8. § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. im Fall der Übertragung einer höherwertigen Funktion vor Feststellung der Eignung in einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten, soweit nicht Zeiten der Übertragung einer höherwertigen Funktion nach näherer Regelung in den Laufbahnverordnungen angerechnet werden können,“.

9. § 21 wird wie folgt gefasst:

**„§ 21
Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion**

(1) Ein Amt mit leitender Funktion wird zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen; dies gilt nicht für Beamte, die sich bereits in einem Amt mit leitender Funktion befinden, sofern damit keine wesentliche Änderung des bereits übertragenen Aufgabekreises verbunden ist. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre. Zeiten, in denen dem Beamten die leitende Funktion oder eine vergleichbare Funktion bereits übertragen war, können auf die Probezeit angerechnet werden. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, einer Elternzeit ohne Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Krankheitszeiten hemmen den Lauf der Probezeit, wenn sie zusammengekommen die Dauer von drei Monaten überschreiten. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig.

(2) In ein Amt im Sinne des Absatzes 1 darf nur berufen werden, wer

1. sich in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem Richterverhältnis auf Lebenszeit befindet und
2. in dieses Amt auch als Beamter auf Lebenszeit berufen werden könnte.

Der Landesbeamtenausschuss kann hiervon Ausnahmen zulassen. Befindet sich der Beamte nur in dem Beamtenverhältnis auf Probe nach Absatz 1, bleiben die für Beamte auf Probe geltenden disziplinarrechtlichen Regelungen unberührt.

(3) Vom Tage der Ernennung ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem Amt, das dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder im Richterverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden ist, mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbotes der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit besteht bei demselben Dienstherrn neben dem Beamtenverhältnis auf Probe fort. Dienstvergehen, die mit Bezug auf das Beamtenverhältnis oder das Richterverhältnis auf Lebenszeit oder das Beamtenverhältnis auf Probe begangen worden sind, werden so verfolgt, als stünde der Beamte oder Richter nur im Beamtenverhältnis oder Richterverhältnis auf Lebenszeit.

(4) Wird der Beamte während der Probezeit in ein anderes Amt mit leitender Funktion versetzt oder umgesetzt, das in dieselbe Besoldungsgruppe eingestuft ist wie das zuletzt übertragene Amt mit leitender Funktion, läuft die Probezeit weiter. Wird dem Beamten ein höher eingestuftes Amt mit leitender Funktion übertragen, beginnt eine neue Probezeit. Das bisherige Beamtenverhältnis auf Probe wird gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes und § 31 Absatz 2 durch Entlassung beendet.

(5) Ämter im Sinne des Absatzes 1 sind

1. die der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter,
2. Ämter in der Besoldungsgruppe A 15 als Leitung einer Landesbehörde oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts,
3. bei kommunalen Körperschaften Ämter ab der Besoldungsgruppe A 13, wenn die Funktion als leitender Verwaltungsbeamter oder als Leiter eines Dezernates, eines Amtes, eines Fachdienstes oder einer vergleichbaren Organisationseinheit übertragen werden soll,
4. Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 als Kanzler einer Hochschule (§ 87 Absatz 2 Landeshochschulgesetz),

sofern die Funktion nicht in § 20 Absatz 2 Satz 2 genannt ist.

(6) Der Beamte ist über die in § 22 Absatz 5 des Beamtenstatusgesetzes genannten Fälle hinaus auch

1. mit Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit oder Richterverhältnisses auf Lebenszeit,
 2. mit der Übertragung eines der in § 20 Absatz 2 Satz 2 genannten Ämter oder
 3. mit Verhängung mindestens einer Kürzung der Dienstbezüge
- aus dem Beamtenverhältnis auf Probe nach Absatz 1 entlassen. Der Beamte ist zu entlassen, wenn bereits vor Ablauf der Probezeit ein Mangel besteht, der die Feststellung der Bewährung ausschließt und nachhaltige Zweifel bestehen, dass der Mangel in der restlichen Probezeit noch behoben werden kann.

(7) Mit dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit ist das Amt nach Absatz 1 auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen. Einem Richter darf das Amt in leitender Funktion auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur übertragen werden, wenn er die Entlassung aus dem Richteramt schriftlich verlangt. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, endet der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht. Eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amtes ist innerhalb von zwei Jahren nicht zulässig.

(8) Der Beamte führt während der Amtszeit im Dienst nur die Amtsbezeichnung des nach Absatz 1 übertragenen Amtes; dies gilt auch für die Befugnis zum Führen der Amtsbezeichnung außerhalb des Dienstes. Wird das Amt nach Absatz 1 nicht auf Dauer übertragen, darf die Amtsbezeichnung nach Absatz 1 mit dem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auf Probe nicht weitergeführt werden.

(9) § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 findet keine Anwendung.

(10) § 66 Absatz 1 findet keine Anwendung.“

10. In § 23 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die für Beschäftigte geltenden Rechtsvorschriften über das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot aus genetischen Gründen nach § 21 des Gendiagnostikgesetzes sind entsprechend anzuwenden.“

11. § 25 Absatz 2 Nummer 7 wird wie folgt gefasst:

„die Einzelheiten und Ausnahmen von der Erprobung sowie die Einzelheiten des Beamtenverhältnisses auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion (§ 20 und § 21),“.

12. In § 28 Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Krankenfürsorge“ ein Komma eingefügt und die Wörter „und Versorgung“ durch die Wörter „Versorgung und Altersgeld“ ersetzt.

13. In § 43 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Der Beamte ist verpflichtet, zur Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand ist er auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für diese gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen zu tragen.“

14. § 44 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die ärztliche Untersuchung wird von Amtsärzten und beamteten Ärzten oder sonstigen von der zuständigen Behörde bestimmten Ärzten durchgeführt.“

15. § 51 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut des § 51 wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Auf frühere Beamte mit Anspruch auf Altersgeld findet § 47 Absatz 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes entsprechende Anwendung.“

16. § 53 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut des § 53 wird Absatz 1.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Absatz 1 gilt für Altersgeldberechtigte und deren Hinterbliebene entsprechend.“

17. § 58 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Dienstkleidungsvorschriften“ ein Komma und das Wort „Kennzeichnungspflicht“ angefügt.
- b) Der bisherige Wortlaut des § 58 wird Absatz 1.
- c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Beamte der Fachrichtung des Polizeivollzugsdienstes im Sinne des § 107 tragen beim Einsatz in geschlossenen Einheiten eine zur nachträglichen Identitätsfeststellung geeignete Kennzeichnung. Diese Kennzeichnungspflicht gilt nicht, soweit der Zweck der Maßnahme oder Amtshandlung oder überwiegende schutzwürdige Belange des Polizeivollzugsbediensteten dadurch beeinträchtigt werden. Das Nähere zu Inhalt, Umfang und Ausnahmen von dieser Verpflichtung regelt das Innenministerium durch Verwaltungsvorschrift.“

18. Nach § 64 werden folgende §§ 64a und 64b eingefügt:

**„§ 64a
Kurzzeitige Verhinderung, Pflegezeit**

(1) Beamte sind für bis zu zehn Arbeitstage, davon bis zu neun Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge, vom Dienst freizustellen, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absätze 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (kurzzeitige Verhinderung). Die Verhinderung an der Dienstleistung sowie deren voraussichtliche Dauer sind unverzüglich mitzuteilen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Maßnahme nach Satz 1 sind durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(2) Beamten, die

1. einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absätze 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung pflegen oder
2. einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen oder
3. einen nahen Angehörigen begleiten, der an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt,

ist auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen (Pflegezeit). Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Erfolg der Ausbildung nicht gefährdet wird. Wird Teilzeit in Anspruch genommen, ist den Wünschen des Beamten hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit zu entsprechen, soweit keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nach Nummer 1 und 2 ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen. Die Erkrankung nach Nummer 3 ist durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

(3) Die Pflegezeit ist spätestens zehn Arbeitstage vor ihrem Beginn schriftlich zu beantragen. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung vom Dienst in Anspruch genommen werden soll. Bei Inanspruchnahme einer teilweisen Freistellung vom Dienst ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit nach § 64b für die Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sie sich unmittelbar an die Familienpflegezeit anschließen und ist abweichend von Satz 1 spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit zu beantragen.

(4) Die Pflegezeit beträgt für jeden nahen Angehörigen in den Fällen von Absatz 2 Satz 1 Nummern 1 und 2 längstens sechs Monate, in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 3 längstens drei Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten bis zur Höchstdauer verlängert werden. Der Zustimmung bedarf es nicht, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 64b dürfen insgesamt die Dauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.

(5) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, so ist die Bewilligung der Pflegezeit mit Ablauf von vier Wochen nach Eintritt oder Kenntnis der veränderten Umstände zu widerrufen. Der Dienstvorgesetzte ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen bedarf eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit seiner Zustimmung.

(6) Für die Pflegezeit nach Absatz 2 gilt § 64 Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

§ 64b Familienpflegezeit

(1) Einem Beamten ist, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer von längstens 24 Monaten Teilzeitbeschäftigung im Umfang von durchschnittlich mindestens 15 Stunden je Woche als Familienpflegezeit

1. zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absätze 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung oder

2. zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung

zu bewilligen. Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann eine Familienpflegezeit mit mindestens 15 Stunden je Woche bewilligt werden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Erfolg der Ausbildung nicht gefährdet wird. § 64a Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Die Familienpflegezeit soll spätestens acht Wochen vor ihrem Beginn schriftlich beantragt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. § 64a Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

(3) Ist die Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. § 64a Absatz 4 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Liegen die Voraussetzungen des Absatzes 1 für die Bewilligung der Familienpflegezeit nicht mehr vor, so ist die Bewilligung mit Ablauf des Kalendermonats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, zu widerrufen. Der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. Ist dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, ist die Bewilligung zu widerrufen, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Übrigen bedarf eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit der Zustimmung des Dienstvorgesetzten.

(5) Für die Familienpflegezeit nach Absatz 1 gilt § 64 Absatz 2 Satz 2 entsprechend.“

19. § 65 wird wie folgt gefasst:

„§ 65 Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers

(1) Zur Sicherung des Wissenstransfers kann die oberste Dienstbehörde einem Beamten mit Dienstbezügen, der das 63. Lebensjahr vollendet und einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 36 Absatz 1 gestellt hat, mit seiner Zustimmung Teilzeitbeschäftigung, die sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken muss, mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligen, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt und seine bisherigen Leistungen dies rechtfertigen. Der Antrag nach § 36 Absatz 1 gilt in diesem Fall als erledigt.

- (2) Für Beamte, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass
1. bei ihnen die nach § 36 Absatz 2 maßgebende Altersgrenze an die Stelle des 63. Lebensjahres tritt,
 2. sich der Antrag mindestens auf die Zeit erstrecken muss, zu der sie nach vollendetem 65. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können.
- (3) § 63 Absatz 1 gilt entsprechend.“
20. In § 66 Absatz 2 werden die Wörter „unter Wegfall der Bezüge“ durch die Wörter „ohne Dienstbezüge“ ersetzt.
21. § 68 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung Einzelheiten der Gewährung von Erholungsurlaub einschließlich Zusatzurlaub, insbesondere dessen Dauer und Berechnung, die Voraussetzungen für die Gewährung, dessen Verfall, sowie das Verfahren, die Voraussetzungen und den Umfang einer Abgeltung.“
22. In § 74 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „genommen werden“ ersetzt durch das Wort „nehmen“.
23. § 79 wird wie folgt geändert:
- a) Vor Absatz 1 wird folgender neuer Absatz 1 eingefügt:

„(1) § 41 des Beamtenstatusgesetzes gilt für frühere Beamte mit Anspruch auf Altersgeld entsprechend.“
 - b) Der bisherige Absatz 1 wird Absatz 2.
 - c) In Absatz 2 werden in Satz 1 nach dem Wort „Versorgungsbezügen“ die Wörter „oder Altersgeldbezügen“ eingefügt.
24. § 80 wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 80
Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen**

- (1) Beihilfe erhalten:
1. Beamte, die Anspruch auf Besoldung haben, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder nach § 64a für die Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger unter Fortfall der Bezüge freigestellt oder beurlaubt sind,
 2. Versorgungsempfänger, die Anspruch auf Versorgungsbezüge haben,
 3. frühere Beamte für den Zeitraum, in dem sie einen Unterhaltsbeitrag oder Übergangsgeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz beziehen,
 4. frühere Beamte auf Zeit für den Zeitraum, in dem sie Übergangsgeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz beziehen.

Satz 1 gilt auch, wenn Bezüge aufgrund der Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften nicht gezahlt werden.

(2) Beihilfe wird auch gewährt für Aufwendungen

1. der Ehegatten oder Lebenspartner, die kein zur wirtschaftlichen Selbständigkeit führendes Einkommen haben, und
2. der Kinder, die beim Familienzuschlag nach dem Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern berücksichtigt werden.

Satz 1 Nummer 2 gilt nicht für Kinder, die Waisengeld nach § 23 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes erhalten.

(3) Beihilfefähig sind grundsätzlich nur notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen

1. in Krankheits- und Pflegefällen,
2. für die Behandlung von Behinderungen,
3. für die Früherkennung von Krankheiten und für Schutzimpfungen,
4. in Geburtsfällen, für eine künstliche Befruchtung, für Maßnahmen zur Empfängnisregelung und -verhütung sowie in Ausnahmefällen bei Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch sowie
5. bei Organspenden.

(4) Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung sind nicht beihilfefähig. Satz 1 gilt nicht:

1. für Beihilfeberechtigte und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die
 - a) bis zum 31. August 2003 ergänzend zur Regelung des § 6 Absatz 1 Nummer 6 Buchstabe b der Beihilfevorschriften bezüglich stationärer Wahlleistungen versichert waren oder die mit Rücksicht auf das bis zum 31. August 2003 geltende Beihilferecht keinen Anlass zur Versicherung stationärer Wahlleistungen hatten und
 - b) ohne ihr Verschulden und entgegen ihrer erkennbar gewordenen Absicht aus anderen als finanziellen Gründen
 - aa) keinen oder keinen vollständigen Versicherungsschutz für stationäre Wahlleistungen oder
 - bb) keinen oder keinen vollständigen, dem neuen Beihilferecht angepassten Krankenversicherungsschutz unter Ausschluss stationärer Wahlleistungen erhalten konnten;
2. bei Aufwendungen für Wahlleistungen in den Fällen, in denen Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige bis zum 31. August 2003
 - a) die Behandlung bereits begonnen haben,
 - b) wegen angeborener Leiden oder für bestimmte Krankheiten Wahlleistungen eines bestimmten Arztes in Anspruch genommen haben, soweit derselbe Arzt die Behandlung fortsetzt, oder
 - c) wegen angeborener Leiden oder bestimmter Krankheiten Wahlleistungen in Anspruch genommen haben und in denen die Behandlung aufgrund eines bei Beendigung des früheren Behandlungsabschnitts bestehenden Behandlungsplans bis zu seinem Abschluss fortgesetzt wird.

Dies gilt im Falle der Buchstaben b und c nur, wenn die Festsetzungsstelle die Beihilfefähigkeit vor Beginn der Behandlung anerkannt hat, es sei denn, dass eine sofortige stationäre Behandlung geboten war.

(5) Die Beihilfe wird als Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz) oder als Pauschale gewährt. Der Bemessungssatz beträgt

1. bei Beamten 50 Prozent, während der Inanspruchnahme von Elternzeit 70 Prozent,
2. bei berücksichtigungsfähigen Ehegatten oder Lebenspartnern sowie bei Versorgungsempfängern 70 Prozent,
3. bei berücksichtigungsfähigen Kindern und eigenständig beihilfeberechtigten Waisen 80 Prozent.

Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1, beträgt der Bemessungssatz eines Beihilfeberechtigten 70 Prozent. Dies gilt bei mehreren Beihilfeberechtigten nur für diejenigen, die den Familienzuschlag nach den §§ 41 und 42 des Besoldungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern beziehen. In besonderen Ausnahmefällen kann eine Erhöhung der Bemessungssätze vorgesehen werden. In Pflegefällen kann die Beihilfe auch in Form einer Pauschale gewährt werden, deren Höhe sich am tatsächlichen Versorgungsaufwand orientiert. Sie kann auch im Wege der Beteiligung an den Kosten individueller Leistungen von Leistungserbringern gewährt werden. Beihilfe darf nur gewährt werden, soweit sie zusammen mit anderen aus demselben Anlass zu gewährenden Leistungen die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen nicht überschreitet. Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen beihilfeberechtigter Personen, denen Leistungen der Heilfürsorge nach § 112 zustehen.

(6) Das Finanzministerium regelt im Einvernehmen mit dem Innenministerium durch Verordnung die Beihilfegewährung. In der Verordnung können insbesondere Bestimmungen zu Inhalt und Umfang der Beihilfe getroffen werden:

1. zur Höhe des Einkommens, die nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 zum Ausschluss von Aufwendungen führen,
2. zu Höchstbeträgen,
3. in Anlehnung an das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch
 - a) zu dem Ausschluss der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Untersuchungen, Behandlungen, Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, deren diagnostischer oder therapeutischer Nutzen nicht nach dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse nachgewiesen ist,
 - b) zu dem Ausschluss der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel, die zur Behandlung geringfügiger Erkrankungen bestimmt sind und deren Kosten geringfügig oder der allgemeinen Lebenshaltung zuzurechnen sind,
 - c) zu der Beschränkung der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Untersuchungen und Behandlungen, Arznei-, Heil- und Hilfsmittel, Geräte zur Selbstbehandlung und Körperersatzstücke, Krankenhausleistungen, häusliche Krankenpflege, Familien- und Haushaltshilfen, Fahrt- und Unterkunftskosten, Anschlussheil- und Suchtbehandlungen sowie für Rehabilitationsmaßnahmen auf bestimmte Personengruppen, Umstände oder Indikationen,
4. zu Eigenbehalten,
5. zu Belastungsgrenzen,

6. zu der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken,
7. zu dem Verfahren der Beihilfegewährung
 - a) über die Ausschlussfrist und eine betragsmäßige Antragsgrenze für die Beantragung der Beihilfe,
 - b) über die elektronische Erfassung und Speicherung von Anträgen und Belegen,
 - c) über die Beteiligung von Gutachtern und sonstigen Stellen zur Überprüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit beantragter Maßnahmen oder einzelner Aufwendungen einschließlich der Übermittlung erforderlicher Daten.

(7) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung nach Absatz 6 gelten die für die Beamten, Versorgungsempfänger und früheren Beamten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften weiter mit Ausnahme der Aufwendungen des Absatzes 4. Wird in diesen Vorschriften auf Gesetze des Bundes verwiesen, gelten die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften.

(8) Das Landesamt für Finanzen setzt als zentrale Behörde für den Landesbereich die Beihilfe der Berechtigten fest und ordnet deren Zahlung an. Im Übrigen setzen die obersten Dienstbehörden die Beihilfe fest und ordnen die Zahlungen an. Sie können die Befugnisse auf andere Dienststellen übertragen. Soweit in bundesrechtlichen Vorschriften die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde vorgesehen ist, tritt an deren Stelle für den Landesbereich das Finanzministerium.

(9) Die Berechnung, Festsetzung und Zahlung der Beihilfen nach den Absätzen 1 bis 7 ist für die in § 1 Absatz 1 Nummer 2 genannten Beamten durch das Land oder einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zulässig, sofern diese Aufgabe durch den jeweiligen Dienstherrn übertragen worden ist. Sie handelt im Falle der Übertragung nach Satz 1 insoweit im Namen des jeweiligen Dienstherrn und vertritt ihn in den sich aus dieser Aufgabe ergebenden Rechtsstreitigkeiten. Bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 7 gelten die §§ 84, 85, 87, 88, 90, 91 entsprechend.“

25. § 81 Satz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 werden nach dem Wort „Mutterschutzgesetzes“ die Wörter „in Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318); geändert durch Artikel 2 Absatz 10 des Gesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748)“ gestrichen.
- b) In Nummer 2 werden nach dem Wort „Elternzeitgesetzes“ die Wörter „vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), geändert durch Artikel 6 Absatz 8 des Gesetzes vom 19. August 2007 (BGBl. I S. 1970)“ gestrichen.

26. In § 82 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die für Beschäftigte geltenden Rechtsvorschriften über genetische Untersuchungen und Analysen zum Arbeitsschutz nach § 20 Absätze 1, 2 und 4 des Gendiagnostikgesetzes sind entsprechend anzuwenden.“

27. Nach § 83a wird folgender § 83b eingefügt:

**„§ 83b
Verzinsung, Abtretung, Verpfändung, Aufrechnung, Zurückbehaltung,
Belassung und Rückforderung von Leistungen**

Bei Leistungen aus dem Beamtenverhältnis, die weder Besoldung noch Versorgung sind, gelten für die Verzinsung § 4 Absatz 5, für die Abtretung, die Verpfändung sowie das Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht § 14 und für die Belassung und die Rückforderung § 15 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend.“

28. § 88 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „Versorgung“ das Wort „Altersgeld,“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Zur Erfüllung von Mitteilungs- und Auskunftspflichten im Rahmen der europäischen Verwaltungszusammenarbeit (§§ 8a bis 8e des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes) dürfen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach Maßgabe der Artikel 50, 56 und 56a der Richtlinie 2005/36/EG auch die dafür erforderlichen Personalaktendaten ohne Einwilligung des Beamten im Wege der Auskunft übermittelt werden.“

- c) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

29. § 90 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert.
- aa) In Nummer 1 wird das Wort „versorgungsberechtigte“ ersetzt durch die Wörter „versorgungs- oder altersgeldberechtigte“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 wird das Wort „versorgungsberechtigte“ ersetzt durch die Wörter „versorgungs- oder altersgeldberechtigte“ ersetzt.
- cc) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Versorgungsansprüche“ die Wörter „oder Altersgeldansprüche“ angefügt.
- b) In Absatz 3 wird das Wort „Versorgungsakten“ ersetzt durch die Wörter „Versorgungs- und Altersgeldakten“.

30. § 96 wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 96
Aufgaben des Landesbeamtenausschusses; Unterausschüsse**

(1) Der Landesbeamtenausschuss hat folgende Aufgaben:

1. Treffen von Entscheidungen in den in diesem Gesetz vorgesehenen Fällen,
2. Mitwirkung bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen einschließlich der Vorschriften über Ausbildung, Prüfung und Fortbildung,
3. Erfüllung der übrigen ihm durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragenen Aufgaben.

(2) Der Landesbeamtenausschuss kann zur Vorbereitung seiner Entscheidung im Überprüfungsverfahren nach § 17 Absatz 2 Satz 1 und zur Feststellung, ob die Qualifizierungsfortbildung für ein Beförderungamt der Besoldungsgruppe A 14 erfolgreich abgeschlossen wurde, einen unabhängigen Unterausschuss einsetzen. Der Landesbeamtenausschuss bestimmt einen Vorsitzenden aus seinem Kreis. Dem vom Landesbeamtenausschuss eingesetzten Unterausschuss können neben Mitgliedern des Landesbeamtenausschusses auch andere fachkundige Personen angehören, die im öffentlichen Dienst tätig sind. Zur Erledigung seiner Aufgaben darf dem Unterausschuss in dem hierfür erforderlichen Umfang die Personalakte der betroffenen Bewerber ohne deren Einwilligung übermittelt werden.

(3) Über die Durchführung seiner Aufgaben erstattet der Landesbeamtenausschuss nach Ablauf seiner Amtszeit der Landesregierung Bericht.“

31. In § 107 Satz 2 werden nach der Angabe „24 Absatz 2“ die Wörter „sowie von der sechsmonatigen Erprobungszeit gemäß § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3“ eingefügt.

32. § 111 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Dienstkleidung“ nach dem Komma die Wörter „äußeres Erscheinungsbild“ und ein Komma eingefügt.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Soweit es das Amt erfordert, kann das Innenministerium nähere Bestimmungen über das Tragen von Dienstkleidung und das während des Dienstes zu wahrende äußere Erscheinungsbild der Polizeivollzugsbeamten treffen. Dazu zählen auch Haar- und Barttracht sowie sonstige sichtbare und nicht sofort ablegbare Erscheinungsmerkmale.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

33. § 112 wird wie folgt geändert:

a) Nach § 112 Absatz 1 Nummer 4 wird folgende Nummer 5 angefügt:

„5. bei Fortfall der Bezüge für die Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger gemäß § 64a.“

b) Nach Absatz 2 werden folgender Absätze 3 bis 5 angefügt:

„(3) Zum Zweck der Erstellung einer Statistik über das Krankheitsbild des Polizeivollzugsdienstes ist die für die Heilfürsorgeabrechnung zuständige Stelle abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Datenschutzgrundverordnung befugt, Gesundheitsdaten der Polizeivollzugsbeamten zu verarbeiten. Zu diesem Zweck werden von den Polizeivollzugskräften die Abschnitte der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die zur Vorlage bei der Krankenkasse vorgesehen sind und eine Diagnose enthalten, durch die für die Heilfürsorgeabrechnung zuständige Stelle erhoben. Die Polizeivollzugskräfte sind in Ergänzung zu § 55 Absatz 2 Satz 2 verpflichtet, diesen Abschnitt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu übermitteln. Diese personenbezogenen Gesundheitsdaten dürfen von der für die Heilfürsorgeabrechnung zuständige Stelle zu keinen anderen Zwecken verarbeitet werden.

(4) Bei der Übermittlung der Abschnitte der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind alle Angaben mit Ausnahme des Zeitraumes der Arbeitsunfähigkeit, der Diagnose und der Versichertennummer zu schwärzen. Die für die Heilfürsorgeabrechnung zuständige Stelle ist verpflichtet, die personenbezogenen Daten umgehend nach Eingang zu pseudonymisieren und zu anonymisieren, sobald der Statistikzweck es zulässt. Vor einer Anonymisierung dürfen die zu statistischen Zwecken verarbeiteten Gesundheitsdaten weder dem Dienstherrn noch Dritten offengelegt werden.

(5) Die Verarbeitung nach Absatz 3 und 4 ist nur durch Personen zulässig, die einer ärztlichen Schweigepflicht unterliegen. Mitwirkende der Berufsgeheimnisträger sind schriftlich über ihre Schweigepflicht zu belehren. Die Schweigepflicht der verarbeitenden Personen gilt auch gegenüber dem Dienstherrn. Sofern die Gesundheitsdaten vor der Anonymisierung elektronisch übermittelt werden sollen, ist die Vertraulichkeit durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen, insbesondere eine geeignete Verschlüsselung, sicherzustellen.“

34. § 114 wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 114
Beamte der Berufsfeuerwehren**

Für die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes der Berufsfeuerwehren und die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz gelten die §§ 108, 109, 111 Absatz 1 Satz 1, §§ 112 und 113 entsprechend. § 108 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass neben dem Wechselschichtdienst auch Schichtdienst berücksichtigt wird. Für die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Landesamt für Zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern gilt § 112. Für die Beamten der Feuerwehren, die nicht den Berufsfeuerwehren zugehörig sind, können die Landkreise und kreisfreien Städte Regelungen zur Heilfürsorge nach § 112 treffen.“

35. Nach § 126 wird folgender § 127 angefügt:

**„§ 127
Übergangsregelung für Beamte in der Erprobungszeit in Ämtern mit leitender Funktion**

Beamte, die sich am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 14] in einer Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion befinden, setzen die Erprobungszeit nach den §§ 20 und 21 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M V S. 687), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Mai 2018 (GVOBl. M-V S. 193, 201) fort, sofern das übertragene Amt ein Amt mit leitender Funktion nach § 21 Absatz 5 ist. Bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen sowie haushausrechtlichen Voraussetzungen erfolgt die Ernennung zum Beamten auf Probe zum nächst möglichen Zeitpunkt unter vorzeitiger Beendigung der Erprobungszeit; die Zeiten der bisher abgeleisteten Erprobungszeit werden angerechnet.

(2) Beamte, die sich am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 14] in einer Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion befinden, treten in die Erprobung nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 über, wenn das zu übertragende Amt nach § 21 Absatz 5 kein Amt mit leitender Funktion mehr ist. Soweit hiernach am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 14] die Erprobungszeit bereits abgeleistet wäre, gilt dieser Tag als Beendigung der Erprobungszeit; die Möglichkeit der Verlängerung der Erprobungszeit nach den Laufbahnverordnungen bleibt unberührt.“

Artikel 5

Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Das Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Oktober 2003 (GVOBl. M-V S. 477), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 11. Februar 2018 (GVOBl. M-V S. 50, 52) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Die Wörter „[§ 6 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798) in der jeweils geltenden Fassung]“ werden durch die Wörter „(§ 6 des Landesbesoldungsgesetzes)“ ersetzt.

2. In § 5 Absatz 2 werden die Wörter „Die §§ 7 und 54 des Bundesbesoldungsgesetzes finden“ durch die Wörter „Der § 55 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S. 1434), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2053) geändert worden ist, findet“ ersetzt.

3. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In dem Satzteil vor Nummer 1 werden die Wörter „§ 6 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 6 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

bb) In Nummer 1 Buchstabe c) werden die Wörter „§ 72a des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 7 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

cc) In Nummer 1 Buchstabe d) werden die Wörter „sowie die Funktionszulage nach § 5 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung“ gestrichen.

dd) In Nummer 3 werden die Wörter „Nummer 2 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung W“ durch die Wörter „§ 55 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

ee) Die Nummer 4 wird aufgehoben.

ff) Die bisherigen Nummern 5 und 6 werden die neuen Nummern 4 und 5.

b) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „§ 29 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 31 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.

4. § 8 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 werden die Wörter „des Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798) in der jeweils geltenden Fassung,“ durch die Wörter „des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“ ersetzt.

5. § 9 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2002 (BGBl. I S. 4210, 2003 I S. 179), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Mai 2003 (BGBl. I S. 660) in der jeweils geltenden Fassung,“ sowie die Wörter „in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 6), zuletzt geändert durch Artikel 8a des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) in der jeweils geltenden Fassung,“ gestrichen.
- b) In Satz 2 werden die Wörter „§ 40 Abs. 5 des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 42 Absatz 5 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.
- c) In Satz 3 werden die Wörter „§ 50 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 50 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“ ersetzt.

6. § 10 wird wie folgt geändert:

Die Wörter „des Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798)“ durch die Wörter „des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“ ersetzt.

Artikel 6

Das Versorgungsrücklagengesetz vom 22. November 1999 (GVOBl. M-V S. 612), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Februar 2018 (GVOBl. M-V S. 50, 51) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- 1. In § 2 werden jeweils die Wörter „14a des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 18 des Landesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.
- 2. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Wörter „Landeszentralbank in der Freien und Hansestadt Hamburg, in“ durch die Wörter „Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung in Hamburg,“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Mittel sind so anzulegen, dass möglichst große Sicherheit und Rentabilität bei ausreichender Liquidität des Sondervermögens erreicht wird. Das Finanzministerium erlässt Anlagerichtlinien.“

3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6 Zuführung der Mittel

(1) Die sich nach § 18 Absätze 2 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes durch die Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsausgaben des laufenden Jahres und der Vorjahre für Landesbeamte und Versorgungsempfänger des Landes ergebenden Beträge sind jährlich nachträglich zum 15. Januar des Folgejahres dem Sondervermögen des Landes zuzuführen. Die Zuführung erfolgt letztmalig für das Jahr 2029. Die Höhe der Beträge wird nach einer vom Finanzministerium festzulegenden Berechnungsformel aus den Ist-Ausgaben des abgelaufenen Haushaltsjahres ermittelt. Zuführungen Dritter, die sich nach § 2 Absatz 3 Satz 2 an dem Sondervermögen des Landes beteiligen, sind einschließlich der darauf entfallenden Erträge gesondert auszuweisen.

(2) Die Zuführung der Mittel zu den sonstigen Sondervermögen ist in entsprechender Weise von den jeweiligen Trägern zu regeln. Eine Zuführung zu dem vom Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern gebildeten Sondervermögen über das Jahr 2022 hinaus ist nur durchzuführen, wenn die Satzung dies vorsieht. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf die Zuführungen nach Absatz 1 ist bis zum 15. Juni des laufenden Jahres ein Abschlag in der zu erwartenden Höhe zu zahlen, der mit der Zuführung zu verrechnen ist.“

4. In § 7 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „(§ 14 a Abs. 2, 2a und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes)“ durch die Wörter „gemäß § 6“ ersetzt.

Artikel 7 Änderung des Landesdisziplinargesetzes

Das Landesdisziplinargesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2015 (GVOBl. M-V, S. 437), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22. Mai 2018 (GVOBl. M-V S. 193, 203), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 wird folgender neuer Satz 2 angefügt:

„Frühere Beamte mit Anspruch auf Altersgeld gelten, auch soweit der Anspruch ruht, als Ruhestandsbeamte; das Altersgeld gilt als Ruhegehalt.“

2. In § 23 Absatz 2 werden nach Satz 2 folgende Sätze 3 bis 8 angefügt:

„Stehen geeignete Bedienstete nicht zur Verfügung, können die Dienstvorgesetzten auch andere geeignete Personen mit der Durchführung der Ermittlungen betrauen. Sie verarbeiten die personenbezogenen Daten im Auftrag. Näheres regelt ein Vertrag. Satz 2 gilt entsprechend. Die in Satz 2 und 3 genannten Personen sind zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit zu verpflichten. Über die Verpflichtung ist eine Niederschrift anzufertigen, die der Verpflichtete mit unterzeichnet.“

3. In § 85 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Wahlbeamte“ die Wörter „und leitende Verwaltungsbeamte gemäß § 124 der Kommunalverfassung für das Land Mecklenburg-Vorpommern“ angefügt.

Artikel 8 Änderung des Landesrichtergesetzes

Das Landesrichtergesetz vom 7. Juni 1991 (GVObI. M-V S. 159), das zuletzt durch [Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Schiedsstellen- und Schlichtungsgesetzes und des Landesrichtergesetzes] geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt:

„§ 3a Prüfung der Verfassungstreue

(1) Vor der Begründung eines Richterverhältnisses auf Probe ersucht die Einstellungsbehörde die Verfassungsschutzbehörde um Auskunft, ob und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel daran zu begründen vermögen, dass der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten. Zu diesem Zweck ist abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zulässig. Hierzu übermittelt die Einstellungsbehörde der Verfassungsschutzbehörde den Namen, den Vornamen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort, das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit des Bewerbers. Die Verfassungsschutzbehörde teilt mit, ob zu der Person Erkenntnisse nach Satz 1 vorliegen. Darüber hinaus übermittelt sie der Einstellungsbehörde die bei ihr vorliegenden sicherheitsrelevanten Erkenntnisse über den Bewerber, soweit Sicherheitsinteressen oder rechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(2) Für das Verfahren gelten die Regelungen des § 12a Absatz 4 bis 6 des Landesbeamtengesetzes und der dazu erlassenen Rechtsverordnung entsprechend.“

2. § 5 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Abweichend von Absatz 1 und 2 ist auf Antrag eines Richters auf Lebenszeit der Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht überschreiten darf, hinauszuschieben, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag muss spätestens ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze nach Absatz 1 und 2 beziehungsweise jeweils spätestens ein Jahr vor Erreichen der hinausgeschobenen Altersgrenze nach Satz 1 gestellt werden.“

3. § 8d wird wie folgt gefasst:

**„§ 8d
Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers**

(1) Zur Sicherung des Wissenstransfers ist einem Richter mit Dienstbezügen, der das 63. Lebensjahr vollendet und einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 5 Absatz 6 gestellt hat, mit seiner Zustimmung Teilzeitbeschäftigung, die sich auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken muss, mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag nach § 5 Absatz 6 gilt in diesem Fall als erledigt.

(2) Für Richter, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass

1. bei ihnen die nach § 5 Absatz 5 maßgebende Altersgrenze an die Stelle des 63. Lebensjahres tritt,
2. sich der Antrag mindestens auf die Zeit erstrecken muss, zu der sie nach vollendetem 65. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können.

(3) § 8b Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 gilt entsprechend.“

**Artikel 9
Änderung des Landeshochschulgesetzes**

Das Landeshochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V, S. 18), das zuletzt durch Gesetz vom 28. September 2020 (GVOBl. M-V S. 878) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 70 Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme des § 43 des Beamtenstatusgesetzes sowie der §§ 63, 64, 64a, 64b und 67 des Landesbeamtengesetzes sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden.“

2. In § 87 Absatz 2 wird Satz 3 aufgehoben.

Artikel 10
Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020
zur amtsangemessenen Alimentation

§ 1
Nachzahlung für Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen
und Widerspruchsführer sowie Antragstellerinnen und Antragsteller
im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019

Für Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer sowie Antragstellerinnen und Antragsteller, die einen Anspruch auf Erhöhung der Dienstbezüge zur Wahrung einer amtsangemessenen Alimentation schriftlich geltend gemacht haben, ohne dass über ihren Anspruch schon abschließend entschieden worden ist, findet § 73 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019 entsprechend Anwendung. Die Nachzahlung erfolgt frühestens mit Wirkung ab dem 1. Januar des Jahres der erstmaligen Geltendmachung.

§ 2
Nachzahlung für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger
im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum
[einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]

Soweit im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] Anspruch auf einen Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für dritte oder weitere Kinder bestand, wird für diesen Zeitraum neben dem Ruhegehalt der Zuschlag gewährt, der sich nach Anwendung des § 29a Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Fassung für eine Besoldungsempfängerin oder einen Besoldungsempfänger in der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, ergeben hat.

§ 3
Nachzahlung für Anwärtnerinnen und Anwärtler im Zeitraum vom 30. November 2019
bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14]

Soweit im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] Anspruch auf einen Familienzuschlag nach § 59 Absatz 2 Satz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in seiner am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Fassung für dritte oder weitere Kinder bestand, findet § 29a Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 14] geltenden Fassung entsprechend Anwendung.

Artikel 11 **Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung**

§ 8 der Kommunalbesoldungslandesverordnung vom 3. Mai 2005 (GVOBl. M-V S. 239), die zuletzt durch die Verordnung vom 7. April 2017 (GVOBl. M-V S. 71) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Wörter „und für den Direktor des Kommunalen Versorgungsverbandes“ angefügt.
2. In Absatz 2 werden die Wörter „Besoldungsgruppe A 15“ durch die Wörter „Besoldungsgruppe A 16“ ersetzt.
3. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Das Amt des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern wird in die Besoldungsgruppe A 16 oder in die Besoldungsgruppe B 2 eingestuft.“

Artikel 12 **Bekanntmachungserlaubnis**

Die für das Beamtenversorgungsrecht zuständige oberste Landesbehörde kann den Wortlaut des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern bekannt machen.

Artikel 13 **Aufhebung von Vorschriften**

Es werden aufgehoben:

1. das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2013 (GVOBl. M-V S. 182), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678, 680) geändert worden ist,
2. 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. Juni 2020 (GVOBl. M-V S. 490) geändert worden ist,
3. die Artikel 1 bis 6 sowie 10 des Gesetzes zur Überleitung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften, zur Änderung des Landesrichtergesetzes, des Landesdisziplinargesetzes und des Spielbankengesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376),
4. die Artikel 2 bis 9 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316),

5. die Landesverordnung zur Regelung von Obergrenzen für Beförderungssämter in Sonderlaufbahnen und Funktionsgruppen vom 11. September 2007 (GVOBl. M-V S. 324), die durch die Verordnung vom 16. Dezember 2010 (GVOBl. M-V S. 803) geändert worden ist,
6. die Landesverordnung über Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich vom 17. November 2008 (GVOBl. M-V S. 448).

Artikel 14 **Inkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am [*einsetzen: Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats*] in Kraft.

(2) Artikel 2 Nummer 39 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

Begründung:**A Allgemeiner Teil****1. Landesbesoldungsgesetz (Artikel 1)**

- a) Im Rahmen der Umsetzung der Föderalismusreform I ist mit der Änderung des Grundgesetzes zum 1. September 2006 die Zuständigkeit für das öffentliche Dienstrecht in den Ländern als Teil der konkurrierenden Gesetzgebung zwischen dem Bund und den Ländern neu geregelt worden. Nunmehr erstreckt sich gemäß Artikel 72 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 des Grundgesetzes die konkurrierende Gesetzgebung auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts auf die Statusrechte und Statuspflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung. Auf diesen drei Gebieten haben die Länder das alleinige Recht zur Gesetzgebung.

Das Bundesbesoldungsgesetz in seiner am 31. August 2006 geltenden Fassung und die auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen - etwa die Erschwerniszulagenverordnung und die Mehrarbeitsvergütungsverordnung - wurden in einem ersten Schritt durch das Besoldungsüberleitungsgesetz M-V vom 4. Juli 2011 in Landesrecht übergeleitet und zugleich in Teilbereichen durch neue Regelungen im Landesbesoldungsgesetz abgelöst; dies betraf vor allem die Vorschriften über das Erfahrungsdienstalter in den §§ 21 bis 23 des Landesbesoldungsgesetzes. Dennoch ist das derzeit geltende Besoldungsrecht des Landes unübersichtlich, da sich die gesetzlichen Vorschriften sowohl aus dem Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern als auch aus dem Landesbesoldungsgesetz ergeben. Zudem enthält das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern noch eine Reihe von Vorschriften, die ausschließlich Ämter im Bund, wie etwa im militärischen Bereich, betreffen.

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern werden das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und das Landesbesoldungsgesetz zu einem neuen Landesbesoldungsgesetz zusammengeführt und damit der Konsolidierungsprozess auf Ebene der Besoldungsgesetze abgeschlossen.

- b) Zugleich werden mit einem neuen Landesbesoldungsgesetz materielle Änderungsbedarfe umgesetzt:
- Die Dienstpostenbündelung als ein Sonderfall der funktionsgerechten Bewertung der Ämter soll nunmehr ausdrücklich in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen und insoweit Rechtssicherheit für die Anwendung dieses Modells geschaffen werden (§ 22).

- Nachdem mit der Änderung des Landesbesoldungsgesetzes im Zusammenhang mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz M-V vom 4. Juli 2011 die Berücksichtigung von außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters eingeführt wurde, sollen die bestehenden Regelungen nunmehr dahingehend geändert werden, dass für die Berücksichtigung von Berufserfahrung unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurde, ein einheitlicher Maßstab gilt (§ 29). Die Berücksichtigung soll künftig davon abhängig sein, ob die Berufserfahrung gleichwertig und damit zwingend zu berücksichtigen oder aber zumindest förderlich ist und ihre Berücksichtigung grundsätzlich im Umfang von bis zu fünf Jahren, bei einem besonderen Gewinnungsinteresse auch unbegrenzt, im Ermessen steht. Mit dieser Änderung wird zugleich auf aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes reagiert, nach der die unterschiedliche Berücksichtigung von gleichwertiger Berufserfahrung im Europäischen Binnenmarkt gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit verstößt.
- Der in den unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 niedrigere Betrag des Familienzuschlages der Stufe 1 (sogenannter Verheiratetenzuschlag) soll auf den höheren Betrag in den Besoldungsgruppen A 9 aufwärts angehoben werden.
- Mit einer Erweiterung der bisher auf vermögenswirksame Leistungen beschränkten Entgeltumwandlung soll die rechtliche Möglichkeit für die Dienstherren geschaffen werden, den Bediensteten vom Dienstherrn geleaste Dienstfahräder auch zur privaten Nutzung zu überlassen (§ 3). Hiermit ist noch keine Entscheidung getroffen, ob etwa im Rahmen einer Gesamtstrategie für eine umweltfreundlichere Verwaltung eine solche Möglichkeit tatsächlich auch geschaffen wird. Dies betrifft gleichermaßen die neue Ermächtigungsnorm für ein Jobticket (§ 85), dessen Realisierung von der Entscheidung des jeweiligen Dienstherrn im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Bestimmungen abhängig ist.

Schließlich soll mit einer Reihe weiterer Änderungen der Vollzug des Besoldungsrechts einfacher und zugleich rechtssicherer gestaltet werden. Dies betrifft unter anderem

- die Aufnahme von Regelungen zur Verjährung bzw. haushaltsnahen Geltendmachung von Besoldungsansprüchen (§ 16),
- die Begrenzung der Konkurrenzregelung beim Familienzuschlag auf den öffentlichen Dienst und damit der Wegfall von Anspruchskonkurrenzen mit anderen Beschäftigungsverhältnissen (§ 42),
- die Ausgleichszulage bei länderübergreifendem Dienstherrnwechsel hinsichtlich des Abschmelzmechanismus und die Berechnungsbasis für die zu vergleichenden Dienstbezüge (§ 62),

- die Stellenobergrenzen und den Vergaberahmen für die Professorenbesoldung. Die Stellenobergrenzen und der Vergaberahmen hatten zum Ziel, während der Geltung eines bundesweit einheitlichen Besoldungsrechts einen Besoldungswettlauf durch die Ausweisung von mehr höherwertigen Planstellen oder von einem größeren Volumen für Leistungsbezüge im Hochschulbereich als in anderen Ländern zu unterbinden. Diese Funktion ist mit der Reföderalisierung des Besoldungsrechts weggefallen. Die Stellenobergrenzen und der Vergaberahmen sollen daher aufgehoben werden. Dies berührt nicht die Bereitstellung der erforderlichen Planstellen durch den Haushaltsgesetzgeber unter Beachtung des Grundsatzes der funktionsgerechten Bewertung.
- c) In der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern werden im Zeitraum 2020 bis 2030 von circa 35 000 Beschäftigten etwa 12 000 Personen die beamten- oder richterrechtliche Regelaltersgrenze oder als Tarifbeschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen. Personalersetzungsbedarfe in ähnlicher Größenordnung bestehen im gesamten öffentlichen Dienst. Darüber hinaus steht die öffentliche Hand in Bedarfsberufen im verstärkten Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern.

Einen weiteren Schwerpunkt im neuen Landesbesoldungsgesetz bilden daher Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung:

- Ein besonderer Wettbewerbsdruck um überdurchschnittlich geeignete Nachwuchskräfte zeichnet sich bereits jetzt im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2. Neben dem überdurchschnittlichen Nachwuchsbedarf im Lehrerbereich betrifft dies vor allem die Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten für das öffentliche Gesundheitswesen, von IT-Fachkräften für alle Verwaltungszweige, von Bewerberinnen und Bewerbern mit ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen wie etwa für die staatliche Tief- und Hochbauverwaltung und von Volljuristinnen und Volljuristen für den richterlichen und Staatsanwaltschaftlichen Dienst sowie die Verwaltung. Die Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sollen deshalb durch die Streichung der jeweiligen Eingangsstufe erhöht werden. Beim Bund und in der überwiegenden Mehrzahl der Länder sind entsprechende Maßnahmen oder ein vollständiger Tabellenumbau hinsichtlich der Erfahrungsstufen bereits umgesetzt worden, sodass Mecklenburg-Vorpommern in den Anfangsgrundgehältern der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 mittlerweile auf den letzten Platz und in der Besoldungsgruppe R 1 auf den vorletzten Platz zurückgefallen ist. Zwar liegt bei einem Bund-Länder-Vergleich auf Grundlage der Endgrundgehälter Mecklenburg-Vorpommern (noch) im verdichteten Mittelfeld, jedoch ist für Nachwuchskräfte hinsichtlich der Gehaltserwartungen nach allen Erfahrungen aus der Praxis die Anfangsbesoldung entscheidend.

- Der bisherige Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit wird zu einem Personalgewinnungszuschlag ausgebaut (§§ 67 bis 71). Neben einem allgemeinen Personalgewinnungszuschlag in Höhe von bis zu 10 Prozent des Anfangsgrundgehalts soll dieser Zuschlag für die Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten, von Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie von IT-Fachkräften um bis zu weitere 10 Prozentpunkte erhöht werden können. Schließlich soll der Personalgewinnungszuschlag um bis zu weitere 10 Prozentpunkte bei der Personalgewinnung für die Landesvertretung in der Dienststelle Berlin erhöht werden können. Der Zuschlag setzt ein besonderes Gewinnungsinteresse voraus und kann für höchstens 48 Monate entweder als Monatsbetrag oder als Einmalzahlung gewährt werden. Volumenmäßig soll die Gesamtsumme der jährlichen Personalgewinnungszuschläge auf 0,2 Prozent der jährlichen Besoldungsausgaben des jeweiligen Dienstherrn begrenzt werden; für kommunale Körperschaften sollen Ausnahmen wegen möglicher Verzerrungen durch eine geringe Verbeamtungsquote möglich sein. Der Personalgewinnungszuschlag soll bei ansonsten gleichen Bedingungen auch zur Unterstützung der Besetzung eines anderen Dienstpostens bei demselben Dienstherrn durch bereits vorhandenes Personal zur Verfügung stehen, wobei der allgemeine Zuschlag 5 Prozent beträgt.
- Während bisher die Gewährung von Anwärterbezügen für Anwärterinnen und Anwärter, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, von einer anschließenden Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst abhängig gemacht werden konnte, soll nunmehr auf der Grundlage einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung eine Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes zur Auflage gemacht werden können (§ 76). Damit soll den Ausbildungsbemühungen zur Nachwuchsgewinnung noch besser Rechnung getragen werden.
- In Fällen der zeitlich befristeten Übertragung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes in den Vertretungsfällen bei langfristigen Erkrankungen soll ab dem siebten Monat eine Zulage gezahlt werden (§ 59).
- Als Nachfolgeregelung zu dem mit dem Besoldungsüberleitungsgesetz M-V nicht in Landesrecht übernommenen § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in seiner am 31. August 2006 geltenden Fassung wird in abgeänderter Form eine Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder in das Besoldungsrecht aufgenommen (§ 60). Für die Nichtübernahme von § 46 in Landesrecht war in der damaligen parlamentarischen Diskussion im federführenden Finanzausschuss maßgeblich, den notwendigen Zeitbedarf einzuräumen, um die höchstrichterlichen Urteile auszuwerten und dann zu prüfen, ob eine solche oder ähnliche Zulage rechtssicher in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen werden kann (vergleiche Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses auf Landtagsdrucksache 5/4444, S. 21).

Gegenüber dem früheren § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes soll eine Zulage auch dann zustehenden, wenn das höherwertige Amt nicht unmittelbar erreicht werden könnte; in diesen Fällen soll die Zulage bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (Beförderungsbefähigung) nur in Höhe des Unterschiedsbetrages zum nächsthöheren Amt gezahlt werden. Darüber hinaus sollen freie Planstellen einschließlich freier Beförderungsspitzen nicht entsprechend dem Verhältnis von Planstellen und Anzahl der Zulageberechtigten aufgeteilt werden, sondern die jeweils vollen Zulagenbeträge nach Leistungsgesichtspunkten an die jeweils besten Zulagenberechtigten verteilt werden.

- Leistungsstarken Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern soll zur Vermeidung einer Versetzung in den vorgezogenen Antragsruhestand die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zur Sicherung des Wissenstransfers bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses angeboten werden können (Änderung von § 65 des Landesbeamtengesetzes). In diesen Fällen soll ein Teilzeitzuschlag in Höhe von 25 Prozent der Teilzeitdienstbezüge gewährt werden (§ 72), da ansonsten gegenüber der herkömmlichen Teilzeitbeschäftigung keine Unterschiede bestünden und es deshalb an einem Anreiz fehlen würde, sich gegen den vorgezogenen Ruhestand zu entscheiden.
- Die Stellenzulagen bei herausgehobenen Funktionen (zum Beispiel die Polizeizulage, die Feuerwehrezulage, die Zulage für den Dienst in Justizvollzugseinrichtungen, die Sicherheitszulage und die Außenprüferzulage im Bereich der Steuerverwaltung) sind seit 20 Jahren von den regelmäßigen Besoldungsanpassungen ausgenommen und in unveränderter Höhe gewährt worden. Demgegenüber haben aber die spezifischen Anforderungen an den Dienst in diesen Beamtengruppen zugenommen, sodass die Stellenzulagen sich schleichend entwerten. Sie sollen daher in einem ersten Schritt auf den derzeitigen Länderdurchschnitt angehoben werden. Dies bedeutet z.B. im Falle der Polizeizulage und der Feuerwehreinsatzzulage nach zweijähriger Dienstzeit eine Anhebung von 127,38 Euro auf 136,45 Euro und bei der Justizvollzugszulage von 95,53 Euro auf 127,67 Euro.

2. Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Mai 2020 zur amtsangemessenen Alimentation (Artikel 1, 2 und 10)

Das Bundesverfassungsgericht hat sich in zwei Entscheidungen vom 4. Mai 2020 mit dem alimentationsrechtlichen Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende befasst.

- In dem Verfahren zur Richterbesoldung in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 4/18) hat das Bundesverfassungsgericht unter anderem festgestellt, dass in den untersten Besoldungsgruppen durchgängig der sich aus dem Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Mindestabstand von 15 Prozent der Nettoalimentation zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II verletzt wurde. Das Bundesverfassungsgericht hat im Rahmen dieser Entscheidung die Vorgaben für die Ermittlung der maßgeblichen Höhe der Grundsicherung für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern konkretisiert.

- Mit seiner weiteren Entscheidung (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 6/17 und andere) hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass die Besoldung in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 in der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf dritte und vierte Kinder verfassungswidrig zu niedrig bemessen gewesen ist. Im Rahmen dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht vor dem Hintergrund der Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II seine in vorangegangenen Entscheidungen formulierten Vorgaben für eine verfassungsgemäße Alimentation in Bezug auf dritte und weitere Kinder neu konkretisiert. Hiernach darf die Nettoalimentation für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder den Mindestabstand von 15 Prozent zu dem Betrag, der für das jeweilige Kind im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende zusteht, nicht unterschreiten.

Zwar binden die Entscheidungen unmittelbar nur die Länder Berlin beziehungsweise Nordrhein-Westfalen. Allerdings betreffen sie auch ganz grundsätzlich das Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes, sodass die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes auch vom Bund und den anderen Ländern zur Vermeidung von verfassungsrechtlichen Risiken zu beachten sind.

Aus beiden Entscheidungen leitet sich ein Handlungsbedarf ab.

- Zunächst kommt ab dem 30. November 2019 für die Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen § 29a des Landesbesoldungsgesetzes zum Tragen, der als § 73 in den Entwurf für ein neues Landesbesoldungsgesetz (**Artikel 1**) übernommen worden ist.

Nach diesen Vorschriften wird ein Zuschlag zur Besoldung gewährt, soweit die Nettoalimentation den Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für Arbeitssuchende unterschreitet, die einer Leistungsempfängerin oder einem Leistungsempfänger für sich und eine vergleichbare Familie zur Sicherung des Lebensunterhalts zusteht. Die Gewährung des Zuschlags ist antragsunabhängig und steht bei einer Unterschreitung des Mindestabstands nicht im Ermessen des Dienstherrn.

- Darüber hinaus soll auf den Handlungsbedarf mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wie folgt geantwortet werden:
 - Zur Wahrung des Mindestabstands in den untersten Besoldungsgruppen sieht Anlage 10 des Entwurfs des neuen Landesbesoldungsgesetzes (**Artikel 1**) für die Besoldungsgruppen A 4, A 5 und A 6 gestaffelte Erhöhungsbeträge für den Familienzuschlag ab der Stufe 3 (zweite und weitere berücksichtigungsfähige Kinder) vor, mit denen der sich aus den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes ergebende jeweilige Mindestabstand zur Grundsicherung für Arbeitssuchende gewahrt werden soll.
 - Für offene Verfahren vor dem 30. November 2019 (Inkrafttreten von § 29a des Landesbesoldungsgesetzes) soll mit **Artikel 10** § 1 eine rückwirkende Anwendung von § 73 des neuen Landesbesoldungsgesetzes im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019 bestimmt werden, sodass eine gesetzliche Grundlage besteht, um die schriftlich geltend gemachten Ansprüche im Falle einer Verletzung des Mindestabstands zahlbar machen zu können.

- Aus Gleichbehandlungsgründen und zur Vermeidung von verfassungsrechtlichen Risiken in Bezug auf das Alimentationsprinzip wird durch **Artikel 10** §§ 2 und 3 für Anwärtnerinnen und Anwärter sowie für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine Anwendung von § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes ebenfalls ab dem 30. November 2019 in Bezug auf dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder bestimmt.

Darüber hinaus wird wiederum in Bezug dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder für Anwärtnerinnen und Anwärter in § 76 des neuen Landesbesoldungsgesetzes (**Artikel 1**) sowie für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch eine Änderung in § 50 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (**Artikel 2** Nummer 33) eine Anwendung von § 73 des neuen Landesbesoldungsgesetzes bestimmt.

3. Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 2)

Das bis zur Föderalismusreform I einheitlich im Bund und den Ländern geltende Beamtenversorgungsgesetz ist in einem ersten Schritt durch das Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz vom 4. Juli 2011 in Landesrecht übergeleitet und insbesondere hinsichtlich der Versorgungsabschlüsse bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen, der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes und der Anpassung an die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze mit dem Landesbeamtengesetz vom 17. Dezember 2009 geändert worden.

Mit dem Änderungsgesetz werden zunächst der redaktionelle Anpassungsbedarf an statusrechtliche Regelungen über die Beendigung des Beamten- oder Richterverhältnisses und die sich aus dem neuen Landesbesoldungsgesetz und dem Landesaltersgeldgesetz ergebenden Folgeänderungen umgesetzt.

Darüber hinaus werden folgende inhaltlichen Änderungen vorgenommen:

- Die bisher nur in Verwaltungsvorschriften geregelte Voraussetzung, dass die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge von der Zahlung eines Versorgungszuschlags durch die Begünstigten abhängig zu machen ist, wird nunmehr in das Gesetz aufgenommen (§ 6).
- Die für den Bereich des Bundes mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz erreichten Verbesserungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte mit der Anhebung der einmaligen Unfallentschädigung und dem auf Auslandseinsätze beschränkten Ausgleich für ausgefallene Versicherungsleistungen im Zusammenhang mit einer Wohnraumfinanzierung werden im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern nachgezeichnet (§§ 43, 43a). Eine gleiche Absicherung von Beamtinnen und Beamten des Bundes und des Landes hat insbesondere für gemeinsame Auslandseinsätze etwa im Rahmen von Ausbildungsmissionen der Polizei einen hohen Stellenwert.

- Bei den Hinzuverdienstgrenzen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die wegen einer besonderen Regelaltersgrenze (Polizeivollzug, Justizvollzug, Feuerwehr) oder wegen Dienstunfähigkeit vor Erreichen der allgemeinen Regelaltersgrenze in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind, wird die Anhebung der vergleichbaren rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen von monatlich 400 Euro auf 525 Euro nachvollzogen (§§ 14a, 53).
- Soweit die Verwendung von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten besonderen öffentlichen Belangen dient oder im besonderen dienstlichen Interesse liegt, sind Abweichungen von der in § 53 geregelten allgemeinen Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Versorgung und Verwendungseinkommen vorgesehen mit der Folge, dass eine höhere Grenze gilt, ab der die Versorgung wegen eines Verwendungseinkommens ruht (§ 107a). Damit verbessern sich die Bedingungen, wertvolle Spezialkenntnisse auch noch nach dem Ruhestandseintritt im Rahmen von Projekten oder eines Mentorings einsetzen zu können. Die Regelung ist zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2030.
- Die Absenkung der Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung durch systemnahe und davorliegende Zeiten wird nach dem Vorbild der entsprechenden Regelungen in den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aufgehoben. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, dass diese Zeiten seinerzeit einer Einstellung in das Beamtenverhältnis nach 1990 nicht entgegengestanden haben und eine solche Unterscheidung von Ost- und Westbiographien nach 30 Jahren deutscher Einheit unangemessen erscheint (§ 55).

Aufgrund der Vielzahl der Änderungen sieht Artikel 12 eine Erlaubnis für die Bekanntmachung der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vor.

4. Landesaltersgeldgesetz (Artikel 3)

Mit dem Landesaltersgeldgesetz soll freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Beamtinnen und Richterinnen sowie Beamten und Richtern anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeldanspruch gegen den früheren Dienstherrn gewährt werden.

Damit wird einerseits auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 13. Juli 2016 - Az.: C- 187/15; „Fall Pöpperl“) reagiert. Führt beim Wechsel in den öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union das versorgungslose Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Alterssicherungsansprüchen, die deutlich hinter der Beamtenversorgung zurückbleiben, die beim Verbleib im Beamtenverhältnis zugestanden hätten, so verstoßen die zu diesem Ergebnis führenden nationalen Normen nach dieser Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes gegen das unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeitsgebot.

Darüber hinaus sollen die neuen Altersgeldregelungen auch Anreize für Fachkräfte bieten, die gegebenenfalls nur für einen begrenzten Zeitraum in den öffentlichen Dienst eintreten wollen. Das Altersgeldgesetz ermöglicht damit flexible Übergänge und kann daher auch ein Instrument zur Fachkräftegewinnung sein.

Der Altersgeldanspruch ruht grundsätzlich bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Berechnung des Altersgeldes erfolgt in Anlehnung an das Versorgungsrecht nach altersgeldfähigen Dienstbezügen und nach altersgeldfähigen Dienstjahren. Allerdings bleiben Vordienstzeiten, die als Ausbildungszeiten oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen verbracht wurden, unberücksichtigt. Anders als in der Beamtenversorgung mit einem Mindestruhegehalt gibt es auch kein Mindestaltersgeld und damit kein Mindestaltersgeldniveau. Schließlich wird auf die Höhe des Altersgeldes ein pauschaler Abschlag in Höhe 15 Prozent erhoben. Diese Maßnahmen bewirken, dass mit den Altersgeldregelungen kein übermäßiger Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis auf eigenen Antrag geschaffen wird.

5. Änderung des Landesbeamtengesetzes (Artikel 4)

Gemäß einem neuen § 12a soll künftig eine Zuverlässigkeitsüberprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst sowie in der Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerberinnen und Bewerber eine Tätigkeit in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelferinnen oder -helfer, als Psychologin oder Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspflegerinnen oder Rechtspfleger anstreben, durchgeführt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass in diesen sicherheitsempfindlichen Berufen das Beamtenverhältnis nur eingestellt wird, wer die gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes erforderliche Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

Darüber hinaus wird die Kennzeichnungspflicht für Polizeivollzugsbeamte einer gesetzlichen Regelung zugeführt.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes kommt das Land Mecklenburg-Vorpommern seiner Verpflichtung nach, die am 17. Januar 2014 in Kraft getretene Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 (ABl. EU vom 28. Dezember 2013 Nr. L 354 S. 132), mit der die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen novelliert wurde, in nationales Recht umzusetzen. Aufgrund der dort geänderten europarechtlichen Vorschriften müssen die Regelungen im Landesbeamtengesetz über den Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund des Gemeinschaftsrechts und das Personalaktenrecht angepasst werden. Die nähere Ausgestaltung, so die Voraussetzungen und das Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung, erfolgen durch Rechtsverordnung.

Ferner sollen die Regelungen in Bezug auf die Erprobungszeit im Zusammenhang mit einer besoldungsrechtlichen Regelung zur Dienstpostenbündelung geändert werden.

Das mit dem Beamtenrechtsneuordnungsgesetz eingeführte Modell der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion nach § 21 Absatz 2 hat sich wegen verschiedener Vollzugsprobleme nicht bewährt. Im Ergebnis erfolgt daher eine Rückkehr zum vorherigen Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion. In diesem Zusammenhang werden auch die Ämter mit leitender Funktion neu definiert. Derzeit handelt es sich hierbei um Ämter ab Besoldungsgruppe A 16 sowie ab Besoldungsgruppe A 11 mit Vorgesetztenfunktion als Leiter von Behörden oder Teilen von Behörden. Künftig werden weniger Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung zu einem Amt mit leitender Funktion bestimmt.

Zur weiteren Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt soll im Weiteren die im Arbeitnehmerbereich bereits bestehende Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Pflege- und Familienpflegezeit wirkungsgleich auch im Beamtenbereich eingeführt werden. Zum Teil ergeben sich diesbezügliche Regelungen zwar bereits aus der bis auf Weiteres in Mecklenburg-Vorpommern anzuwendenden Sonderurlaubsverordnung des Bundes. Nunmehr sollen die Regelungen jedoch einer landesgesetzlichen Regelung zugeführt werden. Hierzu bedarf es sowohl der Änderung des Landesbeamten- als auch des Landesbesoldungsgesetzes. Ermöglicht werden soll die

- kurzfristige Freistellung von bis zu zehn Tagen in akut auftretenden Pflegesituationen,
- vollständige Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung für bis zu sechs Monaten (Pflegezeit),
- teilweise Freistellung bis zu einer Mindestarbeitszeit von 15 Stunden wöchentlich für längstens insgesamt 24 Monate (Familienpflegezeit) und
- gleichzeitige Inanspruchnahme eines angemessenen Vorschusses.

Zur Gewährleistung des Wissenstransfers soll zudem eine neue Teilzeitregelung für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte eingeführt werden, die durch eine besoldungsrechtliche Zuschlagsregelung flankiert wird.

Schließlich sollen verschiedene Bereiche partiell neu geregelt werden, um zwischenzeitlich erfolgte Rechtsfortentwicklungen umzusetzen. Dies betrifft zum Beispiel den Schutzbereich des Gendiagnostikgesetzes, das in seinen wesentlichen Teilen am 1. Februar 2010 in Kraft getreten ist und nun auch auf die Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern ausgedehnt werden soll, die Konkretisierung des Verfahrens zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung vor der Verbeamtung, die Einführung von Altersgeld, eine umfassendere landesrechtliche Regelung der Beihilfegewährung und die Erweiterung der Verordnungsermächtigung für die Abgeltung von nicht realisierten Erholungsurlaubsansprüchen.

6. Änderung des Landesdisziplinargesetzes (Artikel 7)

In der Praxis gestaltet es sich für die Dienstvorgesetzten zunehmend schwierig, geeignete Bedienstete für die Funktion des Ermittlungsführers im Disziplinarverfahren zu finden. Mit einer Änderung in § 23 wird deshalb die Möglichkeit eröffnet, geeignete Dritte zum Ermittlungsführer zu bestellen, soweit geeignete Bedienstete nicht zur Verfügung stehen. Geeignete Dritte können insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder geeignete ehemalige Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter im Ruhestand sein.

Die Wahrnehmung der Disziplinarbefugnisse durch die ehrenamtlichen Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher gegenüber leitenden Verwaltungsbeamtinnen und leitenden Verwaltungsbeamten in ihrer herausgehobenen Stellung hat in der Vergangenheit immer wieder zu Beanstandungen der Rechtsaufsichtsbehörden geführt. Dieses Spannungsfeld wird durch eine von den allgemeinen beamtenrechtlichen Zuständigkeiten abweichende Zuständigkeit im Disziplinarrecht gelockert, indem für leitender Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte nicht mehr die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher, sondern die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde die Disziplinarbehörde (§ 85) ist.

7. Änderung des Landesrichtergesetzes (Artikel 8)

Im Landesrichtergesetz wird

- als § 3a eine Regelung zu Prüfung der Verfassungstreue für die Einstellung in das Richterverhältnis auf Probe aufgenommen, die sich an § 12a des Landesbeamtengesetzes orientiert,
- in § 5 Absatz 3 unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Richterverhältnisses erstmalig die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes auf Antrag der Richterin oder des Richters geregelt und
- mit § 8d die Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers nach § 65 des Landesbeamtengesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Richterverhältnisses auch im richterlichen Bereich eingeführt.

8. Weitere Änderungen (Artikel 5, 6, 9 und 11)

Die Änderungen im Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und im Versorgungsrücklagengesetz betreffen redaktionelle Folgeänderungen anlässlich des neuen Landesbesoldungsgesetzes.

Durch eine Änderung des Landeshochschulgesetzes werden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von der Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers ausgenommen. Darüber hinaus ist eine Folgeänderung für die Ämter der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen in Bezug auf die (Wieder-) Einführung des Beamtenverhältnisses auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion erforderlich.

Mit der Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung wird in Bezug auf die Anhebung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Sozialverbandes in die Besoldungsgruppe A 16 dem mit dem Amt verbundenen Aufgabenkreis entsprochen. Die Einstufung der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern entspricht der bisherigen Regelung in der Landesbesoldungsordnung A/B und beruht auf der Regelung in § 26 des Landesbesoldungsgesetzes, demgemäß alle Ämter der Beamtinnen und Beamten auf Zeit im kommunalen Bereich in der Kommunalbesoldungslandesverordnung geregelt werden sollen.

B Besonderer Teil**Zu Artikel 1 - Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern****Zu § 1 (Geltungsbereich)**

§ 1 regelt den in §§ 1 und 1a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes festgelegten personellen Geltungsbereich des neuen Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine positive Aufzählung zum Geltungsbereich des neuen Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält einen Hinweis auf die Regelungen über Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen (§ 20), die keinen Besoldungscharakter haben, sondern dem Ausgleich dienstlich bedingter Aufwendungen dienen, und die wegen des Sachzusammenhangs in das Landesbesoldungsrecht integriert sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 definiert in einem Ausnahmekatalog den Personenkreis, der nicht vom neuen Landesbesoldungsgesetz erfasst wird. Der Katalog in Absatz 3 Nummer 1 entspricht hinsichtlich der ehrenamtlichen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter den gesetzlichen Ausnahmen im bisherigen Bundes- und Landesbesoldungsrecht. Wegen der Unentgeltlichkeit der Tätigkeit sind die besoldungsrechtlichen Vorschriften auf diesen Personenkreis nicht zugeschnitten. Der bisher darüber hinaus als Ausnahme normierte Personenkreis der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden, wird mangels praktischer Bedeutung nicht mehr aufgeführt.

Wie bereits nach bisher geltendem Besoldungsrecht (§ 1 Absatz 4 Nummer 3 Landesbesoldungsgesetz) sind durch Absatz 3 Nummer 2 auch für das neue Besoldungsrecht die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen. Das ihnen eingeräumte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht (Artikel 140 Grundgesetz i. V. m. Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung) schließt ein eigenes Dienstrecht ein.

Zu Absatz 4

Entsprechend dem bisher bereits geltendem Besoldungsrecht (§ 1a Landesbesoldungsgesetz) wird durch Absatz 4 die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe besoldungsrechtlich gleichgestellt.

Zu § 2 (Besoldung)

Die Vorschrift legt - angelehnt an den bisherigen § 1 Absatz 2 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern - den sachlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes fest. Sie stellt klar, welche zur Besoldung gehörenden Bezüge Dienstbezüge und welche sonstige Bezüge sind.

In die Aufzählung der sonstigen Bezüge wurden zusätzlich die sonstigen Zuschläge (siehe Abschnitt IV, Unterabschnitt 3 dieses Gesetzes) aufgenommen. Die Bezeichnung „sonstige Zuschläge“ dient der Unterscheidung von den Zuschlägen, die Dienstbezüge sind (insbesondere der Familienzuschlag).

Zu § 3 (Regelung durch Gesetz, Verzichtsverbot, Dienstradleasing)

Die Vorschrift entspricht § 2 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern. Absatz 3 erweitert die Möglichkeit, auf Besoldungsbestandteile ausnahmsweise verzichten zu können, neben den schon bisher vorgesehenen vermögenswirksamen Leistungen auf die Fallkonstellation, in der ein Dienstherr Dienstfahräder least und diese den Beschäftigten auch zur privaten Nutzung überlässt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 hat nur deklaratorische Bedeutung. Die Regelung gibt die Verfassungsrechtslage wieder. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Regelungszuständigkeit des Gesetzgebers für die Besoldung (und auch die Versorgung) ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz. Der Gesetzesvorbehalt enthält ein Regelungsmonopol und einen Handlungsauftrag für den Gesetzgeber. Er schließt tarifliche Regelungen oder den Tarifverträgen funktionell ähnelnde Absprachen mit Gewerkschaften oder Personalvertretungen als unmittelbare Rechtsquelle aus. Eine einfache Verweisung auf einen Tarifvertrag würde dazu führen, dass der Gesetzgeber sich verpflichtet, zukünftige Regelungen umzusetzen, die ihm zum Zeitpunkt der Verankerung des Verweises im Gesetz noch gar nicht bekannt sind. Zulässig ist ein solcher Verzicht des Gesetzgebers auf seine Rechtsetzungsbefugnisse nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts jedoch nur dann, wenn die tarifvertraglichen Regelungen im Wesentlichen feststehen. Zukünftige Ergebnisse der Tarifverhandlungen sind jedoch unvorhersehbar, sodass hier ein unzulässiger Verzicht auf die Rechtsetzungsbefugnis vorläge (vergleiche Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 25. Februar 1988, Az.: 2 BvL 26/84, Rn. 16, zitiert nach juris).

Regelungen im Range unter dem Gesetz sind nur als Verordnungen zulässig, soweit dafür eine nach Inhalt, Zweck und Ausmaß hinreichend bestimmte gesetzliche Ermächtigung vorliegt.

Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 ist die konsequente Folge aus dem Gesetzesvorbehalt des Absatzes 1 (in Verbindung mit Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz) und schließt so im Umkehrschluss individuelle Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Ziel einer höheren als der gesetzlich vorgesehenen Besoldung aus. Sie hat daher ebenfalls nur deklaratorische Bedeutung. Hat der Gesetzgeber Leistungen in einer abschließenden Form geregelt, können aus demselben Rechtsgrund nicht weitere Leistungen und damit Leistungen über das Gesetz hinaus erbracht werden. Es ist aber möglich, dass der Gesetzgeber selbst Möglichkeiten einräumt, in einem bestimmten Rahmen Zusicherungen oder Vereinbarungen zu treffen; auf den Sonderfall der Vereinbarung von Leistungsbezügen nach der Besoldungsordnung W im Hochschulbereich (§ 32 ff.) wird hingewiesen.

Zu Absatz 3**Zu Satz 1**

Dem gesetzlichen Verzichtsverbot liegen zwei Erwägungen zugrunde, nämlich der Gedanke daran, dass die Dienstbezüge eine amtsangemessene Alimentation darstellen, welche die Gewähr für ein motiviertes und unbestechliches Beamtentum gibt, und die weitere Erwägung, dass die Möglichkeit des Verzichts die Gefahr begründen könnte, dass die Auswahl unter den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern nicht mehr unter Beachtung des Leistungsprinzips, „sondern nach dem billigsten Angebot erfolgt“ (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 9. März 1967, Az.: II C 43.64, Rn. 20, zitiert nach juris).

Zu Satz 2

Ausnahmen zu dem in Satz 1 vorgesehenen Verzichtsverbot sind in zwei Fällen vorgesehen:

An dem - bisher bereits vorgesehenen - Verzicht auf vermögenswirksame Leistungen wird festgehalten. Die Wahlfreiheit des Berechtigten nach § 1 zwischen Verzicht und Inanspruchnahme ist sinnvoll, weil den vermögenswirksamen Leistungen die Freiwilligkeit der Vermögensanlage zugrunde liegt.

Mit der vorliegenden Gesetzesänderung wird als zweite Ausnahme eine Entgeltumwandlung im Rahmen und Umfang sogenannter „Dienstradleasing“-Modelle zugelassen:

Vor dem Hintergrund, dass die öffentliche Hand beim Klimaschutz eine Vorbildfunktion einnimmt, stellt die Förderung einer klimaschützenden und umweltgerechten Mobilität seiner Beschäftigten einen Ansatzpunkt dar, der Anreize dafür schafft, auch und gerade den arbeitstäglichen Weg einer Vielzahl von Beschäftigten durch den Umstieg auf umwelt- und klimafreundlichere Fortbewegungsmittel in diesem Sinne zu fördern.

Die Regelung schafft hierbei die besoldungsrechtlichen Voraussetzungen dafür, dass vom Dienstherrn geleaste Fahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung den Berechtigten nach § 1 neben der dienstlichen auch zur privaten Nutzung überlassen werden können.

Mit dem Leasingmodell wird die Möglichkeit geschaffen, dass sich Berechtigte nach § 1 für die Nutzung auch hochpreisiger Fahrräder im verkehrsrechtlichen Sinne (somit einschließlich E-Bikes ohne Kennzeichen- und Versicherungspflicht) in einer ihren individuellen Bedürfnissen angepassten Ausstattung entscheiden, dieses im Rahmen einer Überlassungsvereinbarung nutzen und die vom Dienstherrn getragenen monatlichen Leasingraten im Rahmen einer Entgeltumwandlung durch entsprechende Verringerung ihrer Bruttobezüge übernehmen.

Die individuellen Vorteile des Berechtigten ergeben sich hierbei aus steuerlicher Sicht (§ 8 Absatz 2 Satz 10 des Einkommensteuergesetzes in Verbindung mit der Erlassregelung des Finanzministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 9. Januar 2020, Az.: S 2334-00000-2012/001-010). Sie können sich gegebenenfalls auch aus einer vorteilhaften Übernahmemöglichkeit des Fahrrades nach Ablauf des Leasingvertrages ergeben.

Zu Satz 3

Die Vorschrift stellt klar, dass auch im Bereich der Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit einem „Dienstradleasing“-Modell die Inanspruchnahme des Modells auf der Freiwilligkeit der Berechtigten nach § 1 beruhen muss.

Zu § 4 (Anspruch auf Besoldung)

§ 4 entspricht § 3 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Es werden grundsätzliche Fragen des Anspruchs auf Besoldung wie Beginn, Ende, Bemessung für Teile eines Monats, Zahlungszeitpunkt sowie Rundungsvorschriften geregelt.

Zu § 5 (Besoldung bei mehreren Hauptämtern)

Die Vorschrift entspricht § 5 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Sie betrifft den Ausnahmefall der Wahrnehmung mehrerer besoldeter Hauptämter und verhindert eine Mehrfachbesoldung aus diesen. Die volle angemessene Alimentation aus öffentlichen Mitteln ist nur insgesamt einmal, namentlich aus dem Hauptamt mit den höchsten Dienstbezügen beziehungsweise bei gleicher Höhe der Dienstbezüge aus dem zuerst übertragenen Hauptamt zu zahlen. Im Gegenzug wird grundsätzlich nicht mehr als der ohnehin gemäß § 34 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes gebotene „volle persönliche Einsatz“ auch bei der Wahrnehmung mehrerer Ämter erwartet.

Zu § 6 (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung)**Zu Absatz 1**

Die bisher in § 6 Absatz 1 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern normierte Verknüpfung zwischen dem Umfang der Dienstleistung und der Höhe der Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung wird im Kern unverändert übernommen. Durch die Verwendung des Begriffs „Besoldung“ an Stelle von „Dienstbezügen“ wird klargestellt, dass von der grundsätzlichen Verringerung der Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung nicht nur alle Dienstbezüge (§ 2 Absatz 1 Nummern 1 bis 6), sondern auch die sonstigen Bezüge (§ 2 Absatz 2 Nummern 1 bis 4) betroffen sind.

Soweit die anteilmäßige Reduzierung der Besoldung Dienstbezüge (§ 2 Absatz 1 Nummern 1 bis 6) betrifft, verlieren diese nicht ihren aus Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz ergebenden Alimentationscharakter. Betroffene können keinen vollen Unterhalt beanspruchen, da sie sich freiwillig auf eigenen Antrag dem Dienst nicht voll, sondern nur mit einem Teil der Arbeitskraft widmen.

Die Regelung betrifft auch Anwärterbezüge (§ 2 Absatz 2 Nummer 2), da für Anwärterinnen und Anwärter die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung unter den Maßgaben des § 64 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes eröffnet ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt für Teilzeitmodelle mit einer ungleichmäßig verteilten Arbeitszeit (zum Beispiel Sabbatjahr) eine von Absatz 1 abweichende Regelung für die Gewährung von Zulagen, deren Voraussetzung die tatsächliche Verwendung in dem zulagenfähigen Bereich oder die Ausübung der zulagenfähigen Tätigkeit ist.

Zu § 7 (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit)

Die Vorschrift entspricht dem § 72a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, der durch Artikel 6 des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern neu gefasst wurde. Die Neuregelung war erforderlich, um den bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit zu entsprechen (siehe Landtagsdrucksache 7/4000, Seiten 55, 56).

Zu § 8 (Besoldung bei Pflege- und Familienpflegezeit)

Ein unmittelbarer Anspruch auf finanzielle Förderung der Pflege- oder Familienpflegezeit durch Gewährung von Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben nach dem Familienpflegezeitgesetz besteht für die Beamtinnen und Beamten nicht. Der Anspruch ist auf Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 Pflegezeitgesetz - also insbesondere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und die zur ihrer Berufsausbildung Beschäftigten - begrenzt. Für Beamtinnen und Beamte muss der Dienstherr selbst eine entsprechende Förderung gewährleisten.

In dem neuen § 8 und der auf Basis seines Absatzes 3 zu erlassenden Rechtsverordnung wird die Rechtgrundlage für die Zahlung von Vorschüssen an Beamtinnen und Beamte während einer Pflege- oder Familienpflegezeit geschaffen. Damit werden die Regelungen der §§ 3 ff. des Familienpflegezeitgesetzes über die finanzielle Förderung der Pflege- und Familienpflegezeit wirkungsgleich in das System des Landesbeamtenrechts übertragen.

Die auf Antrag ggf. neben den laufenden Bezügen zu zahlenden Vorschüsse dienen der besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung, in der die Beamtin oder der Beamte keine oder nach § 6 gekürzte Bezüge erhält. Entsprechend der Darlehensrückzahlung nach § 6 des Familienpflegezeitgesetzes sind die gewährten Vorschüsse nach Beendigung der Pflege- oder Familienpflegezeit mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen. Es wird kein weiterer Vorschuss gewährt, wenn für eine vorangegangene Familienpflegezeit oder Pflegezeit die Höchstdauer von 24 Monaten ausgeschöpft ist und der bezahlte Vorschuss noch nicht vollständig zurückgezahlt wurde.

Die Einzelheiten über die Höhe, Berechnung und Rückabwicklung der Vorschüsse werden in der nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erlassenden Verordnung über die Gewährung und Rückzahlung eines Vorschusses bei Pflege- und Familienpflegezeit geregelt.

Zu § 9 (Weitergewährung der Besoldung bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand oder bei Abwahl von Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit)

Die Vorschrift entspricht § 4 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Sie regelt die besoldungsrechtlichen Folgen der Anwendung des einstweiligen Ruhestandes nach den §§ 18 Absatz 2, 30 und 31 des Beamtenstatusgesetzes, § 130 Absatz 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes sowie den §§ 37 bis 40 des Landesbeamtengesetzes.

Praktischer Hauptanwendungsfall sind politische Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können. Aber auch die übrigen Anwendungsfälle sind von der Besonderheit geprägt, dass der Anlass für die Versetzung primär in der Sphäre des Dienstherrn liegt.

Der Status des einstweiligen Ruhestandes ist ein im Verhältnis zum allgemeinen Ruhestand besonderer versorgungsrechtlicher Status. Er unterscheidet sich vom Status des allgemeinen Ruhestands nicht so sehr durch die Vorläufigkeit, sondern in erster Linie dadurch, dass der Anlass vorrangig in der Sphäre des Dienstherrn liegt und aus diesem Grunde die Rechtsfolgen abweichend vom allgemeinen Ruhestand gestaltet werden müssen. In den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte können sich auf die - sie unerwartet treffende - Veränderung im Grunde nicht sinnvoll im Voraus einstellen. Aus diesem Grunde gehen Besoldungsgesetz und Beamtenversorgungsgesetz von einem gegenüber dem allgemeinen Ruhestand erhöhten Alimentationsbedarf aus, dem insbesondere über Absatz 1 Rechnung getragen wird.

Nach dieser Regelung erhalten in den einstweiligen Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte für die Zeit bis zum Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand verfügt wird und für zusätzlich drei Monate an Stelle des (niedrigeren) Ruhegehalts weiter ihre Bezüge als Besoldung.

Dabei ist zu beachten, dass Beamtinnen und Beamte im einstweiligen Ruhestand trotz des Bezugs von Besoldung nach Absatz 1 nicht mehr im aktiven Beamtenverhältnis stehen, sondern im Status der Beamtinnen und Beamten im einstweiligen Ruhestand, also Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte sind. Grundsätzlich sind daher auf sie die für Ruhestandsbeamte geltenden Vorschriften anzuwenden. Da sie aber Besoldung nach Absatz 1 und nicht Ruhegehalt erhalten, sind auf die Besoldungsansprüche nach Absatz 1 nicht die Normen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes, sondern nur die Normen des Landesbesoldungsrechts anzuwenden. Es handelt sich insoweit um eine aufgespaltene Rechtszuordnung, nämlich für die Ansprüche nach Absatz 1 einerseits (Landesbesoldungsgesetz) und für übrige Rechtsbeziehungen andererseits (Landesbeamtenversorgungsgesetz für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte).

Zu § 10 (Kürzung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung)

Die Vorschrift entspricht § 8 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Mit der Regelung soll einer doppelten Alimentation begegnet werden, zu der es wegen der fehlenden Abstimmung von überstaatlichem Dienstrecht einerseits und deutschem Besoldungsrecht andererseits kommen würde, wenn Beamtinnen oder Beamte, die zeitweise im internationalen Dienst tätig gewesen sind, über ihre inländischen Dienstbezüge hinaus aufgrund ihrer früheren Tätigkeiten im internationalen Dienst gleichzeitig Versorgungsbezüge erhalten. Die Vorschrift bringt den im Beamtenrecht seit langem verankerten Grundsatz zum Ausdruck, dass ein Beamter aus öffentlichen Mitteln keine doppelte Alimentation erhalten soll.

Versorgungsleistungen und Leistungen „anstelle einer Versorgung“, die eine internationale Einrichtung aufgrund der bei ihr geleisteten Dienste erbringt, werden wie Versorgungsbezüge aus deutschen öffentlichen Mitteln behandelt. Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, dass zu den Haushalten solcher Einrichtungen laufende erhebliche Beiträge aus dem Staatshaushalt zu leisten sind, mit der Folge, dass die Leistungen, die diese Einrichtungen ihren Bediensteten erbringen, zu einem wesentlichen Teil mittelbar aus deutschen öffentlichen Mitteln fließen.

Der Anspruch auf Dienstbezüge entsteht nur in der nach der Kürzung verbleibenden Höhe (siehe auch Oberverwaltungsgericht Berlin, Urteil vom 15. Juni 2004, Az.: 4 B 27.02, zitiert nach juris). Umgekehrt legt Absatz 1 Satz 4 fest: die Kürzung darf nicht höher sein als das, was die Betroffene oder der Betroffene an vergleichbaren Leistungen erhält. Die Betroffenen stehen also im Ergebnis so, als hätten sie von vornherein und ununterbrochen im deutschen öffentlichen Dienst gestanden.

Mit dem neu eingeführten Absatz 3 wird die Möglichkeit der Anrechnung von Versorgungsansprüchen (nach den Artikeln 14 bis 17 des Beschlusses 2005/684/EG, Euratom des Europäischen Parlaments vom 28. September 2005 zur Annahme des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments [ABl. EU Nr. L 262 S. 1]) aus einer früheren Mitgliedschaft im Parlament der Europäischen Union auf die Besoldungsansprüche geschaffen, die ebenfalls dem Zweck der Vermeidung einer Doppelalimentierung aus öffentlichen Mitteln dient. Mit dem sich aus der Verabschiedung des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments ergebenden Anspruch der Abgeordneten auf Gewährung einer Versorgung ist ein neuer Regelungsbedarf entstanden, weil eine Verrechnung nur bei bundesrechtlichen Besoldungsansprüchen geregelt ist und es ansonsten den Ländern obliegt, entsprechende Anrechnungsvorschriften zu regeln.

Wann eine zwischen- oder überstaatliche Einrichtung im Sinne des Besoldungsrechts vorliegt, ergibt sich aus der Anwendung der Entsendungsrichtlinie des Bundes vom 9. Dezember 2015 - D 1 - 3016/24 (GMBL. 2016 S. 34). Dies entspricht der bisherigen Rechtsanwendung.

Zu § 11 (Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift entspricht § 9a Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Sie regelt den Vorteilsausgleich für die Fälle des erlaubten Fernbleibens vom Dienst, wenn infolge der unterbliebenen Dienstleistung anderweitig Einkünfte zustehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 normiert - wie bisher § 9a Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern - in Satz 1 als Regelfall die Anrechnung von Bezügen im Fall einer Verwendung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes beziehungsweise § 20 des Beamtenstatusgesetzes (Zuweisung). Nach Satz 2 ist in besonders gelagerten Einzelfällen eine andere Entscheidung möglich.

Zwar ist § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes durch § 20 des Beamtenstatusgesetzes abgelöst worden; lediglich bei § 123a Absatz 1 Satz 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes ist noch unklar, ob die in dieser Vorschrift bestimmte Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde für die Zuweisung einer Tätigkeit bei einer anderen Einrichtung noch fortgilt (siehe Rieger in: Metzler-Müller/Rieger/Seeck/Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, 4. Auflage 2016, § 20 Nummer 6). Losgelöst davon sind aber Fälle denkbar, in denen vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes am 1. April 2009 eine Beamtin oder ein Beamter auf Grundlage von § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes zum Beispiel zu einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherreneigenschaft zugewiesen worden ist und die Zuweisung noch andauert. § 11 Absatz 2 bezieht sich daher auch noch auf § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes.

Nicht aufgeführt worden ist § 44g Zweites Buch Sozialgesetzbuch, der die Zuweisung von Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung - dem Jobcenter - regelt, da nach der Systematik der personalrechtlichen Bestimmungen insbesondere in den §§ 44d, 44g und 44k Zweites Buch Sozialgesetzbuch der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit den zugewiesenen Beamtinnen und Beamten zur Konkretisierung ihrer Tätigkeit bei der gemeinsamen Einrichtung nicht vorgesehen ist. Beamtinnen und Beamte können aus einer solchen Verwendung daher keine anderweitigen Bezüge im Sinne von § 11 Absatz 2 erhalten.

Zu § 12 (Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 übernimmt inhaltsgleich die Vorschrift des § 10 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Die Vorschrift soll verhindern, dass die Besoldung zusätzlich durch Sachbezüge mittelbar oder unmittelbar verbessert wird. Dies trägt dem im Besoldungsrecht geltenden Grundsatz Rechnung, dass die Alimentation durch die gesetzlich festgelegte Besoldung in Geld abgegolten ist.

Sachbezüge können aus besonderen Gründen und gegebenenfalls unter bestimmten Bedingungen zur Verfügung gestellt werden. Hierbei kann es sich beispielsweise um die Bereitstellung einer (Gemeinschafts-)Unterkunft oder Dienstwohnung, von Verpflegung, eines Dienstfahrzeuges, von Heilfürsorge, von Dienstkleidung oder von anderen Vergünstigungen und Rabatten, aber auch um das Einräumen der Befugnis handeln, dienstliche Einrichtungen und Gegenstände wie Kopierer oder IT-Technik privat zu nutzen. Die einkommensteuerliche Behandlung dieser Sachverhalte bleibt von den Anrechnungsvorschriften unberührt.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 findet sich die bisher in § 5 des Landesbesoldungsgesetzes enthaltene Befugnis zum Erlass von Verwaltungsvorschriften wieder.

Zu § 13 (Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht inhaltlich § 9 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Vorschrift ist inhaltlich eine Einschränkung des Alimentationsprinzips. Der Bezügeverlust ist die besoldungsrechtliche Reaktion auf das von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretene Ungleichgewicht zwischen der Dienstleistungspflicht und dem Alimentationsanspruch. Die Alimentierung ist zwar kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für geleistete konkrete Dienste, sondern die Unterhaltsgewährung für die Lebensdienstleistung. Dies schließt jedoch nicht aus, dass der Gesetzgeber an die konkrete Verletzung von Dienstleistungspflichten einen zeitentsprechenden Bezügeverlust knüpft. Diese Abhängigkeit von Besoldung und Dienstleistung kann aber nicht auf das Entfallen der Dienstleistungen erstreckt werden, das die Beamtin oder der Beamte nicht zu vertreten hat, insbesondere nicht auf die unverschuldete Dienstunfähigkeit.

Zu Absatz 2

Der neu aufgenommene Absatz 2 stellt klar, dass die Verbüßung einer von einem deutschen Gericht rechtskräftig verhängten Freiheitsstrafe ein Fall des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst ist. Eine Untersuchungshaft wird wegen des strafrechtlich geltenden Grundsatzes der Unschuldsvermutung erst dann dem Vollzug einer rechtskräftig verhängten Freiheitsstrafe gleichgestellt, wenn sie letztlich durch eine rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe abgelöst wird. In diesem Fall ist die - unter Vorbehalt weiter gewährte - Besoldung von Beginn der Untersuchungshaft an zurückzuzahlen, ohne dass die verurteilte Person den Einwand der Entreicherung erheben kann.

Endet ein Strafverfahren mit Haft durch Freispruch oder Einstellung oder wird eine Strafhaft im Ausland verbüßt, so ist im Einzelfall nach Absatz 1 zu prüfen, ob ein Fall des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst vorliegt, zum Beispiel weil sich die oder der Betroffene möglicherweise bereits die Inhaftnahme als Hinderungsgrund für die Wahrnehmung der Dienstleistungspflicht zurechnen lassen muss, etwa durch schuldhafte Verursachung eines Haftgrundes nach §§ 112 ff. der Strafprozessordnung, oder weil auch nach deutschem Recht eine Strafhaft verhängt worden wäre.

Zu § 14 (Abtretung von Bezügen, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 11 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Diese hat das Ziel, dass das wirtschaftliche Leistungsvermögen nicht im Einzelfall durch Vorausverfügungen gefährdet wird, und trägt letztlich dazu bei, die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Beamten- und Richterschaft zu sichern. Absatz 1 regelt die Verfügung über den Besoldungsanspruch durch privatrechtliches Rechtsgeschäft. Absatz 2 umfasst die Rechtsgestaltungsmöglichkeiten der Aufrechnung und des Zurückbehaltungsrechts auf Seiten des Dienstherrn.

Zu § 15 (Rückforderung von Bezügen)

Die Vorschrift entspricht § 12 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt entsprechend den Grundsätzen der Artikel 14 und 33 Absatz 5 Grundgesetz, dass eine rückwirkende gesetzliche Schlechterstellung in der Besoldung nicht zu einer Rückforderung von Dienstbezügen führt.

Zu den Absätzen 2 bis 4

In den Absätzen 2 bis 4 wird der Anspruch des Dienstherrn auf die Erstattung von ohne Rechtsgrund empfangenen Besoldungsleistungen geregelt.

In Absatz 2 wird darüber hinaus ergänzend im Interesse der Rechtssicherheit klarstellend festgelegt, dass der Dienstherr seine Rückforderung durch Verwaltungsakt geltend machen kann.

Zu § 16 (Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift schafft für Ansprüche nach diesem Gesetz oder auf der Grundlage dieses Gesetzes eine eigenständige Regelung hinsichtlich der Verjährungsfrist und des Verjährungsbeginns. Die Regelung bezieht sich auch auf Rückforderungsansprüche des Dienstherrn. Die Verjährungsfrist nach Satz 1 beträgt - unverändert gegenüber der bisher anwendbaren Regelung des Bürgerlichen Gesetzbuches - drei Jahre. Der Verjährungsbeginn wird im Unterschied zur bisher maßgeblichen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch nach Satz 2 kenntnisunabhängig ausgestaltet. Dies dient der Gewährleistung von Rechtssicherheit und Praktikabilität im Bereich der Massenverwaltung. Wegen der sich aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Mitteilungs- und Sorgfaltspflichten ist die Neuregelung mit dem Fürsorgegrundsatz des Dienstherrn vereinbar, zumal die Richtigkeit der überwiesenen Besoldung in jedem Monat anhand von Bezügemitteilungen oder durch Vergleich des überwiesenen Betrages auf dem Konto mit der aktuellen Bezügemitteilung überprüft werden kann. Im Übrigen verweist die Vorschrift auf die Verjährungsregelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und die Hemmung nach dem Landesverwaltungsverfahrensgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Auf vor dem Inkrafttreten des Gesetzes entstandene Ansprüche finden die bisher geltenden Verjährungsregelungen Anwendung (siehe § 91).

Zu Absatz 2

Die Regelung schreibt das Erfordernis der zeitnahen Geltendmachung (während des laufenden Haushaltsjahres) von Besoldungsansprüchen, die über die gesetzlich zustehende Besoldung hinausgehen, fest. Die Bestimmung wird in der Praxis bereits seit längerem aufgrund der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts angewendet. Dieser zufolge stellt die Alimentation der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln dar. Eine allgemeine rückwirkende Behebung zum Beispiel eines Verfassungsverstosses ist daher mit Blick auf die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses nicht geboten (vergleiche unter anderem Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09, Rn. 170, BVerfGE 140, 240-316). Eine rückwirkende Behebung ist jedoch regelmäßig sowohl hinsichtlich der Klägerinnen und Kläger des Ausgangsverfahrens als auch hinsichtlich etwaiger Klägerinnen, Kläger, Widerspruchsführerinnen, Widerspruchsführer, Antragsstellerinnen und Antragssteller erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

Für diesen Personenkreis entstehen Ansprüche, deren Festsetzung und Zahlung sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben und daher einer vorherigen Geltendmachung bedürfen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 17. September 2015, Az.: 2 C 26/14, Rn. 27, juris). Die Rückwirkung ist jeweils bis zu dem Haushaltsjahr begrenzt ist, in dem der Anspruch durch die Berechtigte oder den Berechtigten erstmals geltend gemacht wurde. Die Regelung hat demnach klarstellenden Charakter und wird aus Gründen der Transparenz in das Gesetz aufgenommen.

Zu § 17 (Anpassung der Besoldung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 14 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Durch Absatz 1 berücksichtigt der Landesgesetzgeber weiterhin den vom Bundesverfassungsgericht wiederholt formulierten hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz, dass „den Beamten nach Dienstrang, nach der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist. Diesen Grundsatz hat der Gesetzgeber zu beachten“ (Bundesverfassungsgericht, zuletzt im Urteil vom 12. Juni 2018, Az.: 2 BvR 1738/12, Rn. 123, zitiert nach juris; vergleiche auch Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen 8, 1; 117, 330; 119, 247; 130, 263; 139, 64; 140, 240).

Die Regelung sieht jedoch keinen Anspruch auf eine automatische Anpassung der Bezüge vor, sie ist vielmehr die Selbstbindung des Gesetzgebers an diesen verfassungsrechtlichen Grundsatz. Die konkrete Ausgestaltung dieses Grundsatzes ist jeweils einem regelmäßig gesonderten Besoldungsanpassungsgesetz unter Beachtung der vom Bundesverfassungsgericht in den Entscheidungen vom 5. Mai 2015 (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 5. Mai 2015, Az.: BvL 17/09 u.a.) und vom 17. November 2015 (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: BvL 19/09 u.a.) aufgestellten Grundsätze vorbehalten.

Zu Absatz 2

Mit Blick auf die vergangenen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze ist es üblich geworden, Abschläge auf die beabsichtigte lineare Besoldungserhöhung zu zahlen. Diese Zahlungen dienen im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dem Überbrücken der Zeit zwischen dem rückwirkenden Inkrafttreten des Anpassungsgesetzes und dem zu durchlaufenden parlamentarischen Verfahren bis zur Verkündung des Anpassungsgesetzes.

Abschlagszahlungen beruhen nicht auf einer förmlichen, gesetzlich vorgeschriebenen Festsetzung, sondern auf einer verwaltungsinternen Zahlungsanweisung. Schon aus dem Begriff und dem Wesen einer Abschlagszahlung ergibt sich, dass die Bezüge, auch für die zurückliegende Zeit, erst zu einem späteren Zeitpunkt endgültig festgesetzt werden sollen.

Die Abschlagszahlungen erfolgen vorbehaltlich und können daher verrechnet werden, soweit der Gesetzentwurf, auf welchem die Abschläge beruhen, und das letztendlich verabschiedete Gesetz in Bezug auf die Besoldungserhöhung voneinander abweichen.

Aus dem auf den Bezügemitteilungen auszubringenden Vorbehaltsvermerk ergibt sich ein ausdrücklicher Rückforderungsvorbehalt für etwaige Überzahlungen durch Anrechnung auf die sich später gesetzlich ergebenden Bezügeerhöhungen.

Dieser Vorbehalt ist im Hinblick auf die noch nicht endgültige Klärung der künftigen Bezügeansprüche sowohl notwendig als auch sachlich begründet. Die rechtliche Bedeutung eines solchen Vorbehaltes ist darin zu erblicken, dass eine später etwa erforderliche niedrigere Festsetzung der Bezüge ohne Rücksicht auf einschränkende Widerrufsprinzipien rückwirkend (ex tunc) in Kraft gesetzt wird und hiernach zu viel gezahlte Bezüge zurückgefordert werden können (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 7. Dezember 1960, Az.: VI C 65.57, Rn. 19; Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Beschluss vom 22. Juli 2013, Az.: 5 LA 111/13, Rn. 11 ff., Verwaltungsgericht München, Urteil vom 30. September 2015, Az.: M 21 K 14.3173, Rn. 48 ff., jeweils zitiert nach juris).

Absatz 2 soll diese Verwaltungspraxis aus Rechtssicherheitsgründen gesetzlich verankern.

Abschlagszahlungen können nur erfolgen, wenn die haushaltrechtlichen Voraussetzungen vorliegen und keine wichtigen Gründe entgegenstehen.

Wichtige Gründe, die einer Abschlagszahlung entgegenstehen, liegen insbesondere dann vor, wenn bereits bei Einbringung in den Landtag Änderungen des ursprünglichen Entwurfs zu erwarten sind, die eine Prognose der zu zahlenden Besoldung unmöglich machen. Änderungen können unter anderem dann zu erwarten sein, wenn im Voraus keine sachgerechte Verständigung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände erzielt werden konnte. Auch aus finanziellen Erwägungen können Vorauszahlungen verneint werden.

Zu § 18 (Versorgungsrücklage)

Das bestehende System zur nachhaltigen Absicherung von Versorgungslasten sieht seit dem 1. Januar 1999 eine zweckgebundene Verminderung von Bezügeerhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung des Unterschiedsbetrags zu einem Sondervermögen, der Versorgungsrücklage, vor (§ 14a des Bundesbesoldungsgesetzes, nach Inkrafttreten der Föderalismusreform 2006 übergeleitet in Landesrecht als § 14a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern).

Gesetzgeberisches Ziel dieser Anpassungsverminderungen ist es, die aus dem Landeshaushalt zu erbringenden Versorgungsausgaben zumindest teilweise aus angesparten Mitteln zu bestreiten und zugleich das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten abzusenken.

Die mit einem Anstieg der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie der Versorgungsdauer einhergehende demographische Entwicklung führt auch beim Land zu einer Erhöhung der Versorgungslasten. Mit einer von vornherein vermindert festgesetzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung können entsprechende Haushaltsmittel zur Dämpfung der späteren Versorgungslasten des Landeshaushalts eingesetzt werden, die dann zur Verfügung stehen, wenn der Höchststand der Versorgungslasten beim Land erreicht ist. Insgesamt dient die Fortführung der Versorgungsrücklage damit auch der zukunftsicheren Ausgestaltung und Stabilisierung des Systems der Beamtenversorgung.

Das Instrument der Versorgungsrücklage ist mit dem in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verankerten Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation vereinbar. Dies hat das Bundesverfassungsgericht für die damalige Rechtslage in seinem Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007 (Az.: 2 BvR 1673/03 u. a.) festgestellt und von vornherein vermindert festgesetzte Besoldungs- und Versorgungserhöhungen für sachlich gerechtfertigt erklärt.

Dabei wird den Bediensteten auch nicht etwa ein eigener Beitrag zur Finanzierung ihrer Versorgung abgefordert (vergleiche Bundesverfassungsgericht, Nichtannahmebeschluss vom 24. September 2007, Az.: 2 BvR 1673/03 u. a., Rn. 56 ff., zitiert nach juris). Da kein verfassungsrechtlicher Anspruch auf eine im Vergleich zur Tarifierhöhung unverminderte Besoldungs- und Versorgungsanpassung besteht, wird nicht etwa auf das Vermögen des Einzelnen zugegriffen.

Erst danach stellt sich die Frage, ob das, was dann in Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gewährt wird, noch mit dem Alimentationsprinzip vereinbar ist (Prof. Dr. Matthias Pechstein, Europa-Universität Viadrina, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Frankfurt/Oder, Öffentliche Anhörung zur Fortführung der Versorgungsrücklage beim Bund, sh. Protokoll der 91. Sitzung des BT-Innenausschusses, 18. Wahlperiode, S. 16).

Absatz 3 sieht vor, dass der Versorgungsrücklage neben den sich seit Beginn der Versorgungsrücklage in 1999 aufaddierenden Unterschiedsbeträgen nach Absatz 2 auch - wie seit 2001 praktiziert - 50 Prozent der Einsparungen aus der Absenkung des Höchstruhegehaltsatzes zugeführt werden. Durch diese Maßnahme erfährt die Versorgungsrücklage eine weitere Stärkung.

Absatz 4 verweist auf das Versorgungsrücklagengesetz des Landes.

Der Absatz 5 entbindet die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die anderweitig verpflichtet sind, in Höhe ihrer künftigen Pensionsverpflichtungen Rückstellungen zu bilden, von den Pflichten nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 2 und spiegelt somit den § 1 Absatz 2 des Versorgungsrücklagengesetzes wider.

Zu § 19 (Dienstlicher Wohnsitz)

Die Vorschrift entspricht § 15 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Sie hat nichts mit der beamtenrechtlichen „Residenzpflicht“ oder dem Wohnsitzbegriff in §§ 7 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches zu tun, sondern ermöglicht bei Anknüpfung einer besoldungsrechtlichen Rechtsfolge an einen Ort oder an ein Gebiet eine eindeutige Entscheidung.

Die Norm hat nach vollständiger Abschaffung örtlich differenzierter Besoldungselemente zwar erheblich an Bedeutung verloren, findet aber bei den Auslandsdienstbezügen (§ 75 in Verbindung mit §§ 52 ff. des Bundesbesoldungsgesetzes) und bei den Anwärterbezügen (§ 76 Absatz 3) noch Anwendung.

Zu § 20 (Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen)

Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen, die keinen Besoldungscharakter haben, sondern dem Ausgleich dienstlich bedingter Aufwendungen dienen, sind wegen des Sachzusammenhangs in das Landesbesoldungsrecht integriert.

Die Vorschrift soll auch für diese Geldzuwendungen außerhalb der Besoldung eine einheitliche Behandlung der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger im Bereich des Landes gewährleisten.

Durch Absatz 3 Satz 2 soll eine Umgehung der Vorschrift verhindert werden, die dann angenommen werden müsste, wenn die Geldzuwendungen mittelbar über eine eigens zu diesem Zweck geschaffene Einrichtung den Bediensteten zugewendet werden. Als Zuwendungen im Sinne dieser Vorschrift gelten auch geldwerte Leistungen. Als solche sind Sachbezüge anzusehen, die nach § 12 grundsätzlich auf die Besoldung anzurechnen sind, weil sie den Empfängern einen wirtschaftlichen Vorteil verschaffen.

Wegen des fehlenden Besoldungscharakters begründet die Norm keinen Anspruch.

Zu § 21 (Zahlungsweise)

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen die Regelungen des § 17a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und legt den Grundsatz der bargeldlosen Überweisung fest.

Abweichend vom bisherigen Recht muss das Konto nicht mehr im Inland angegeben oder eingerichtet werden. Eine Überweisung kann nunmehr auch auf ein Konto innerhalb der Europäischen Union erfolgen.

Zu § 22 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)

§ 22 löst § 18 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern ab. Die Vorschrift konkretisiert den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung, in dem eine Bewertung und Zuordnung der Ämter geregelt wird. Die in den Besoldungsordnungen festgelegten Ämter bezeichnen die Funktionen abstrakt und ordnen sie Besoldungsgruppen zu. § 22 regelt als Generalklausel die Ämterzuordnung im Wege der Normsetzung und bestimmt keinen Anspruch im Einzelfall.

Der neu eingefügte Satz 2 stellt klar, dass eine Funktion mehreren Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden kann (sogenannte Dienstpostenbündelung), wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt. Die Dienstpostenbündelung ist mit dem Leistungs- und dem Alimentationsgrundsatz sowie dem Grundsatz der amtsangemessenen Verwendung vereinbar. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die auf einem Dienstposten wahrzunehmenden Aufgaben nicht immer einheitlich sind und einem ständigen Wechsel unterliegen können. Dies gilt in besonderem Maße für oberste Landesbehörden, ist aber nicht auf diese beschränkt. In personalwirtschaftlicher Hinsicht gewährleistet die Dienstpostenbündelung einen kurzfristigen Personaleinsatz, weil mit ihr sichergestellt werden kann, dass die Besetzung vakanter Dienstposten nicht in Fällen scheitert, in denen eine Neubewertung des Dienstpostens kurzfristig nicht möglich ist und die bisherige Wertigkeit dem Statusamt möglicher Umsetzungsbewerberinnen oder -bewerber nicht entspricht. Die Dienstpostenbündelung ermöglicht schließlich auch die in der Landesverwaltung eingeführte und von der Rechtsprechung in den vergangenen Jahrzehnten nicht beanstandete Praxis von Beförderungen ohne Wechsel der Funktion. Den Inhaberinnen und Inhabern einer Funktion kann damit auch bei Fortdauer der Verwendung in dieser Funktion ein Beförderungssamt übertragen werden, wenn seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies zulässt. Personalwirtschaftliche Bedarfe und Belange der Aufgabenerfüllung stehen dabei nicht in einem Widerspruch. So kann aus dienstlichen Gründen ein Interesse bestehen, Funktionen, die einem Amt im unteren Bereich einer Laufbahngruppe zugeordnet sind, für einen längeren Zeitraum zu besetzen, um eine Mischung erfahrener und weniger erfahrener Stelleninhaberinnen und -inhaber auch dann zu erreichen, wenn sich die unterschiedliche Erfahrung nicht im Einzelnen in Funktionsbewertungsstufen abbilden lässt. Entsprechendes gilt für Funktionen, die spezielles, erst im täglichen Dienst zu erwerbendes Fachwissen erfordern. Diesen Zusammenhängen trägt die Änderung der Vorschrift Rechnung.

Frühere Zweifel an der grundsätzlichen Zulässigkeit der Dienstpostenbündelung sind durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 16. Dezember 2015, Az.: 2 BvR 1958/13, zitiert nach juris) entfallen. Aus dieser Entscheidung ist allerdings auch zu entnehmen, dass die Bündelung in aller Regel auf den Bereich des jeweiligen Einstiegsamtes zu begrenzen ist. Mit Blick auf die sich aus § 14 des Landesbeamtengesetzes ergebenden unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen und innerhalb dieser zu den Einstiegsämtern ist deshalb die grundsätzliche Möglichkeit zur Dienstpostenbündelung über bis zu drei Ämter auf solche Ämter beschränkt, die auf demselben Einstiegsamt beruhen.

Ausgenommen von der Möglichkeit der Dienstpostenbündelung sind in der Laufbahngruppe 2 die Beförderungsämtner in den Besoldungsgruppen A 13 (zum Beispiel das Amt einer Oberamtsrätin oder eines Oberamtsrates) und A 16 (zum Beispiel das Amt einer Ministerialrätin oder eines Ministerialrates). Hierbei handelt es sich innerhalb der Ämter der Besoldungsordnung A um die Spitzenämter im Bereich des jeweiligen Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2, die sich damit von den darunterliegenden Ämtern abheben.

Zu § 23 (Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt)

Zu Absatz 1

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 19 Absatz 1 Sätze 1 und 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Satz 1 regelt, dass sich der Anspruch auf das Grundgehalt aus dem Amt im statusrechtlichen Sinn und nicht aus der übertragenen Funktion ergibt. Die Höhe des Anspruchs auf das Grundgehalt resultiert aus der Besoldungsgruppe, welcher der Gesetzgeber das jeweilige Amt zugeordnet hat. Satz 2 ermöglicht die Zuordnung eines Amtes in den Fällen, in denen ein Amt noch nicht in einer Besoldungsordnung enthalten oder eine Amtsbezeichnung mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet ist. Satz 3 regelt die Höhe des Grundgehaltes für die Fälle der Einstellung, die nicht mit der Verleihung eines Amtes einhergehen. Gemäß § 8 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes wird auch den Beamtinnen und Beamten auf Probe ein Amt verliehen, sodass sich keine Fallkonstellation ergibt, in der einer Beamtin oder einem Beamten, der oder dem Grundgehalt gewährt wird, kein Amt verliehen worden ist. Somit beschränkt sich Satz 3 nunmehr auf Richterinnen und Richter, da § 27 des Deutschen Richtergesetzes die Verleihung eines Amtes weiterhin nur für Richterinnen und Richter auf Lebenszeit oder für Richterinnen und Richter auf Zeit vorsieht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 19 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Er stellt klar, dass allein die Erfüllung von Funktionsmerkmalen noch keinen Anspruch auf Beförderung eröffnet.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 6 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes und schafft auch für die Dienstherren der Kommunalbeamtinnen und -beamten sowie Körperschaftsbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit der rückwirkenden Planstelleneinweisung nach § 49 Absatz 2 der Landeshaushaltsordnung. Hiernach kann die Besoldung aus dem höheren Amt bis zu drei Monate rückwirkend vor dem Monat gezahlt werden kann, in dem das Amt im Wege der Beförderung verliehen wird.

Zu § 24 (Grundgehalt bei Verleihung eines anderen Amtes)

Bisher regelte § 13 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die Gewährung von Ausgleichszulagen zur Rechts- und Besitzstandswahrung für den Fall der Verringerung der zustehenden Bezüge als Folge eines Wechsels in ein anderes Amt mit geringerem Endgrundgehalt, eines Wegfalls einer Amts- oder Stellenzulage oder der Reaktivierung aus dem Ruhestand. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz werden der Ausgleich einer Verringerung der Bezüge aus dem statusrechtlichen Amt - also das Grundgehalt, Amtszulagen sowie die Strukturzulage - in § 24 und der Ausgleich einer Verringerung der Besoldung wegen des Wegfalls von Stellenzulagen in § 61 geregelt.

Zu Absatz 1

Soweit Berechtigten nach § 1 ein anderes Amt mit geringerem Grundgehalt (einschließlich der Amtszulagen und der Strukturzulage) verliehen wird, wird anstelle einer wie bisher rechtsstandswahrenden Ausgleichszulage der Besoldungsverlust nunmehr dadurch ausgeglichen, dass sich der Besoldungsanspruch weiterhin nach dem bisherigen Amt richtet (Satz 1). Hierdurch entfällt die Berechnung und Festsetzung einer Ausgleichszulage. Voraussetzung ist das Vorliegen von dienstlichen Gründen. Das ist nicht der Fall, wenn für die Verleihung des anderen Amtes ausschließlich oder überwiegend persönliche Gründe maßgebend sind. Eine rechtsstandswahrende Beibehaltung der bisherigen Besoldung ist in diesen Fällen nicht geboten.

Ein Wechsel zwischen dem Beamtenverhältnis und dem Richterverhältnis kann aufgrund der unterschiedlichen Struktur der Besoldungsordnungen zu Besoldungsverringerungen führen. Satz 2 stellt klar, dass in diesen Fällen das Grundgehalt zu zahlen ist, das bei einem Verbleib in dem bisherigen Amt zugestanden hätte.

Nach Satz 3 bleiben künftige Veränderungen in der Bewertung des bisherigen Amtes unverändert. Dies gilt sowohl für eine Absenkung der Bewertung als auch für eine Hebung. Maßgebend ist daher die Bewertung des bisherigen Amtes zum Zeitpunkt der Verleihung eines anderen Amtes mit geringerem Grundgehalt aus dienstlichen Gründen, in dem zugleich der Anspruch auf Zahlung des höheren Grundgehaltes aus dem bisherigen Amt entsteht.

Amtszulagen gelten gemäß § 44 Absatz 2 Satz 2 als Bestandteil des Grundgehaltes. Durch Amtszulagen werden sogenannte Zwischenämter gebildet, die sich von den statusrechtlichen Ämtern in der darunterliegenden Besoldungsgruppe abheben. Die Verleihung dieser Zwischenämter erfolgt durch Ernennung (§ 8 Absatz 1 Nummer 3 des Beamtenstatusgesetzes) oder statusberührende Versetzung. Satz 4 bestimmt daher, dass bei einer Verringerung der Amtszulagen die Regelungen in den Sätzen 1 bis 3 für eine Verringerung des Grundgehaltes entsprechend gelten. Hiervon erfasst sind der ersatzlose Wegfall einer Amtszulage oder der „Austausch“ mit einer niedrigeren Amtszulage. Schließlich wird auch die in § 45 geregelte Strukturzulage dem Grundgehalt gleichgestellt, da sich ebenso wie beim Grundgehalt und der Amtszulage der Anspruch nach dem verliehenen statusrechtlichen Amt richtet.

Soweit im weiteren Verlauf des Beamten- oder Richterverhältnisses ein Amt mit einem höheren Besoldungsanspruch übertragen wird, endet der Besoldungsanspruch aus dem bisherigen Amt im Sinne von Satz 1.

Zu Absatz 2

Für den Fall der Verringerung des Grundgehaltes in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wird das Grundgehalt grundsätzlich nur bis zum Ende der Amtszeit aus dem bisherigen Amt gezahlt. Wird danach ein neues Dienstverhältnis begründet, bemisst sich daher das Grundgehalt nach dem neu übertragenen Amt. Ausschlaggebend ist hierfür, dass sowohl das Beamtenverhältnis auf Zeit als auch das Richterverhältnis auf Zeit von vornherein nur für eine bestimmte Amtszeit begründet werden. Ein Ausgleich für die Verleihung eines anderen Amtes mit niedrigerem Grundgehalt ist daher auch nur für die laufende Amtsperiode in dem Beamten- oder Richterverhältnis auf Zeit geboten.

Etwas anderes gilt in Anlehnung an die Wiederwahlverpflichtung aus § 6 Absatz 2 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes. Soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist, ist die Beamtin oder der Beamte auf Zeit verpflichtet, nach Ablauf der Amtszeit das Amt weiterzuführen, wenn sie oder er unter mindestens gleich günstigen Bedingungen für wenigstens die gleiche Zeit wieder in dasselbe Amt berufen werden soll. Hauptanwendungsfall sind hierbei die kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten, also insbesondere die hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, die Landrätinnen und Landräte sowie die Beigeordneten. Für diese Personen haben die §§ 37 Absatz 2 Satz 6, 40 Absatz 5 Satz 1, 116 Absatz 2 Satz 6 und 117 Absatz 3 Satz 1 der Kommunalverfassung die Wiederwahlverpflichtung dahingehend modifiziert, dass sich die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber einmal der Wiederwahl stellen muss. Die Verpflichtung, sich der Wiederwahl zu stellen, dient der Kontinuität bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Verwaltung.

Die Modifizierung in Absatz 2 dient der Anwendung der Wiederwahlverpflichtung, da bei einer Herabstufung des Amtes die Wiederwahl nicht unter mindestens gleich günstigen Bedingungen erfolgen und damit die Wiederwahlverpflichtung ins Leere laufen würde.

Zu Absatz 3

Die Regelung ist deklaratorischer Art. Sie soll die Rechtsanwendung erleichtern, wenn es um den in § 61 normierten Ausgleich von verringerten oder weggefallenen Stellenzulagen geht, der anders als bei § 13 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern nicht mehr in einer gemeinsamen Vorschrift mit dem Ausgleich bei einer Verringerung des Grundgehaltes geregelt wird.

Zu § 25 (Besoldungsordnungen A und B)**Zu den Absätzen 1 und 2**

Die Absätze 1 und 2 entsprechen im Wesentlichen § 20 Absatz 1 und 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern; in den Besoldungsordnungen A und B wurden mit Ausnahme der Professorinnen, Professoren, hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien, des sonstigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen, der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie der Kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sämtliche in Mecklenburg-Vorpommern maßgeblichen statusrechtlichen Ämter der Beamtinnen und Beamten zusammengefasst. Grundlage hierfür waren die bisherigen Bundesbesoldungsordnungen A und B zum Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern sowie die Landesbesoldungsordnungen A und B zum Landesbesoldungsgesetz. Andere als die in den Besoldungsordnungen ausgebrachten Ämter dürfen grundsätzlich nicht verliehen werden.

Zu Absatz 3

Absatz 4 Sätze 1 und 2 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Vorbemerkung 1 Absatz 2 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Absatz 4 Satz 3 entspricht Vorbemerkung 3 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Absatz 4

Die in Absatz 5 festgelegte Zuständigkeitsregelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 7 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu § 26 (Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Landkreise sowie Zweckverbände)

Mit der Regelung werden die bisher in § 21 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern enthaltenen Verordnungsermächtigungen zu einer Ermächtigung für die Landesregierung zusammengefasst. Die Ermächtigung zum Erlass der Rechtsverordnung kann auf die zuständige oberste Landesbehörde übertragen werden.

Zu den näheren Einzelheiten wird auf die Kommunalbesoldungslandesverordnung vom 3. Mai 2005 (GVOBl. M-V S. 239), die zuletzt durch die Verordnung vom 7. April 2017 (GVOBl. M-V S. 71) geändert worden ist, verwiesen.

Neu aufgenommen wurde in Absatz 2 das Amt der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern, das bisher in den Landesbesoldungsordnungen A und B (Besoldungsgruppen A 16 und B 2) ausgebracht war. Zwar beruht die Ernennung in dieses Amt nicht auf einer Wahl, da gemäß § 6 Absatz 1 Nummer 1 des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes der Verwaltungsrat über die Ernennung der Direktorin oder des Direktors lediglich beschließt. Die bisherige Verordnungsermächtigung erfasste aber nur Ämter von hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten. Mit der Änderung soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Zuordnung von allen Ämtern der Beamtinnen und Beamten auf Zeit im kommunalen Bereich in der Kommunalbesoldungslandesverordnung regeln zu können. Das Amt der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern soll daher von den Landesbesoldungsordnungen A und B in die Kommunalbesoldungslandesverordnung überführt werden.

§ 22 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wurde nicht übernommen. Nach dieser Vorschrift war die Landesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Ämter der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder öffentlich-rechtlicher Sparkassen und der Leiterinnen und Leiter der kommunalen Versorgungs- und Verkehrsbetriebe (Werkleiterinnen und Werkleiter) landesrechtlich einzustufen. Von dieser Verordnungsermächtigung, die durch Artikel 3 Nummer 7 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322, 329) zum 1. Juli 1997 eingeführt wurde und eine bis dahin für die Bundesregierung bestehende Verordnungsermächtigung ersetzt hatte, ist bisher kein Gebrauch gemacht worden. Die ordentlichen Mitglieder des Sparkassenvorstandes werden gemäß § 20 Absatz 1 Satz 1 des Sparkassengesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern durch Anstellungsvertrag für die Dauer ihrer Bestellung angestellt. Eine Verbeamtung dieses Personenkreises ist damit nicht vorgesehen. Darüber hinaus wurde von den kommunalen Körperschaften bisher kein Bedarf angemeldet, für die Werkleiterinnen und Werkleiter der kommunalen Eigenbetriebe eine besoldungsrechtliche Einstufung zu regeln.

Zu § 27 (Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamte)

Die Vorschrift entspricht - unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten im Wesentlichen § 23 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Sie ist erforderlich, um ein Unterlaufen des Besoldungsrechts durch Nichtgebrauchmachen von Einstiegsämtern zu verhindern.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 werden unter Berücksichtigung der neuen Laufbahnsystematik den einzelnen Einstiegsämtern die jeweiligen Besoldungsgruppen zugewiesen. Die Formulierungen wurden an die geänderte Laufbahnsystematik angepasst. Die Vorschrift stellt eine Verbindung des Besoldungsrechts zum Laufbahnrecht her. Das Laufbahngruppenprinzip und die laufbahnrechtlichen Differenzierungen werden damit zur Grundlage der bezahlungsrechtlichen Regelungen, insbesondere der Bestimmung des Anfangsgehalts, gemacht.

Die Streichung der Besoldungsgruppen A 2 und A 3 erfolgte bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2020 durch Artikel 6 des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern, sodass seitdem in der Besoldungsordnung A das erste Einstiegsamt in den Laufbahnen der Laufbahngruppe 1 der Besoldungsgruppe A 4 zugewiesen ist.

Der zweite Halbsatz in Nummer 1 Buchstabe b wurde insoweit angepasst, als dass das jeweils zweite Einstiegsamt in den Laufbahnen des Technischen Dienstes und des Feuerwehrdienstes nur noch der Besoldungsgruppe A 7 zuzuordnen ist. Von der bisherigen Möglichkeit, das Einstiegsamt in diesen Laufbahnen wahlweise auch der Besoldungsgruppe A 6 zuzuordnen, hat der Besoldungsgesetzgeber keinen Gebrauch gemacht; die Besoldungsordnung A ordnet die Einstiegsämter in den Laufbahnen des Technischen Dienstes und des Feuerwehrdienstes nur der Besoldungsgruppe A 7 zu. Zudem wird die Besoldungsgruppe A 6 den Anforderungen an die Einstiegsämter dieser herausgestellten Laufbahnen nicht mehr gerecht.

Der zweite Halbsatz in Nummer 2 Buchstabe a entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung in § 23 Absatz 2 Besoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, nach der in den Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes das Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 10 zugewiesen war, wenn die Beamtin oder der Beamte den geforderten Fachhochschulabschluss nachweisen konnte. Zu den Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes gehörte auch der heutige Feuerwehrdienst, wobei § 114 des Landesbeamtengesetzes noch den feuerwehrtechnischen Dienst als besondere Bezeichnung für den Feuerwehrdienst bei den Berufsfeuerwehren und der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz kennt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Standort im Gesetz, an dem die Einstiegsämter ausgewiesen werden.

Zu § 28 (Besondere Einstiegsämter)

Abweichend von § 27 wird in § 28 eine Regelung getroffen, wonach das Einstiegsamt unter den dort genannten Voraussetzungen auch einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen werden kann. Die Regelung sichert hinreichende Bandbreiten und umfasst die bisherigen Ausnahmeregelungen des § 24 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu § 29 (Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung A)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 21 des Landesbesoldungsgesetzes. Dies betrifft nicht die Berücksichtigung von Zeiten, die vor der Ernennung liegen und in Absatz 2 neu geregelt worden sind.

Die Regelung ist eine zentrale Norm des Besoldungsrechts, da sie die Grundlagen für die Ermittlung des Grundgehaltes, welches den wesentlichen Bestandteil der Dienstbezüge bildet, zum Gegenstand hat. Die Bemessung des Grundgehaltes mit stufenweise ansteigenden Gehältern basiert im Wesentlichen auf dem Leistungsprinzip, wonach mit steigender Berufserfahrung grundsätzlich auch qualifiziertere Leistungen erbracht werden.

Dies rechtfertigt es, Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter mit längerer beruflicher Erfahrung besser zu besolden, als diejenigen, die über kürzere berufliche Erfahrungen verfügen.

Ausgangspunkt für den Einstieg in das Grundgehalt ist wie bisher der Zeitpunkt der ersten Ernennung in ein Dienstverhältnis mit Dienstbezügen. Hierunter fallen neben dem Beamtenverhältnis auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit auch die entsprechenden Richter- und Soldatenverhältnisse. Wegen der Einheit des öffentlichen Dienstes ist es dabei nicht von Belang, bei welchem Dienstherrn diese Ernennung vorgenommen wurde. Zeiten ohne Erfahrungsgewinn, die zwischen einem früheren und dem aktuellen Dienstverhältnis mit Dienstbezügen liegen, bleiben unberücksichtigt (Absatz 4). Der weitere Stufenaufstieg nach dem so festgelegten Erfahrungsdienstalter erfolgt nach der beruflichen Erfahrung, für die pauschalierend bestimmte Zeiträume festgelegt werden. Die Stufenstruktur (Dauer zwei, drei und vier Jahre) trägt der Tatsache Rechnung, dass der Erfahrungsgewinn in den ersten Berufsjahren schneller erfolgt als in späteren. Die unterschiedliche Stufenanzahl und der nach Besoldungsgruppen unterschiedliche Zeitpunkt, zu dem das Endgrundgehalt erreicht wird, zeichnen nach, dass in höheren, mit schwierigeren Aufgaben betrauten Besoldungsgruppen auch länger substantiell neue Berufserfahrungen gewonnen werden.

Auf einen abweichenden, gestreckten Verlauf des Erfahrungszuwachses in Fällen einer Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor verzichtet. Das bei Teilzeitbeschäftigten regelmäßig nur ratierlich zu erledigende Arbeitspensum lässt keine Rückschlüsse auf den sich aus der Beschäftigung mit den Geschäftsvorgängen resultierenden Erfahrungsgewinn zu. Insbesondere besteht keine direkte Proportionalität zwischen Arbeitszeit und Erfahrungsgewinn. Insoweit könnte sich eine allein an der Arbeitszeit orientierte pauschalierende Regelung (Halbtagsarbeit = halber Erfahrungsgewinn) als geschlechterdiskriminierend darstellen. Da gerade weibliche Beschäftigte den überwiegenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten darstellen, würde sich aus der vermehrten Inanspruchnahme von Teilzeit in diesem Bereich ein regelmäßig langsames Fortschreiten in den Erfahrungsstufen ergeben.

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 enthält den Grundsatz der stufenweisen Bemessung des Grundgehaltes, wobei sich der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach der dienstlichen Erfahrung (sogenannte Erfahrungszeiten), richtet. Die für die Ermittlung des Grundgehaltes erforderliche Festsetzung der Erfahrungsstufe erfolgt nach Maßgabe von Satz 2 sowie von Absatz 2 hinsichtlich der vor der Ernennung liegender Zeiten.

Zu Satz 2

Grundsätzlich beginnt der Aufstieg in den vom Erfahrungsdienstalter an zu zählenden Erfahrungsstufen im Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe, sofern keine Zeiten nach Absatz 2 zu berücksichtigen sind. In den Fällen, in denen die Einstellung nicht im Eingangsamt ihrer Laufbahn erfolgt, bestimmt der 2. Halbsatz, dass abweichend von der Stufeneinteilung des jeweiligen Eingangsamtes auszugehen ist.

Der weitere Stufenaufstieg vollzieht sich nach der Zeitdauer der Stufe des Anfangsgrundgehaltes und der darauffolgenden Stufen. Der Verweis auf ein Dienstverhältnis mit Dienstbezügen hat zur Folge, dass Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf - die in diesem Beamtenverhältnis gewährten Anwärterbezüge sind gemäß § 2 Absatz 2 sonstige Bezüge und damit keine Dienstbezüge im Sinne von § 2 Absatz 1 - unberücksichtigt bleiben. Diese Zeiten dienen dem Erwerb der Befähigungsvoraussetzungen für den zukünftigen Beruf. Der Erwerb von Berufserfahrung kann somit erst danach einsetzen.

Zu Absatz 2

Die bisher in § 21 Absatz 1 Satz 3 bis 7 des Landesbesoldungsgesetzes enthaltenen Bestimmungen zur Berücksichtigung von vor der Ernennung liegenden Zeiten bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters sind aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, mit dem Ziel der besseren Berücksichtigung einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes und im Interesses eines besseren Normenvollzugs in Absatz 2 neu gefasst worden.

Zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs:

Der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 23. April 2020 - Az.: C-710/18) hat entschieden, dass Artikel 45 Absatz 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag) dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die für die Ermittlung der Höhe des Entgelts des als Lehrerin oder Lehrer bei einer Gebietskörperschaft beschäftigten Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmers die Vordienstzeiten, die von dieser Arbeitnehmerin oder diesem Arbeitnehmer bei einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen anderen Arbeitgeber als dieser Gebietskörperschaft zurückgelegt wurden, nur im Umfang von insgesamt bis zu drei Jahren berücksichtigt, wenn diese Tätigkeit derjenigen gleichwertig ist, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Rahmen dieser Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer auszuüben hat.

Beamtinnen und Beamte unterfallen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes dem europarechtlichen Arbeitnehmerbegriff, sodass die genannte Entscheidung auch die Berücksichtigung von Zeiten einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübten hauptberuflichen Tätigkeit bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters betrifft.

Der bisherige § 21 Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes unterschied zwischen einer innerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Berufserfahrung und einer solchen außerhalb des öffentlichen Dienstes. Hierbei war eine Tätigkeit in einem hauptberuflichen privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst als sogenannte „Muss-Zeit“ zu berücksichtigen (§ 21 Absatz 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes). Gemäß § 22 Absatz 2 Nummer 1 des Landesbesoldungsgesetzes stand der Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine von Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union ausgeübte gleichartige Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer Einrichtung der Europäischen Union oder im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaates der Europäischen Union gleich.

Die Berücksichtigung einer hauptberuflichen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes war demgegenüber auf fünf Jahre begrenzt. Die Entscheidung darüber stand im Ermessen des Dienstherrn und setzte voraus, dass diese Berufszeiten zur Ernennung geführt hatten. Insoweit galt für die Berücksichtigung von Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes mit der zeitlichen Begrenzung und der geforderten Kausalität ein strengerer Maßstab. Dies betraf auch die außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübte hauptberufliche Tätigkeit in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union. Damit wurde die Ausübung einer solchen Tätigkeit weniger attraktiv gemacht als eine gleichartige Tätigkeit im innerdeutschen öffentlichen Dienst mit der Folge einer Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Artikel 45 Absatz 1 der AEU-Vertrages (dazu auch Rn. 33 der zuvor genannten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs).

Dieses europarechtliche Spannungsfeld wird dadurch gelöst, dass in der neuen Regelung des Absatzes 2 hinsichtlich der Berücksichtigung einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb eines Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen nur noch danach unterschieden wird, ob diese Tätigkeit gleichwertig und damit im vollen Umfang zu berücksichtigen ist (Satz 1 Nummer 1) oder aber nur förderlich ist und daher nur eingeschränkt berücksichtigt werden kann (Satz 2 und 3). Eine weder gleichwertige noch förderliche Tätigkeit kann demgegenüber überhaupt nicht (mehr) berücksichtigt werden, sodass einer im öffentlichen Dienst erworbenen Berufserfahrung kein pauschaler Erfahrungsgewinn mehr beigemessen wird. Dies entspricht im Übrigen der Regelung in § 19 Absatz 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes zur Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten auf die Probezeit, die ebenfalls nicht danach unterscheidet, ob diese Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt wurden. Mit der neuen Regelung wird die Berücksichtigung einer außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Berufserfahrung weiter verbessert. Dies unterstützt zugleich die Fachkräftegewinnung.

Zu Satz 1

Nach Nummer 1 sind im vollen Umfang Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb eines Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen verpflichtend zu berücksichtigen. Das Merkmal der Hauptberuflichkeit ist aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit nunmehr in Satz 5 definiert. Eine Tätigkeit ist gleichwertig, wenn sie nach Art und Bedeutung der Tätigkeit in der Laufbahn auf Ebene des Einstiegsamtes entspricht, in der die Ernennung erfolgt. Von der Vorschrift wird auch eine gleichwertige selbständige hauptberufliche Tätigkeit erfasst. Begrifflich sind Ausbildungszeiten ausgeschlossen, da insoweit keine Gleichwertigkeit mit der dienstlichen Verwendung in einem Dienstverhältnis mit Dienstbezügen bestehen kann.

Die Zeiten nach den Nummern 2 bis 4 waren bereits nach dem bisherigen § 21 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes aus gesellschaftspolitischen Gründen als sogenannte „Muss-Zeiten“ zu berücksichtigen.

Zu Satz 2 und 3

Nach Satz 2 können Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit berücksichtigt werden, die für die dienstliche Verwendung förderlich sind, mithin verwertbare berufliche Erfahrungen für das Beamtenverhältnis gesammelt worden sind. Hierbei handelt es sich insbesondere um Berufszeiten, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgaben von konkretem Interesse sind. Wiederum werden auch selbständige hauptberufliche Tätigkeit von der Regelung erfasst. Ausdrücklich ausgenommen sind Ausbildungszeiten.

In den Fällen eines besonderen Gewinnungsinteresses kann auf Grundlage von Satz 3 eine über fünf Jahre hinausgehende förderliche hauptberufliche Tätigkeit berücksichtigt werden. Die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, um eine gleichmäßige Anwendung der Ausnahmegvorschrift zu gewährleisten. Im Bereich der Landesverwaltung ist hierzu das Einvernehmen der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde erforderlich. An dessen Stelle tritt im Bereich der Dienstherrn nach § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 - dies sich zumeist kommunale Körperschaften - die oberste Rechtsaufsichtsbehörde.

Zu Satz 4 und 5

Satz 4 enthält eine Rundungsregel. Da in der Praxis die Berücksichtigung von unterhäftigen Tätigkeiten mit Rechtsunsicherheiten behaftet war, wird nunmehr in Satz 5 der Begriff der Hauptberuflichkeit definiert. Bei der Berücksichtigung einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung kommt es darauf an, ob der jeweilige Teilzeitumfang nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zum Zeitpunkt der Ernennung bei einem dem Landesrecht von Mecklenburg-Vorpommern unterfallenden Dienstherrn (§ 1 Absatz 1) zulässig gewesen ist. Auf die tatbestandlichen Voraussetzungen - etwa familienpolitische Gründe nach § 64 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes - kommt es hingegen nicht an.

Zu Satz 6

Aufgrund einer Prüfungsempfehlung des Landesrechnungshofes im Landesfinanzbericht 2019 (vergleiche Landtagsdrucksache 7/3543, Textziffer 313) wird in Satz 4 aus Gründen der Rechtsklarheit eine Regelung für die Berechnung von Zeiten ohne Erfahrungsgewinn, die nach einem früheren Dienstverhältnis mit Dienstbezügen liegen, aufgenommen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Dauer der Erfahrungsstufen. Das Grundgehalt steigt danach bis zur vierten Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur achten Stufe im Abstand von drei Jahren und bis zur zwölften Stufe im Abstand von vier Jahren.

Es wird pauschalierend davon ausgegangen, dass der Erfahrungszuwachs anfangs schneller, im höheren Lebensalter aber langsamer erfolgt. Weil gleichzeitig nach der allgemeinen Lebenserfahrung davon auszugehen ist, dass je nach Schwierigkeit der Tätigkeit der messbare Erfahrungszuwachs unterschiedlich lange andauert, wird das Endgrundgehalt zu unterschiedlichen Zeitpunkten erreicht.

Zu Absatz 4

Grundsätzlich wird der Aufstieg in den Erfahrungsstufen um die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge hinausgeschoben. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es für die in Satz 2 aufgeführten Zeiten, da diese entweder in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung besonders anzuerkennen sind (Satz 2 Nummern 1, 2 sowie 4, 5) oder zum Gewinn dienstlich verwertbarer Erfahrungen führen. Ergänzt wird die Vorschrift in Nummer 6 mit der hälftigen Berücksichtigung der Zeiten einer Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag. Diese Regelung entspricht der ebenso hälftigen Anrechnung von Zeiten der Mitgliedschaft im Landtag Mecklenburg-Vorpommern nach § 37 Absatz 1 des Abgeordnetengesetzes.

Zu Absatz 5

Absatz 5 beinhaltet eine Sonderregelung für Disziplinarverfahren.

Zu Satz 1

Eine vorläufige Enthebung vom Dienst ist nach § 40 Absatz 1 des Landesdisziplinargesetzes nur unter engen Voraussetzungen möglich, nämlich wenn voraussichtlich auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis erkannt werden wird oder wenn durch den Verbleib im Dienst der Dienstbetrieb oder die Ermittlungen wesentlich beeinträchtigt würden und die vorläufige Dienstenthebung zu der Bedeutung der Sache und der zu erwartenden Disziplinarmaßnahme nicht außer Verhältnis steht. Bei vorläufiger Enthebung aus dem Dienst ruht der Anspruch auf das Aufsteigen in den Stufen.

Zu Satz 2

Die Beamtin oder der Beamte hat nach vorläufiger Enthebung aus dem Dienst keine Möglichkeit, Erfahrungszeiten für einen Stufenaufstieg zu erwerben. Die Stufe, in der sich die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der vorläufigen Dienstenthebung befindet, wird festgeschrieben. Sollte das Dienstverhältnis nicht durch Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, durch Entlassung auf eigenen Antrag oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung beendet werden, zeigt dies, dass sich die Prognose, nach der voraussichtlich auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden wird, im Nachhinein nicht bestätigt hat. Diese Einschätzung, die sich später bei rückschauender Betrachtung als unzutreffend erwiesen hat, soll sich nicht zum Nachteil der Beamtin oder des Beamten erweisen, sodass der Stufenaufstieg durch Anwendung des Absatzes 3 nachvollzogen wird. Dies gilt auch dann, wenn auf eine mildere Disziplinarmaßnahme als die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis entschieden wird.

Zu Absatz 6

Die Berechnung und Festsetzung des Zeitpunktes, von dem an sich das Aufsteigen in den jeweils vorgesehenen Stufen bemisst (Erfahrungsdienstalter), sind der Beamtin oder dem Beamten durch Bescheid schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Dieses gilt auch in Fällen, in denen Unterbrechungen und Tatbestände, die zum Beispiel ein Hinausschieben bewirken, zur Änderung eines bereits festgesetzten Zeitpunktes führen.

Zu § 30 (Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 30 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Diese regelt die Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten bei der Stufenfestsetzung nach § 29, die im öffentlichen Dienst der früheren Deutschen Demokratischen Republik verbracht wurden und deren Berücksichtigung im Rahmen einer Tätigkeit in einer rechtsstaatlichen Verwaltung unvertretbar wäre.

Zu § 31 (Öffentlich-rechtliche Dienstherrn)

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 22 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1**Zu Satz 1**

Die Vorschrift definiert den Begriff des „öffentlichen Dienstes“.

Zu Satz 2

Satz 2 bezieht ergänzend Einrichtungen in der früheren Deutschen Demokratischen Republik (DDR) mit ein, weil es in Einzelfällen trotz des Zeitablaufs noch zu erstmaligen Verbeamtungen von Personen kommen könnte, die im öffentlichen Dienst der ehemaligen DDR beschäftigt waren. Zum anderen wird es bei Versetzungen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes notwendig sein, dass der neue Dienstherr die Erfahrungszeit nach den Regelungen dieses Gesetzes (erneut) anstelle der nicht notwendigerweise inhaltsgleichen Bestimmungen des bisherigen Dienstherrn (außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes) vornehmen muss.

Einrichtungen in der ehemaligen DDR sind nur dann öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne des Absatzes 1, wenn sie auch nach den im Geltungsbereich des Grundgesetzes herrschenden Rechtsvorstellungen juristische Personen des öffentlichen Rechts gewesen wären. Hiervon ist auszugehen, wenn die bei ihnen ausgeübten Tätigkeiten auch im Geltungsbereich des Grundgesetzes in aller Regel im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn wahrgenommen worden wären beziehungsweise werden. Diese Voraussetzung ist beispielsweise hinsichtlich aller Ebenen der staatlichen Verwaltung in der ehemaligen DDR (Ministerien, Bezirks-, Kreis-, Gemeindeverwaltung), des Polizeidienstes, der Zollverwaltung, der Universitäten, der Rechtspflege und der Nationalen Volksarmee erfüllt.

Bei sonstigen Bereichen staatlichen Wirkens (zum Beispiel Gesundheitswesen, Forschungseinrichtungen, Erholungseinrichtungen, Arbeitsschutz) muss jeweils im Einzelfall entschieden werden, ob die Voraussetzung für die Anerkennung als Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn vorliegt. Um eine Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn handelt es sich beispielsweise grundsätzlich nicht bei Beschäftigungszeiten in den volkseigenen Betrieben und in Handelsorganisationen in der ehemaligen DDR. Damit gilt weiterhin der Rechtsgedanke, dass sich die dort aufgeführten Zeiten auf Ansprüche in einem neuen Dienstverhältnis aus rechtsstaatlichen Gründen nicht positiv auswirken können.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 22 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes und bestimmt Tätigkeiten, die dem „öffentlichen Dienst“ im Sinne des Absatzes 1 gleichgestellt sind. Hierbei kommen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst bei einer Einrichtung der Europäischen Union oder eines Mitgliedstaates sowie Tätigkeiten von volksdeutschen Vertriebenen oder Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern (§§ 1 und 4 des Bundesvertriebenen-gesetzes) bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ihres Herkunftslandes in Betracht. Dabei ist in Bezug auf die Mitgliedstaaten der Europäischen Union unerheblich, ob die Tätigkeit vor oder nach dem Beitritt zur Europäischen Union ausgeübt wurde. Entscheidend ist lediglich, dass es sich zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Berücksichtigung von Zeiten im öffentlichen Dienst um einen EU-Mitgliedstaat handelt.

Zu den §§ 32 bis 38

Durch das Professorenbesoldungsreformgesetz des Bundes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686) wurde die Besoldung der Professoren an den Hochschulen im Sinne einer stärker leistungs- und wettbewerbsorientierten Bezahlung durch den Bundesgesetzgeber grundlegend neu geregelt und es wurden flexible Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Aufgaben in Wissenschaft und Forschung auch im internationalen Wettbewerb besser erfüllen können. An die Stelle der seinerzeit altersabhängigen Besoldungsstufen mit aufsteigenden Gehältern in der bisherigen Bundesbesoldungsordnung C trat ein neues Besoldungssystem mit festem, gegenüber den bisherigen Besoldungsgruppen niedrigerem Grundgehalt und zusätzlich variablen Leistungsbezügen (Besoldungsordnung W). Derzeit befinden sich noch knapp 40 Prozent der Professorinnen und Professoren im bisherigen C-System. Bis zur Beendigung dieser aktiven Dienstverhältnisse wird noch geraume Zeit vergehen, in der entsprechende Regelungen auch für das C-System getroffen werden müssen.

Diese das W-System betreffenden Vorschriften, die in Landesrecht überführten ehemals bundesrechtlichen Regelungen (§§ 32 bis 35 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) sowie die Regelungen im Landesbesoldungsgesetz (§§ 9 bis 18) zur Professorenbesoldung sind im folgenden Unterabschnitt 3 ohne materiell-rechtliche Änderungen zusammengeführt worden.

Die bisherige Regelung des § 34 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes M-V zum sogenannten „Vergaberahmen“, dem Umfang der verteilbaren Leistungsbezüge und dem „Besoldungsdurchschnitt“, den durchschnittlichen Personalausgaben je Professorin und Professor, entfällt künftig. Die Vorschrift begrenzte diese Ausgaben sowohl nach unten im Sinne einer Schutzvorschrift als auch nach oben im Sinne einer haushälterisch begründeten Regelung, um den Wechsel vom damaligen C-System zum neu eingeführten W-System möglichst haushaltsneutral zu gestalten. Diese - im Schwerpunkt folglich haushälterische Vorschrift wird aus dem besoldungsrechtlichen Regelungskanon herausgelöst und kann - wie zwischenzeitlich auch in den meisten anderen Bundesländern sowie dem Bund - durch andere haushälterische Mechanismen außerhalb des Besoldungsrechts sichergestellt werden.

Abweichend davon befinden sich Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen wegen ihres im Schwerpunkt versorgungsrechtlichen Inhaltes mit in der dortigen Gesetzesbegründung näher erläuterten Modifikationen nunmehr als § 67a im Landesbeamten-versorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Zu § 32 (Besoldungsordnung W)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem bisherigen § 9 des Landesbesoldungsgesetzes und regelt die Zuordnung der Ämter in der seit 2002 neu geschaffenen Besoldungsordnung W. Sie hat die bis dahin maßgebliche und künftig wegfallende Bundesbesoldungsordnung C abgelöst. Für die durch diesen Systemwechsel bedingte, kontinuierlich abnehmende Anzahl von C-Professuren sowie weiteren Beamtinnen und Beamten im Hochschulbereich der Bundesbesoldungsordnung C sind die fortgeltenden Übergangsvorschriften hingegen in § 88 getroffen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 beinhaltet folgende wesentliche Grundentscheidung für die Inanspruchnahme der W 2- und W 3-Ämter:

Satz 1 sieht zunächst vor, dass sowohl für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen als auch an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen jeweils W 2- und W 3-Ämter zur Verfügung stehen. Die Zuordnung im Einzelfall ist nach sachgerechter Bewertung der Dienstaufgaben auf der Grundlage des § 22 vorzunehmen. Nach dem darin enthaltenen Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung sind die Funktionen der Beamtinnen und Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und entsprechenden Ämtern zuzuordnen. Die Ämter der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind der Besoldungsgruppe W 1 zuzuordnen.

Für die Inanspruchnahme von Ämtern der Besoldungsgruppe W 3 an Fachhochschulen ist nach Satz 2 eine Stellenobergrenze in Höhe von 25 Prozent vorgesehen. Zwar waren im früheren C-System an den Fachhochschulen Professuren der bisherigen Besoldungsgruppe C 4, die den jetzigen W 3-Ämtern vergleichbar sind, nicht vorgesehen. Mit Bereitstellung des in Satz 2 genannten Kontingents an W 3-Stellen steht auch den Fachhochschulen eine tragfähige Grundlage für ihre Struktur- und Entwicklungsplanung in der neuen Ämterstruktur zur Verfügung.

Zu Absatz 2

Die hauptamtlichen Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter sind wegen ihrer herausgehobenen Bedeutung der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet.

Kanzlerinnen und Kanzler sind als Leitung der Hochschulverwaltung nicht in wissenschaftlicher Funktion tätig. Diese Ämter sind daher in den Besoldungsordnungen A und B ausgebracht. Gleiches gilt für das Amt der Direktorin beziehungsweise des Direktors der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege. Satz 2 stellt klar, dass die in Satz 1 getroffene Regelung keine Anwendung auf dieses Amt findet. Das entsprechende Amt ist in der Besoldungsordnung B ausgebracht.

Zu § 33 (Leistungsbezüge)

In § 33 werden die allgemeinen Grundsätze, die für alle Leistungsbezüge gleichermaßen gelten, zusammengefasst. Die bisher in § 33 Absatz 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und im bisherigen § 15 des Landesbesoldungsgesetzes enthaltenden Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit werden aufgrund ihrer im Schwerpunkt versorgungsrechtlichen Bedeutung dagegen künftig im Beamtenversorgungsrecht geregelt (§ 67a des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern).

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 33 Absatz 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die Bestimmung regelt grundsätzlich die Anlässe, aus denen zusätzlich zum Grundgehalt nach Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 Leistungsbezüge gewährt werden können. Unter Nummer 1 sind zusätzlich die Leistungsbezüge bei Wechsel von Professorinnen und Professoren aus dem C- in das W-System mit aufgenommen. Diese waren bisher in § 12 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes geregelt.

Mit dem angefügten Halbsatz wird die Möglichkeit eröffnet, Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 (Funktionsleistungsbezüge) auch an Angehörige der Besoldungsgruppe W 1 zu vergeben, soweit sie, und nicht nach der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 Besoldete, nebenamtlich besondere Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung wahrnehmen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt mit seinem neu eingefügten Satz 1 klar, dass Leistungsbezüge den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 grundsätzlich nicht überschreiten dürfen.

Die Sätze 2 und 3 übernehmen unverändert die beiden bisher in § 33 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern geregelten Ausnahmen, in denen Leistungsbezüge diesen Unterschiedsbetrag abweichend überschreiten dürfen:

Zum einen ist eine Überschreitung zulässig, wenn es gilt, eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder umgekehrt die drohende Abwanderung in diesen Bereich zu verhindern. Zum anderen ist dieses unter den gleichen Voraussetzungen zulässig, wenn die Professorin oder der Professor bereits Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen.

Bei der Berechnung sind jeweils die hier landesrechtlich maßgeblichen Beträge heranzuziehen, auch wenn die Professorin oder der Professor aus einem Land mit einem anderen Besoldungsniveau gewonnen werden soll oder dorthin abzuwandern droht.

Satz 4 bestimmt, dass die Regeln zur grundsätzlichen Einhaltung der Höchstgrenze und die beiden Ausnahmekonstellationen auch für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen gelten, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.

Der Regelungsinhalt des Satzes 1 ergab sich bisher nur aus einem Umkehrschluss der in § 33 Absatz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern abschließend aufgezählten Ausnahmen. Insofern stellt Satz 1 lediglich eine Klarstellung dar. Der materiell-rechtliche Gehalt der Norm bleibt unverändert.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 10 Absatz 2 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes. Darin wird die Zuständigkeit für die Vergabe von Leistungsbezügen bestimmt. Grundsätzlich entscheidet über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren die Hochschulleitung. Dieses entspricht dem wissenschaftspolitischen Ziel, die Autonomie der Hochschulen und damit ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Für die Zahlung von Leistungsbezügen an die Hochschulleitung selbst, soweit sie sich in der W-Besoldung befindet, wird der für das Hochschulwesen zuständigen obersten Landesbehörde die Entscheidungsbefugnis für deren Vergabe eingeräumt, um eine Entscheidung in eigener Sache zu vermeiden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht § 10 Absatz 3 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes. Die Organisation der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege sieht keine Hochschulleitung als zentrales Organ vor (vergleiche §§ 10 ff. Verwaltungsfachhochschulandesverordnung vom 8. Januar 2013 [GVObI. M-V S. 84]). Die Regelungen des vorhergehenden Absatzes zur Entscheidungsbefugnis sind daher wegen Fehlens einer Hochschulleitung nicht anwendbar. Stattdessen ist daher für die Gewährung von Leistungsbezügen an die Professorinnen und Professoren der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege das Ministerium für Inneres und Europa entscheidungsbefugt.

Zu § 34 (Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich weitgehend dem § 12 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen dienen zum einen der Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Hochschulpersonal (Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungsverhandlungen) und zum anderen dazu, gewonnenes Hochschulpersonal zum weiteren Verbleiben an der Hochschule zu bewegen. Die Regelung übernimmt alle drei in § 33 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und § 12 Absatz 1 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes bisher vorgesehenen Zahlungsformen, die befristete, unbefristete sowie die Einmalzahlung.

Entsprechend dem bisherigen § 12 Absatz 1 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes kann nur bezüglich unbefristet gewährter Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen bestimmt werden, dass diese an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Dagegen unterliegen lediglich befristet gewährte Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge diesen Anpassungen nicht.

Zu Absatz 2

Um einen ständigen Wettbewerb um höhere Leistungsbezüge zu vermeiden, soll die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland im Regelfall frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung erfolgen. Die 3-Jahres-Frist orientiert sich an der früheren Regelung der Vorbemerkung Nummer 1 zur Bundesbesoldungsordnung C. Dort war in Absatz 2 Satz 2 festgelegt, dass ein höherer Zuschuss nach dieser Vorbemerkung nicht vor Ablauf von drei Jahren seit Gewährung eines Zuschusses zulässig sei. Zeitmaß und Regelung haben sich - auch aus Sicht der Mehrzahl der anderen Bundesländer - bewährt, um an einer Hochschule nicht fortwährend Bleibeverhandlungen führen zu müssen, sondern nach Abschluss der Verhandlungen auf eine zeitlich mindestens auf drei Jahre befristete Kontinuität bauen zu können. Bisher war die Regelung zur 3-Jahres-Frist bei Inlandsberufungen ausnahmslos einzuhalten. Dieses schränkte die Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen im Wettbewerb um die Besten erheblich ein. Gerade herausragende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erhalten attraktive Berufsangebote anderer Hochschulen. Erfolgt dies während der ersten drei Jahre nach Dienstantritt in Mecklenburg-Vorpommern oder nach einer Bleibeverhandlung, haben die Hochschulen keine Möglichkeit, eine drohende Abwanderung zu verhindern. Diese Restriktion wird, wie auch in der Mehrheit der anderen Länder zwischenzeitlich geschehen, zugunsten einer Sollvorschrift gelockert. Dieses ermöglicht der Hochschule in besonders gelagerten Einzelfällen, ihr Interesse an einem Verbleib der Person durch Verhandlungen über die persönlichen Bezüge auch vor Ablauf der im Regelfall geltenden 3-Jahres-Frist zu dokumentieren.

Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges vor Ablauf einer 3-Jahres-Frist seit der letzten Gewährung ist weiterhin auch in den Fällen möglich, in denen eine Auslandsberufung oder eine Abwanderung in die freie Wirtschaft abgewendet werden soll.

Im Rahmen der Gewährung von Leistungsbezügen aus Anlass von Bleibeverhandlungen wird durch Satz 2 festgelegt, dass der Fremdruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn der Hochschule gegenüber nachzuweisen ist. Hierdurch wird sichergestellt, dass Bleibeverhandlungen sich an tatsächlich vorliegenden Konkurrenzangeboten orientieren.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift betrifft den auf unwiderruflichen Antrag der Professorin oder des Professors veranlassten Wechsel von der bisherigen und künftig wegfallenden Bundesbesoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W. Mit dieser Regelung können besoldungsrechtliche Nachteile ausgeglichen werden, die im Fall eines beantragten Wechsels von der C- in die W-Besoldung möglich sind.

Ist ein Wechsel des Besoldungssystems von C nach W insoweit mit einer Absenkung der Bezüge verbunden, als das Grundgehalt in der neuen Besoldungsgruppe W niedriger ist als das Grundgehalt in der bisherigen Besoldungsgruppe C, kann ein Ausgleich nur über Leistungsbezüge im Sinne der §§ 34 bis 36 stattfinden, die je nach Ausgestaltung der Regelungen zu den einzelnen Leistungsbezügearten sowohl in Form von Einmalzahlungen, aber auch durch regelmäßige Zahlungen, befristet oder unbefristet gewährt werden. Im Fall eines zunächst nur befristet und erst im Wiederholungsfall unbefristet gewährten Leistungsbezuges kann diese Befristung dazu führen, dass ein auch aus Sicht des Dienstherrn wünschenswerter Wechsel vom künftig wegfallenden C- in das neue, mehr leistungsorientierte W-System im Zweifel unterbleibt.

Dieses Hindernis wird mit der Möglichkeit beseitigt, für Professorinnen und Professoren, die die Wechseloption ausüben, einen Leistungsbezug aufgrund dieser Optionsausübung vorsehen zu können. Dieser Leistungsbezug kann, soweit damit ein Auffüllen auf die bisher, vor Optionsausübung erhaltenen Dienstbezüge verbunden ist, von Beginn an unbefristet und damit besitzstandwährend vorgesehen werden.

Zu § 35 (Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung)

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 13 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Leistungsbezüge für besondere Leistungen sollen Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung honorieren. Neben der Einmalzahlung ist auch eine befristete und im Wiederholungsfall unbefristete Gewährung möglich. Bei befristeten Zahlungen kann ein Zeitraum von bis zu fünf Jahren als Gewährungszeitraum vorgesehen werden. Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum ist auch eine unbefristete Gewährung zulässig.

Soweit eine unbefristete Gewährung ausgesprochen wird, ist diese Gewährung für den Fall einer deutlichen Leistungsverminderung zwingend mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen, um so den Bezug dieser Leistungsbezüge (die besonderen Leistungen werden nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maß erbracht) widerrufen zu können.

Bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 2, die für besondere Leistungen in Forschung oder Lehre gewährt werden können, sind Überschneidungen zu den Forschungs- und Lehrzulagen nach § 37 denkbar. Nach dem besoldungsrechtlichen Grundsatz, wonach ein und derselbe Tatbestand nur einmal zulageauslösend berücksichtigt werden darf, muss sichergestellt sein, dass ein und dieselbe besondere Leistung im Bereich von Forschung oder Lehre keine doppelte Honorierung, zum einen durch haushaltsmittelfinanzierte besondere Leistungsbezüge, zum anderen durch drittmittelfinanzierte Forschungs- und Lehrzulagen, erhält. Satz 2 enthält daher eine Konkurrenzregelung, wonach ein Tatbestand dann nicht mehr für eine Gewährung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen in Forschung und Lehre nach § 35 berücksichtigt werden darf, wenn für diesen Tatbestand bereits Forschungs- oder Lehrzulagen nach § 37 gewährt werden.

Zu Absatz 2

Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 nehmen grundsätzlich nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Die durch die Nichtteilnahme der Leistungsbezüge an diesen Anpassungen unterbleibenden Gehaltssteigerungen (eingesparte Mehrkosten) sollen zusätzlich für die neue und weitere Vergabe von Leistungsbezügen verwendet werden.

In begründeten Ausnahmefällen können unbefristet gewährte Leistungsbezüge für besondere Leistungen jedoch dynamisiert werden und damit an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Die Ausgestaltung der näheren Bestimmungen, insbesondere zu den Bedingungen für eine unbefristete Gewährung der Leistungsbezüge und deren ausnahmsweise Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen sowie darüber, in welchen Fällen der Gewährung unbefristeter Leistungsbezüge von dem damit verbundenen Widerrufsvorbehalt Gebrauch gemacht werden soll, ist von der Verordnungsermächtigung des § 38 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummer 2 umfasst.

Zu § 36 (Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung)

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 14 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung werden nur für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion oder Aufgabe gewährt. Sie honorieren damit die zusätzliche Belastung und Verantwortung. Empfänger sind zunächst hauptamtliche Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter (zum Beispiel Rektorinnen und Rektoren). Professorinnen und Professoren, die Leitungs- oder Selbstverwaltungsaufgaben in einer Nebenfunktion ihres Hauptamtes wahrnehmen, können ebenfalls einen Funktions-Leistungsbezug erhalten.

Entsprechend dem Zweck dieser Art Leistungsbezüge ist - neben der Anwendung des ohnehin gemäß § 22 geltenden Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung - die Höhe der Funktions-Leistungsbezüge an der Belastung und der Verantwortung der wahrgenommenen Funktionen und Aufgaben zu orientieren. Darüber hinaus sind auch Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Diese Bemessungsgrundsätze sind in Satz 3 des ersten Absatzes niedergelegt.

Zu Absatz 2

Um besondere Leistungsanreize zu schaffen, können Leistungsbezüge für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben ganz oder teilweise auch erfolgsabhängig vereinbart werden. Die Schaffung besonderer Leistungsanreize und eine erfolgsorientierte Bemessung dieser Leistungsbezüge unterstreichen den mit der Professorenbesoldungsreform verfolgten Grundgedanken einer verstärkten Leistungsorientierung.

Zu Absatz 3

Funktions-Leistungsbezüge für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien sollen im Regelfall an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Bei diesen Führungsämtern in der Hochschulleitung rechtfertigt es auch die Dauer der auszuübenden Funktionen, dieses Bezahlungselement für den betreffenden Personenkreis dem Grundgehalt vergleichbar zu behandeln. Die Amtszeit einer Wahlperiode einer Rektorin oder eines Rektors beläuft sich nach § 82 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 des Landeshochschulgesetzes auf vier bis acht Jahre.

Die Ausgestaltung der näheren Bestimmungen, insbesondere zu den Möglichkeiten der Vereinbarung erfolgsabhängiger Leistungsbezüge und zur Teilnahme der Funktions-Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an regelmäßigen Besoldungsanpassungen ist von der Verordnungsermächtigung des § 38 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummer 3 umfasst.

Zu § 37 (Forschungs- und Lehrzulagen)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 16 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Ziel der Vorschrift ist es, die Nebentätigkeiten der Professorinnen und Professoren einzudämmen, zu lenken und in den Hochschulbereich zu integrieren. Nach früherem Recht gab es Einnahmemöglichkeiten für Professorinnen und Professoren aus Forschungs- und Entwicklungsaufträgen nur bei Durchführung solcher Vorhaben in Nebentätigkeit. Hierdurch wurden Tätigkeiten aus den Hochschulen hinaus verlagert, die nach dem Willen des Gesetzgebers zum Hauptamt zählen sollten. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Drittmittelforschung in der Hochschule über das Besoldungsrecht durch die Gewährung einer Zulage als Teil der Dienstbezüge und damit Bestandteil der Besoldung in das Hauptamt einbezogen. Die Zahlungsströme aus Drittmitteln sollen über die Hochschulen laufen. Die Entscheidung über die Gewährung liegt beim Dienstherrn.

Die Grundsätze der Drittmittelforschung und -lehre ergeben sich jeweils aus dem einschlägigen Hochschulrecht. Drittmittel sind als Finanzierungselement der Hochschulen ausdrücklich vorgesehen. Ihre Einwerbung unterliegt klaren Regelungen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ergänzt die bisherige Regelung um eine gesetzliche Grundlage, damit durch private oder andere öffentlich-rechtliche Dritte (zum Beispiel Stiftungen) Transferleistungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Besoldungsordnung W in die Wirtschaft mittels einer persönlichen Zulage prämiert beziehungsweise honoriert werden können.

Die allgemeine Besoldung (Grundgehalt, Familienzuschlag, Leistungsbezüge) muss als Kern der Alimentation im Vergleich zu den Forschungs- und Lehrzulagen ein mindestens gleichwertiger Bestandteil der Besoldung der Professorin beziehungsweise des Professors sein. Es ist deshalb erforderlich, die Höhe der Zulagen zu limitieren. Absatz 2 legt daher fest, dass in einem Kalenderjahr an eine Professorin beziehungsweise einen Professor Forschungs- und Lehrzulagen insgesamt höchstens im Umfang bis zu 100 Prozent des Jahresgrundgehaltes bewilligt werden können, um die Bedeutung des Grundgehaltes als das überwiegende Element der Gesamteinkünfte einer Professorin beziehungsweise eines Professors zu bewahren. Die Begrenzung dient auch dazu, unvermeidbare Abhängigkeiten der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger gegenüber Dritten zu vermeiden.

Zu Absatz 3

Im Gegensatz zu den Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummern 1 und 2, deren Gewährung nur für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 möglich sind, ist eine Zahlung von Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W 1 vorgesehen. Absatz 3 hat insoweit deklaratorische Bedeutung, um den Anwender auf die Möglichkeit der Einbeziehung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hinzuweisen.

Die näheren Bestimmungen zum Verfahren bei der Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen sind von der Verordnungsermächtigung des § 38 Absatz 1 umfasst.

Zu § 38 (Verordnungsermächtigung)

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 17 des Landesbesoldungsgesetzes.

Der einzelnen Hochschule soll - auch aufgrund ihrer besonderen Sachnähe - vor allem bezüglich der Vergabe von Leistungsbezügen ein möglichst großer Gestaltungsspielraum zukommen, der hinreichend individuelle und dem Einzelfall gerecht werdende Regelungsmöglichkeiten bietet. Zugleich soll durch das Landesbesoldungsgesetz und die Verordnung nach § 38 ein verbindlicher Rahmen gesetzt werden, mit dem ein Mindestmaß an landesweit gültigen Standards festgelegt wird. Eine weitere nähere Ausgestaltung der Rahmenvorgaben auf der Ebene der einzelnen Hochschule ist nicht nur wünschenswert, sondern zur praxisgerechten Ausfüllung des gesetzlichen Rahmens auch erforderlich.

Zu § 39 (Besoldungsordnung R)

Die Vorschrift entspricht § 37 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. In der Besoldungsordnung R werden die für Mecklenburg-Vorpommern relevanten Ämter der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte geregelt.

Zu § 40 (Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung R)

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen § 23 des Landesbesoldungsgesetzes.

Auch im Bereich der Besoldungsordnung R gilt das „Erfahrungsstufensystem“, soweit nicht feste Gehälter vorgesehen sind; letzteres ist nach Anlage 8 ab der Besoldungsgruppe R 3 der Fall. Deshalb wird in Satz 3 auf die entsprechenden Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung A verwiesen. Aufgrund der Besonderheiten des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes wird in Satz 4 bestimmt, welche hauptberuflichen Tätigkeiten für die dienstliche Verwendung in Ämtern der Besoldungsordnung R förderlich sind. Die allgemeine Regelung in § 29 Absatz 2 Satz 2 wird insoweit verdrängt.

Von dem Verweis auf § 29 bleibt dessen Absatz 3 ausgenommen, da ausgehend von der Annahme eines kontinuierlichen Erfahrungszuwachses im Richteramt wie bisher das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen in 2-Jahres-Abständen erfolgt (§ 40 Satz 2).

Zu § 41 (Grundlage des Familienzuschlages)

Die Vorschrift entspricht § 39 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Sie regelt Grundsätzliches zum Familienzuschlag. Dieser ist neben dem Grundgehalt ein wesentlicher Bestandteil der Dienstbezüge. Mit dem Familienzuschlag wird dem unterschiedlichen Alimentationsbedarf der Besoldungsempfängerin oder des Besoldungsempfängers je nach ihrem oder seinem aktuellen personellen Status Rechnung getragen. Der Familienzuschlag soll hinsichtlich der sich aus den Familienverhältnissen ergebenden Belastungen entlasten. Er erfüllt damit die sich aus dem Alimentationsprinzip (Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes) ergebende Verpflichtung des Dienstherrn, die Besoldungsempfängerin oder den Besoldungsempfänger und ihre oder seine Familie lebenslang amtsangemessen zu alimentieren. Durch seine Ausprägung als familienstandsbezogener oder kinderbezogener Bezügebestandteil erfüllt er seine familienbezogene Ausgleichsfunktion.

Die in Absatz 2 vorgesehene Regelung eines Abzugsbetrages vom Grundgehalt dient dem Vorteilsausgleich beim Wohnen in Gemeinschaftsunterkünften.

Zur Anpassung der Erhöhungsbeträge ab dem zweiten und für jedes weitere Kind in den Besoldungsgruppen A 4, A 5 und A 6

Den Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 4 und A 5, die einen Familienzuschlag der Stufe 3 erhalten, wurde bisher für das zweite und jedes weitere Kind ein Erhöhungsbetrag in Höhe von 20,45 Euro (A 4) beziehungsweise 15,34 Euro (A 5) gewährt. Mit diesem Gesetz werden die Beträge auf 165,00 Euro für A 4 und 145,00 Euro für A 5 angehoben. Daneben erhalten auch Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 6 mit Anspruch auf einen Familienzuschlag der Stufe 3 für das zweite und jedes weitere Kind erstmals einen Erhöhungsbetrag in Höhe von 100,00 Euro.

Mit der Anpassung der Beträge wird dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020, Az.: 2 BvL 4/18, zur Alimentation von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 3 in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 Rechnung getragen. In der genannten Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht unter anderem bei der Prüfung des Gesamtkonzepts der Besoldung in Berlin festgestellt, dass die Dienstbezüge eines Beamten der untersten Besoldungsgruppe A 4, erste Erfahrungsstufe, verheiratet mit 2 Kindern, in den Jahren 2009 bis 2015 um 24 bis 29 Prozent hinter der aus dem Grundsicherungsniveau abgeleiteten Mindestalimentation (15 Prozent Abstand zum Grundsicherungsniveau) zurückblieben.

Dabei hat das Gericht insbesondere die Berechnungsweise des Grundsicherungsniveaus konkretisiert, anhand derer auch in Mecklenburg-Vorpommern der Abstand der Nettoalimentation zum Grundsicherungsniveau zu überprüfen war. Im Rahmen dieser Prüfung wurde in den Besoldungsgruppen A 4 (Erfahrungsstufen 1 und 2), A 5 und A 6 (jeweils Erfahrungsstufe 1) festgestellt, dass die Nettoalimentation der entsprechenden verheirateten oder verpartnerten Beamtinnen und Beamten mit zwei Kindern hinter der zuvor dargestellten Mindestalimentation zurückbleibt. Die Anpassung der Erhöhungsbeträge stellt den Abstand von mehr als 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau einer vierköpfigen Familie wieder her.

Die Anpassung der Erhöhungsbeträge erfolgt lediglich in den Besoldungsgruppen A 4, A 5 und A 6. Das Abstandsgebot bezüglich der darüber liegenden Besoldungsgruppen wird durch die Erhöhungsbeträge indes nicht verletzt, da der Familienzuschlag eine andere Zielrichtung als der im Abstandsgebot zum Ausdruck kommende Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung hat (Sächsisches Obergerverwaltungsgericht, Urteil vom 25. Juni 2019, Az.: 2 A 695/18, juris).

Zu § 42 (Stufen des Familienzuschlages)

§ 42 entspricht im Wesentlichen dem § 40 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern mit folgenden - an die Neuregelungen des Bundesbesoldungsgesetzgebers in § 40 des Bundesbesoldungsgesetzes angelehnten - Änderungen beziehungsweise Erweiterungen:

In den Gesetzestext aufgenommen - als den Verheirateten gleichgestellt - werden Personen in einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz. In besoldungsrechtlicher Hinsicht ist dieser Personenkreis in Mecklenburg-Vorpommern bereits gleichgestellt worden (vergleiche § 1a des Landesbesoldungsgesetzes in der bisherigen Fassung). Diese rechtlichen Änderungen werden nunmehr rein redaktionell in den Vorschriften über den Familienzuschlag nachvollzogen.

Des Weiteren wurde die für die Anwendung der Konkurrenzregelungen in den Absätzen 1, 4 und 5 erforderliche Definition, welche Dienstherren und Arbeitgeber öffentlicher Dienst sind, in Absatz 6 verschlankt.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 Nummer 3 wird redaktionell klargestellt, dass sich eine Unterhaltsverpflichtung auf die letzte geschiedene Ehe oder aufgehobene Lebenspartnerschaft beziehen und diese mindestens die Höhe des jeweils maßgebenden Familienzuschlages erreichen muss. Eine Änderung des bisherigen Rechts ist damit nicht verbunden.

Berechtigte, die nicht von den Nummern 1 bis 3 erfasst werden, konnten nach bisherigem Recht nach Nummer 4 einen Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten, wenn sie eine Person, gegenüber der aus gesetzlichen oder sittlichen Gründen eine Verpflichtung zum Unterhalt bestand, nicht nur vorübergehend in ihren Haushalt aufnehmen. Gleiches galt für die Aufnahme von Personen, deren Hilfe die Berechtigten nach § 1 aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigten.

In der Praxis erhielten den Zuschlag nach § 40 Absatz 1 Nummer 4 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern fast ausschließlich Alleinerziehende und ledige Eltern bei einer Aufnahme ihrer Kinder in den Haushalt. Voraussetzung war allerdings, dass die für das Kind zur Verfügung stehenden Unterhaltsmittel einschließlich des Kindergeldes und des kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag eine bestimmte Grenze, die sogenannte Eigenmittelgrenze, nicht überstiegen. Nach dem bisherigen Recht konnte bereits eine geringfügige Erhöhung des monatlichen Unterhalts zum kompletten Wegfall des Familienzuschlages der Stufe 1 führen, was bei den Betroffenen auf Unverständnis stieß. Die bisherige Regelung war außerdem sehr verwaltungsaufwendig, weil eine Reihe von Feststellungen zu bestehenden Unterhaltsverpflichtungen, zur Höhe tatsächlich gezahlter Unterhaltsleistungen, zu fiktiven Unterhaltsbeträgen sowie zu sonstigen Mitteln zu treffen war, die für den Unterhalt der aufgenommenen Person zur Verfügung standen. Diese Feststellungen mussten wegen häufiger Änderungen in den tatsächlichen Verhältnissen in kurzen Abständen wiederholt werden.

Daher werden die Tatbestände des Familienzuschlages der Stufe 1 erweitert. Bei Aufnahme eines Kindes in den Haushalt, für das ein Anspruch auf Kindergeld besteht, wird der Familienzuschlag der Stufe 1 nunmehr unabhängig davon gewährt, ob und in welcher Höhe Unterhaltsmittel für das Kind zur Verfügung stehen. Die Erweiterung entspricht dem vielfach geäußerten Wunsch und Interesse der Beamtinnen, Beamten und Verbände nach einer Neukonzeption des Zuschlages entsprechend der des Bundesbesoldungsgesetzgebers im § 40 Absatz 1 Nummer 4 des Bundesbesoldungsgesetzes. Durch die Anknüpfung an den Kindergeldanspruch (wie auch bisher schon bei der Gewährung eines Familienzuschlages nach § 40 Absatz 2 oder 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) wird zudem der Verwaltungsaufwand erheblich reduziert. Der Bund hat die Regelung in § 40 des Bundesbesoldungsgesetzes mit dem Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 (BGBl. I S. 462, 1489) in gleicher Weise geändert.

Für die Fallgruppe der in die Wohnung aufgenommenen Personen, deren Hilfe die Berechtigten nach § 1 aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigen, gilt das bisherige Recht unverändert fort.

Die Regelung in Absatz 1 Satz 4 vermeidet für die Besoldungsstellen eine komplizierte Nachprüfung der tatsächlichen Lebensumstände bei dauernd getrennt lebenden Eltern. Eine solche Prüfung wäre aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 27. März 2014, Az: 2 C 2/13, zitiert nach juris) zukünftig erforderlich gewesen, allerdings nur in wenigen Einzelfällen. Daher entsteht nur eine geringe Entlastung.

Zweck der Neuregelung ist es, dass getrennt lebende Eltern mit einem bei beiden Elternteilen lebenden Kind - unabhängig von der konkreten Wohnsituation - einheitlich nur einen, anteilig auszuzahlenden, Familienzuschlag erhalten. Absatz 1 Satz 4 enthält nunmehr eine Konkurrenzvorschrift für den Fall, dass ein Kind von den dauernd getrennt lebenden Eltern jeweils nicht nur vorübergehend in deren Wohnung aufgenommen worden ist. Damit werden die Fälle erfasst, in denen das Kind mit einer gewissen Regelmäßigkeit wechselweise bei dem einen und anderen Elternteil wohnt. Nicht nur vorübergehend in die Wohnung aufgenommen ist eine andere Person, wenn die Wohnung auch für den Aufgenommenen zum Mittelpunkt der Lebensbeziehungen im Sinne des § 7 des Bürgerlichen Gesetzbuches wird und es hierdurch zur Bildung einer auf Dauer gerichteten häuslichen Gemeinschaft kommt (Schwegmann/Summer, 7.4 Das Tatbestandsmerkmal „nicht nur vorübergehende Wohnungsaufnahme“, Rn. 43). Die Formulierung "nicht nur vorübergehend" gibt dabei keinen Anhaltspunkt für den Schluss, dass dies zeitlich mehr als 50 Prozent sein müsste (BVerwG, Beschluss vom 12. Dezember 1990, Az.: 2 B 116/90, Rn. 6, juris). Allerdings ist ein zeitliches Mindestmaß der Aufnahme auch notwendig, um einen Mittelpunkt der Lebensbeziehungen unter Anwendung eines objektiven Maßstabs zu bilden und ein anspruchsbegründendes „Herumreichen“ des Kindes auszuschließen, ferner um die nicht nur vorübergehende Wohnungsaufnahme von Besuchstagen oder Besuchszeiten, auch wenn sich diese regelmäßig wiederholen, abzugrenzen.“ (Schwegmann/Summer, 7.4 Das Tatbestandsmerkmal „nicht nur vorübergehende Wohnungsaufnahme“, Rn. 43).

Die Neuregelung ist vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2014 - Az.: 2 C 2/13 - (NVwZ-RR 2014, 689, 690) zu sehen. Der Fall betraf geschiedene Eltern mit gemeinsamem Sorgerecht, die ihr Kind im wöchentlichen Wechsel betreuten. Das Bundesverwaltungsgericht hat angenommen, dass hier eine nicht nur vorübergehende Wohnungsaufnahme bei beiden Elternteilen vorliegt und daher - mangels Vorliegen einer Halbierungsregelung - jedem Elternteil der volle Familienzuschlag der Stufe 1 zusteht. Diese Regelungslücke wird nun geschlossen. Dabei werden von Absatz 1 Satz 4 alle Fälle getrennt lebender Eltern erfasst, es kommt also nicht darauf an, dass die Eltern geschieden sind oder ein gemeinsames Sorgerecht ausüben. Macht die Besoldungsempfängerin oder der Besoldungsempfänger geltend, dass von der Halbierung abgesehen werden muss, weil es an einer nicht nur vorübergehenden Wohnungsaufnahme des Kindes durch den anderen Elternteil fehlt, muss sie oder er dies beweisen. Gegebenenfalls ist eine entsprechende Erklärung des anderen Elternteils beizubringen.

Zu den Absätzen 2 und 3

Die Absätze 2 und 3 regeln die Voraussetzungen für den Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlages.

Im Falle des Absatzes 2 wird zwingend der Erhalt der Stufe 1 nach Absatz 1 vorausgesetzt. Von Absatz 2 werden somit Berechtigte nach § 1 erfasst, die die Anforderungen für den Erhalt der Stufe 1 nach Absatz 1 erfüllen und denen darüber hinaus dem Grunde nach ein Anspruch auf Kindergeld zusteht.

Absatz 3 enthält die Regelung des kinderbezogenen Familienzuschlages für ledige und geschiedene Berechtigte nach § 1 sowie für Berechtigte, deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt wurde, denen zwar mangels Erfüllung der Anforderungen nicht Stufe 1, aber dem Grunde nach ein Anspruch auf Kindergeld zusteht. Absatz 3 stellt lediglich eine Spezialregelung gegenüber Absatz 2 dar, um zu erreichen, dass Berechtigte nach § 1 zwar den kinderbezogenen Teil, nicht aber den familienstandsbezogenen Teil des Familienzuschlages erhalten, da dieser dem genannten Personenkreis tatbestandlich nicht zusteht. Somit wird in diesen Fällen neben dem Grundgehalt nur der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlages gewährt, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht.

Die Regelungen jeweils in Satz 2 der Absätze 2 und 3 stellen klar, dass Berechtigte in eingetragenen Lebenspartnerschaften einen Familienzuschlag für die in den eigenen Haushalt aufgenommenen Kinder ihrer eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner in den Fällen erhalten, in denen vergleichbare Bezügeempfängerinnen und -empfänger einen Familienzuschlag für ihre Stiefkinder erhalten.

Zu den Absätzen 4 und 5

Die Konkurrenzregelungen sind inhaltsgleich mit den entsprechenden bundesrechtlichen Vorschriften.

In den Absätzen 4 und 5 wurde wegen der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 29. September 2005, Az.: 2 C 44.04, zitiert nach juris) die bisherige Regelung, wonach die anteilige Kürzung des Familienzuschlages bei Teilzeitbeschäftigung dann nicht anzuwenden ist, wenn beide Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, geändert. Nunmehr ist nicht mehr der individuelle Arbeitsumfang entscheidend. Maßgebend ist vielmehr, dass beide Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner zusammen die Regelarbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten erreichen.

Zu Absatz 6

Die Neufassung übernimmt im Wesentlichen die bisherigen Regelungen aus § 40 Absatz 6 Satz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und hat diese durch den Verweis auf § 31 Absatz 1 Satz 1 zugleich verschlankt. Öffentlicher Dienst nach den Absätzen 1, 4 und 5 ist daher eine Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach § 31 Absatz 1 Satz 1.

Der bisherige § 40 Absatz 6 Satz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird nicht übernommen, da es sich zum einen um absolute Ausnahmefälle handelt und zum anderen die EU-Leistungen subsidiär zu nationalen Leistungen sind. Gemäß Artikel 67 Absatz 2 der Verordnung Nummer 31 EWG vom 14. Juni 1962 (ABl. P 045 S. 1385), die zuletzt durch die Verordnung Nummer 423/2014 (EU) vom 16. April 2014 (ABl. L 129 S. 12) geändert worden ist (EG-Beamtenstatut), werden von den Familienzulagen nach Artikel 67 (u.a. das Haushaltsgeld und die Kinderzulage) die anderweitig gezahlten Zulagen gleicher Art abgezogen. Dies betrifft auch die Familienzuschläge nach diesem Gesetz. Verordnungen der Europäischen Union gelten unmittelbar in jedem Mitgliedstaat, die mittels Durchführung dieser Verordnungen alle erforderlichen Maßnahmen nach innerstaatlichem Recht zu ergreifen haben (Artikel 288 und 291 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union). Bezogen auf die Familienzuschläge nach diesem Gesetz bedeutet dies, dass die Konkurrenzregelungen die Anwendung von Artikel 67 Absatz 2 des EG-Beamtenstatutes nicht vereiteln dürfen. Daher ist eine Regelung ausgeschlossen, nach der bei einer Gleichartigkeit der Leistungen die Familienzuschläge nach diesem Gesetz entfallen und damit eine entsprechende Kürzung der Familienzulagen nach dem EG-Beamtenstatut leerlaufen würde. Ebenso entfällt der bisherige § 40 Absatz 6 Satz 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Dadurch kann verhältnismäßig hoher und kostenträchtiger Verwaltungsaufwand vermieden werden, der in keinem vertretbaren Verhältnis zu den erzielten Minderausgaben steht. Aufgrund der Abwendung der sogenannten sonstigen Arbeitgeber von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes hin zu Haustarifverträgen ist die Erweiterung des Begriffs des öffentlichen Dienstes nicht mehr zeitgemäß. Im Übrigen sehen die wichtigsten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine kinderbezogenen Leistungen mehr vor. § 40 Absatz 6 Satz 4 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird aufgrund der Vereinfachung der Regelung nicht übernommen. Einer Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, bedarf es insoweit nicht mehr.

Zu Absatz 7

Die Regelung entspricht § 40 Absatz 7 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und ermächtigt zum Datenaustausch für den Vollzug der Konkurrenzregelungen in den Absätzen 1, 4 und 5.

Zu § 43 (Änderung des Familienzuschlages)

Die Vorschrift entspricht § 41 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Sie regelt abweichend zu § 4 Absatz 3 den Beginn (Satz 1) und den Wegfall (Satz 2) des Anspruchs auf Familienzuschlag. Satz 3 bewirkt, dass die Regelungen in Satz 1 und 2 über die Zahlung des Familienzuschlages der Stufe 1 oder einer höheren oder niedrigeren Stufe für die Zahlung von Teilbeträgen der Stufen des Familienzuschlages bei Eheschließung oder Scheidung, Eintritt oder Ausscheiden des Ehegatten aus dem öffentlichen Dienst oder ähnlichen Fällen entsprechend gelten.

Zu § 44 (Amtszulagen)

Die Absätze 1 und 2 übertragen die bisher in § 42 Absätze 1 und 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für Amtszulagen enthaltenen Vorschriften in das Landesbesoldungsgesetz.

Amtszulagen dienen der Feinbewertung eines Amtes. Sie werden angewendet, wenn Ämter in ihrer Wertigkeit im Vergleich zu anderen Ämtern der gleichen Besoldungsgruppe herausgehoben sind, ohne allerdings die Bewertungskriterien der nächsthöheren Besoldungsgruppe zu erfüllen (sogenanntes „Zwischenamt“). Dem entspricht die Begrenzung auf 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe der nach § 1 Berechtigten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe. Amtszulagen stellen besondere Ämter im statusrechtlichen Sinne dar. Es ist daher auch sachgerecht, dass sie unwiderruflich und ruhegehaltfähig (Absatz 2) sind. Die erstmalige Zuerkennung einer Amtszulage ist eine Beförderung im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 3 des Beamtenstatusgesetzes. Da sie als Bestandteil des Grundgehaltes gelten, sind die Vorschriften über das Grundgehalt anzuwenden, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Die Amtszulagen werden gemäß Absatz 3 in den jeweiligen Besoldungsordnungen bei den jeweils hervorgehobenen Ämtern ausgewiesen.

Zu § 45 (Strukturzulage)

Die Regelungen zur Allgemeinen Stellenzulage nach Nummer 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern werden entsprechend dem Status quo übernommen.

Der der „Allgemeinen Stellenzulage“ seinerzeit zugrunde liegende Harmonisierungsgedanke ist weiterhin zu berücksichtigen. Durch die Zulage war ein Bewertungsausgleich zwischen den Berufsgruppen, für die in der Vergangenheit in größerem Umfang Strukturmaßnahmen durchgeführt worden sind und den übrigen Berufsgruppen, die davon nicht betroffen waren, hergestellt worden. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Umbenennung der Zulage in „Strukturzulage“.

Die Strukturzulage ist nach ihrer gesetzlichen Ausgestaltung keine Stellenzulage im Sinne des Besoldungsrechts; sie ist vielmehr eine sogenannte unechte Stellenzulage oder Laufbahnzulage. Der Anspruch auf sie wird nicht durch die konkrete Verwendung, sondern durch die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Laufbahn und das der Beamtin oder dem Beamten verliehene statusrechtliche Amt begründet.

Zu § 46 (Stellenzulagen)**Zu Absatz 1**

Stellenzulagen sollen eine nicht auf Dauer angelegte Funktion honorieren, die aufgrund dieser Eigenschaft ein besonderes Amt im statusrechtlichen Sinne nicht rechtfertigen kann und deshalb auch keinen Eingang in die Ämterbewertung gefunden hat (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 27. November 2003, Az.: 2 C 55.02, zitiert nach juris). Die Stellenzulage ist weiterhin ein besoldungsrechtliches Instrument, um bereichsspezifische Besonderheiten (zum Beispiel im Bereich der Polizei, Feuerwehr, Sicherheitsdienste) oder das sich aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Dienststelle ergebende besondere Gepräge einer Funktion zu honorieren.

Stellenzulagen beziehen sich nicht auf einzelne Ämter, sondern betreffen jeweils Gruppen von Ämtern. Sie entfallen, sobald die besondere Funktion nicht mehr ausgeübt wird. Stellenzulagen gehören nicht zum Kernbereich der grundgesetzlich geschützten Alimentation (so zum Beispiel Oberverwaltungsgericht Magdeburg, Beschluss vom 19. April 2006, Az.: 1L 256/05, zitiert nach juris zur Abschaffung der Ministerialzulage in Sachsen-Anhalt; Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 25. August 2011, Az.: 2 C 2/10, zitiert nach juris zur Abschaffung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage).

Auch hier soll die Begrenzung auf 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe der nach § 1 Berechtigten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe eine faktische Besoldung aus dem nächsthöheren Amt verhindern.

Zu Absatz 2

Satz 1 bestimmt den Grundsatz der Funktionsbindung der Stellenzulage. Satz 2 enthält eine gesetzliche Ausnahme von diesem Grundsatz. Die Vorschrift hat - dies zeigen die an die Weitergewährung geknüpften Bedingungen - ungewöhnlich stark betonten Ausnahmecharakter. Die Weitergewährung ist nur zulässig, wenn den Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern im Rahmen des Sondereinsatzes Aufgaben übertragen werden, mit denen ein bestimmtes Ergebnis auf schnellstem Wege („unaufschiebbar“) und termingerecht oder innerhalb einer Frist („zeitgebunden“) herbeigeführt werden muss. Die Regelung zur Weitergewährung darf nur bei befristeten Schwerpunktaufgaben Anwendung finden, nicht jedoch bei rascher Inangriffnahme einer auf Dauer angelegten Aufgabe. Die für die Herbeiführung des Ergebnisses benötigte Zeit muss nicht von vornherein feststehen, sie muss aber in etwa überschaubar sein. Eine Verlängerung durch nicht voraussehbare Ereignisse, die während des Sondereinsatzes eintreten, ist unschädlich. Zeichnet sich jedoch ab, dass sich die Sonderaufgabe zu einer Daueraufgabe verändert, entfallen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Weitergewährung der Zulage.

Die Regelung will sicherstellen, dass die Zulage unverändert während eines Zeitraumes weitergezahlt wird, in dem eine Verwendung in der die Zulage begründenden Funktion vorübergehend nicht stattfindet. Insbesondere geht es um die Weitergewährung von Zulagen, die an eine konkrete Funktion, eine Funktionsgruppe oder Behördenart gebunden sind. Nicht betroffen sind die an eine Laufbahnzugehörigkeit geknüpften und nicht von einem konkreten Einsatz abhängigen Stellenzulagen.

Die Regelung ist seinerzeit bei ihrer Einführung in das Bundesrecht damit begründet worden, dass die strenge Funktionsbindung offenbar einen flexiblen Personaleinsatz in bestimmten Notsituationen (Bewältigung vordringlicher staatlicher Schwerpunktaufgaben) behindern würde. Sie soll den Behörden die Bildung von Arbeitsgruppen durch freiwillige Meldungen und problemlosere Durchsetzung von Abordnungen und Umsetzungen erleichtern und beschleunigen.

Die Regelung ist nur anwendbar bei Sondereinsätzen im Inland.

Die rasche Bewältigung der Sonderaufgabe setzt voraus, dass ad hoc Personal zusammengezogen wird, also eine Arbeitsgruppe gebildet wird; für den Sondereinsatz einer einzelnen Person kommt sie nicht in Betracht. An der schnellstmöglichen und termin- oder fristgebundenen Herstellung des Ergebnisses muss ein besonderes öffentliches, also ein wichtiges gesamtstaatliches oder allgemeines Interesse bestehen. Das alleinige Interesse der möglicherweise von dem Ergebnis betroffenen Bürgerinnen und Bürger reicht nicht aus, ebenso wenig das Interesse einer Behörde, mit Hilfe einer solchen Arbeitsgruppe normale Arbeitsrückstände zu erledigen.

Satz 3 enthält eine zweite Alternative, die ebenfalls die Weitergewährung der Stellenzulage vorsieht, obwohl die zulageberechtigende Tätigkeit nicht ausgeübt wird. Im Gegensatz zur Alternative 1 erfasst die Alternative 2 die vorübergehende Übertragung einer anderen Funktion zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des Behördenbereichs bei der Erfüllung von Daueraufgaben. Die Regelung soll die Personalbeweglichkeit verbessern, um Lücken zu schließen, die mit dem Wechsel von erfahrenen Beamtinnen und Beamten entstehen können.

Die Ausnahmenvorschrift sichert in ihrer ersten Alternative die Rechtsposition der Zulagenempfängerin beziehungsweise des Zulagenempfängers für die gesamte Dauer des Sondereinsatzes, das heißt die Tätigkeit im Rahmen des Sondereinsatzes wird damit für die Zulagenempfängerin beziehungsweise den Zulagenempfänger fiktiv zur zulageberechtigenden Tätigkeit. Der gesetzliche Begriff „Weitergewährung“ setzt voraus, dass die Zulage am Tag des Beginns des Sondereinsatzes auch in der bisherigen Verwendung gezahlt würde, gegebenenfalls aufgrund eines Fortzahlungstatbestandes.

Die Fortzahlungstatbestände gelten auch während der Dauer des Sondereinsatzes fort. Gleichmaßen sind die Tatbestände für den Verlust der Zulage und die Vorschriften für das Ende der Zulagenberechtigung zu beachten. Soweit die Stellenzulage Mehrarbeit, Erschwernisse und Aufwendungen in der Regelverwendung abgilt, gilt dies auch für den Sondereinsatz.

In Satz 3, der zweiten Alternative, wird die Rechtsposition der Zulageberechtigten beziehungsweise des Zulageberechtigten dagegen für längstens drei Monate gewahrt.

Die Vorschrift enthält in Satz 4 eine Konkurrenzregelung. Besteht die andere Funktion nach Satz 2 oder Satz 3 in einer Tätigkeit, für die eine Stellenzulage gesetzlich vorgesehen ist, wird jedenfalls die bisherige Zulage im Fall des Satzes 2 („Sonderaufgabe“) unbefristet, im Fall des Satzes 3 (funktionssichernde Wahrnehmung einer Daueraufgabe) befristet weitergezahlt. Sind für die im Rahmen dieser ausgeübten, anderen Funktion zustehende neue Zulage höhere Beträge ausgewiesen, wird die neue Zulage während des Weiterzahlungszeitraumes der bisherigen Zulage nur in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt.

Zu Absatz 3 und 4

Stellenzulagen stellen im Gegensatz zu den Amtszulagen keine besonderen Ämter im statusrechtlichen Sinne dar. Demzufolge sind Stellenzulagen auch widerruflich und nur ruhegehaltfähig, wenn dies gesetzlich bestimmt ist. Die einzelnen Stellenzulagen ergeben sich gemäß Absatz 4 aus den §§ 47 bis 60 sowie den Besoldungsordnungen. Die Höhe der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 ergibt sich aus Anlage 12.

Zu § 47 (Sicherheitszulage)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich Vorbemerkung 8 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Mit der Zulage für Beamtinnen und Beamte beim Verfassungsschutz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Sicherheitszulage) sollen die mit diesen Verwendungen verbundenen erhöhten Anforderungen sowie besondere Belastungen abgegolten werden.

Zu § 48 (Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See)

Es werden die Vorbemerkungen Nummer 9 und 9a Absatz 2 a) zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen.

Zu Absatz 1

Die Zulage ist eine Stellenzulage nach § 46 Absatz 1. Sie wird den in Absatz 1 aufgeführten Beamtengruppen - nach Ablauf einer bestimmten Mindestdienstzeit - gewährt. Das Gesetz geht davon aus, dass diese Beamtinnen und Beamten insgesamt herausgehobene Funktionen (§ 46 Absatz 1 Satz 1) wahrnehmen, die durch die Zuordnung der einzelnen Ämter zu den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Die Zulage nach Absatz 1 würdigt die mit der Wahrnehmung vollzugspolizeilicher Aufgaben verbundene besondere Verantwortung, zum Beispiel in schwierigen Situationen unter physischer und psychischer Belastung als Einzelner schnell verantwortliche, möglicherweise einschneidende Entscheidungen zu treffen sowie unter Umständen Leben und Gesundheit zur Aufgabenerfüllung einzusetzen.

Die Zulage erhalten neben Beamtinnen und Beamten nach der Besoldungsordnung A auch Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes oder der Steuerfahndung.

Der Ausschluss von Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B von der Zulagengewährung ist verfassungsgemäß (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19. Juni 1997, Az.: 2 C 36/94, Rn. 11 ff., zitiert nach juris).

Der Tatbestand des § 48 Absatz 1 ist erst zusammen mit Anlage 12 der vollständige anspruchsbegründende Tatbestand. Nach der Anlage 12 entsteht der Anspruch auf die Stellenzulage nämlich erst nach einer Dienstzeit von einem Jahr („kleine Polizeizulage“) und erhöht sich nach einer Dienstzeit von zwei Jahren („große Polizeizulage“). Das Abstellen auf Dienstzeiten an Stelle des beamtenrechtlichen Status will der Tatsache Rechnung tragen, dass die Statusregelungen nicht einheitlich sind. Das Anlaufen des Leistungsanspruchs erst nach Ablauf eines Dienstjahres bedeutet, dass Anwärtinnen und Anwärter im ersten Dienstjahr keine Polizeizulage erhalten; Motiv der Regelung ist, dass während dieser Dienstzeit letztlich eine Art Grundausbildung stattfindet, die die Beamtinnen und Beamten erst in die Lage versetzt, in anspruchsbegründendem Umfang vollzugspolizeilich tätig zu werden. Diese Zeit soll noch nicht mit der funktionsbezogenen Stellenzulage honoriert werden.

Zu Absatz 2

Die Zulage nach Absatz 1 wird gemäß Absatz 2 nicht neben einer Sicherheitszulage nach § 47 gewährt. Dieser Regelung liegt der Gedanke zugrunde, dass die Tätigkeit von Beamtinnen und Beamten, soweit sie beim Verfassungsschutz des Landes verwendet werden, entscheidend durch diese anderweitige Verwendung geprägt wird.

Zu Absatz 3

Neben der Funktion einer echten Stellenzulage übernimmt die Zulage nach Absatz 1 zusätzlich auch die Aufgabe der Abgeltung von bestimmtem Aufwand durch Streifen- und Nachtdienst und für Verzehr. Hierzu ist aber zu beachten, dass die gesonderte Abgeltung von Belastungen und Erschwernissen, die generell in dieser Art bei anderen Beamtinnen und Beamten vorkommen und dort abgegolten werden, durch Absatz 3 nicht ausgeschlossen ist. Aus diesem Grunde werden dem Personenkreis des Absatzes 1 auch Mehrarbeit nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (vergleiche § 64) und Erschwernisse nach der Erschwerniszulagenverordnung (vergleiche § 63) vergütet. Bei Aufwandserstattungen wie zum Beispiel Reisekosten, die gesetzlich geregelt sind, steht Absatz 3 einer Leistung ebenfalls nicht entgegen.

Zu Absatz 4

Eine Stellenzulage nach Absatz 4 erhalten Beamtinnen und Beamte, die an Bord seegehender Schiffe oder Boote verwendet werden.

Als weitere Voraussetzung kommt hinzu, dass die Schiffe sich nach Auftrag oder Einsatz (entsprechend einem Einsatzplan) überwiegend zusammenhängend mehrstündig, das heißt bezogen auf den zeitlichen Gesamteinsatz mehr als die Hälfte der Zeit ohne Unterbrechung mindestens zwei Stunden außerhalb der Grenze der Seefahrt befinden. Die Grenze der Seefahrt bestimmt sich nach § 1 der Flaggenrechtsverordnung (vom 4. Juli 1990 [BGBl. I S. 1389]). Der Dienstplan der Beamtin oder des Beamten muss im Wesentlichen, nicht nur überwiegend, solche Fahrten vorsehen und damit der abzugeltenden Verwendung das Gepräge geben. Diese Voraussetzungen liegen vor, wenn der als erschwerend benannte Umstand, hier der Einsatz auf See, 80 Prozent der (Jahres-)Arbeitszeit oder mehr umfasst, während andere nicht zulageberechtigende Tätigkeiten in nur geringfügigem Umfang (20 Prozent oder weniger) ausgeübt werden.

(Vergleiche zum Begriff und Umfang der Wesentlichkeit die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, Urteil vom 14. März 1991, Az.: 2 C 42/88 sowie Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht, Urteil vom 20. Mai 2014, Az.: 12 A 167/12 - beide zitiert nach juris.)

Zu § 49 (Feuerwehrezulage)

Die Regelung entspricht weitestgehend der Vorbemerkung Nummer 10 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Der Geltungsbereich wird auf die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz ausgeweitet.

Zu Absatz 1

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vergleiche Urteil vom 27. Juni 1991, Az.: 2 C 17/90, zitiert nach juris) hat die Gewährung der Feuerwehrezulage ihren Grund darin, dass die Zuordnung der Ämter der in § 49 bezeichneten Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des Feuerwehrdienstes in der Verwendung im Einsatzdienst bei den Berufsfeuerwehren zu den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A das typische Tätigkeitsbild der im Einsatz der Berufsfeuerwehr stehenden Beamtinnen und Beamten nicht hinreichend berücksichtigt. Die von der allgemeinen Ämterbewertung nicht erfassten Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sollen deshalb gesondert abgegolten werden. Es handelt sich sozusagen um eine bereichsspezifische Höherbewertung einer Berufsgruppe mit einem summarischen Funktionsbezug, die außerhalb der Ämterbewertung stattfindet.

Diese Art der Bewertung von besonderen Funktionen, also des Amtes im funktionellen Sinne, geht von der gesetzgeberischen Überlegung aus, dass es rechtlich einfacher ist, bei Ausscheiden aus dieser bestimmten Funktion die Stellenzulage wieder zu entziehen, als die Rückernennung in ein niedrigeres Amt vorzunehmen. So hat das Bundesverwaltungsgericht in der zitierten ständigen Rechtsprechung festgestellt, dass ein Beamter, der aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, aktiven Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst zu leisten und deshalb in einen anderen Bereich der Feuerwehr (zum Beispiel Werkstattdienst) umgesetzt worden ist, organisationsrechtlich aus dem Feuerwehreinsatzdienst ausgeschieden ist und damit die geforderte laufbahnenentsprechende Verwendung nicht mehr erfüllt. Die Rechtsfolge ist der Wegfall der Stellenzulage gegebenenfalls mit der Folge der Gewährung einer Ausgleichszulage.

Der personelle Geltungsbereich wird im Vergleich zur bisherigen Regelung auf die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz ausgeweitet. Diese fielen bisher nicht unter den anspruchsberechtigten Personenkreis, da dort kein klassischer Einsatzdienst ausgeübt wird. Seit Bestehen der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz haben sich jedoch die Anforderungen an die dort tätigen Lehrenden im Laufe der Jahre ständig erhöht.

So sind sie im Rahmen der Aus- und Fortbildung (z. B. Brandausbildung im Brandübungshaus, CBRN-Ausbildung, Technische Hilfeleistungsausbildung, Ölschadensbekämpfung auf Gewässern) als auch bei Anforderung für besondere Einsätze und Einsatzlagen (z. B. Absturz Eurofighter, Waldbrand Lübtheen) den gleichen physischen und psychischen Belastungen von Einsatzbeamtinnen und Einsatzbeamten der Feuerwehren ausgesetzt. Die Lehrenden sind auf Grund der ständigen Aus- und Fortbildung in zeitlich nicht unerheblichem Umfang den Extremsituationen eines Feuerwehreinsatzes ausgesetzt, um insbesondere die Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer auf den Realfall vorzubereiten (z. B. Hitze, Rauchentwicklung, Radioaktivität).

Zu Absatz 2

Neben der Funktion einer echten Stellenzulage übernimmt die Feuerwehrezulage zusätzlich die Abgeltung von bestimmtem feuerwehrtypischem Aufwand, der sich aus den Besonderheiten des Einsatzdienstes ergibt. Diese werden in der Rechtsprechung vor allem mit dem Erfordernis beschrieben, in schwierigen Situationen (Brand, Notfälle, Naturkatastrophen usw.) unter physischer und psychischer Belastung schnell und verantwortlich tätig zu werden, sowie die Bereitschaft, in Erfüllung der übertragenen Aufgaben gegebenenfalls Leben und Gesundheit einzusetzen. Mit abgegolten sind insbesondere ein mit dem Nachtdienst verbundener Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr. Zweckbestimmung der Feuerwehrezulage ist daher auch die Abgeltung von tatsächlichen Lasten, die in der Norm nur beispielhaft („insbesondere“) bezeichnet sind.

Zu § 50 (Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen)

Es wird die Vorbemerkung Nummer 12 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern inhaltsgleich übernommen.

Zu Absatz 1

Die Tätigkeiten bei den in Absatz 1 genannten Verwendungsbereichen sind als herausgehobene Funktionen im Sinne des § 46 Absätze 1 und 2 zusammengefasst. Herausgehoben im Sinne dieser Vorschrift sind diese Funktionen wegen der für ihre Wahrnehmung zusätzlich zu erfüllenden Anforderungen, den Schwierigkeiten der Dienstverrichtungen oder der Verantwortung, die im Vergleich zum regelmäßigen Amtsinhalt höherwertig sind. Sie sind von der allgemeinen Ämterbewertung regelmäßig nicht erfasst und sollen deshalb durch die Zulage abgegolten werden. Eine solche Differenzierung der amtsangemessenen Besoldung für ständige zusätzliche Anforderungen, die durch die Ämterbewertung nicht berücksichtigt sind, ist sachlich gerechtfertigt (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 5. Mai 1995, Az.: 2 C 13/94, zitiert nach juris).

Unter schwierigen Bedingungen in diesem Sinne ist das Arbeiten in abgeschlossenen, der Öffentlichkeit grundsätzlich nicht zugänglichen Anstalten beziehungsweise der ständige Umgang mit straffällig gewordenen Personen zu verstehen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat den sachlichen Hintergrund der Zulagenorm in ständiger Rechtsprechung bestätigt. Es hat festgestellt, dass die so verwendeten Beamtinnen und Beamten ihren Dienst in abgeschlossenen Räumen, sozusagen hinter Gittern und Mauern, verrichten müssen und ständigen Umgang mit Personen haben, die gegen ihren Willen festgehalten werden. Sie befinden sich deshalb in einer Ausnahmesituation. Die Beamtinnen und Beamten sind zu dauernder Wachsamkeit angehalten, müssen notfalls Gefahr für Leib und Leben auf sich nehmen, um Fluchtversuche, Übergriffe und Gewalttätigkeiten unter den Häftlingen zu verhindern. Vor Anfeindungen wegen ihrer dienstlichen Tätigkeit sind sie auch im privaten Bereich nicht sicher (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 24. April 1998, Az.: 2 C 1/97, Rn. 14, zitiert nach juris).

Die Zulage erhalten unter den gleichen Voraussetzungen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten. Die Ausbildung der Anwärtinnen und Anwarter umfasst neben dem theoretischen auch einen praktischen Teil. Dabei soll ihnen ein Einblick in die Tätigkeit des allgemeinen Vollzugsdienstes und in die Grundzüge der Vollzugspraxis einschließlich der Begegnung mit Gefangenen gegeben werden. Die praktische Ausbildung ist deshalb in der Regel im Untersuchungshaftvollzug und im Strafvollzug abzuleisten. Dabei unterliegen die Beamtenanwärtinnen und Beamtenanwärter des allgemeinen Justizvollzugsdienstes von Beginn an in etwa den gleichen Anforderungen wie die fertig ausgebildeten Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten. Es ist daher sachgerecht, auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, ähnlich den Anwärtinnen und Anwartern im Polizeivollzugs- und Feuerwehrdienst, die Zulagengewährung vorzusehen.

Zu Absatz 2

Die Konkurrenzregelung des Absatzes 2 soll sicherstellen, dass die Zulage nicht neben einer Polizeizulage nach § 48 gewährt wird.

In Fällen, in denen der Vollzug der Abschiebehaft teilweise auch in Gewahrsamsräumen der Polizeibehörden als Amtshilfe von Polizeivollzugsbeamten durchgeführt wird, soll eine Doppelzahlung von Stellenzulagen vermieden werden.

Zu § 51 (Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder geprüfter Techniker)

Es wird die Vorbemerkung Nummer 25 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern inhaltsgleich mit redaktionellen Anpassungen an das Laufbahnrecht übernommen.

Die Prüfung muss in Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der geregelten Laufbahnen vorgeschrieben sein. Die Vorschrift gilt aber auch für ungeregelte Laufbahnen, wenn die Prüfung in allgemeiner Form rechtlich bindend als Befähigungsvoraussetzung festgelegt ist.

Zu § 52 (Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung)

Die Vorschrift übernimmt zunächst inhaltsgleich die Vorbemerkung Nummer 26 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, erweitert den Anwendungsbereich aber um die Beamtinnen und Beamten, welche Aufgaben der Finanzkontrolle von EU-Fonds wahrnehmen.

Zu Absatz 1

Mit der Zulage soll die herausgehobene Funktion im Außendienst der Steuerprüfung abgegolten werden. Diese Verwendung fordert von den hier eingesetzten Beamtinnen und Beamten typischerweise bei der Sachverhaltsermittlung und Entscheidungsfindung besondere Rechts- und Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie auch ein spezifisches Geschick bei der Gewinnung der notwendigen Kooperationsbereitschaft der von der Prüfung betroffenen Personen. Sie heben sich damit von der üblichen Innendienstverwendung qualitativ hervor.

Die Formulierung in Absatz 1 geht für die Anspruchsberechtigung mit dem Begriff „Steuerverwaltung“ von einer Zugehörigkeit zu bestimmten Behörden des Landes aus. Maßgeblich ist das Finanzverwaltungsgesetz (§ 2 Finanzverwaltungsgesetz). Nicht zur Steuerverwaltung zählen demgemäß kommunale Dienststellen, auch wenn sie konkrete Aufgaben der Besteuerung ausüben sowie Sozialversicherungsträger, selbst wenn deren Beamtinnen und Beamte nach dem Steuerbeamtenausbildungsgesetz ausgebildet wurden.

In Mecklenburg-Vorpommern kommen folgende Tätigkeitsfelder für den Tatbestand des Absatzes 1 Satz 1 in Betracht: Betriebsprüfung, Steuerfahndung, Lohnsteueraußenprüfung sowie Umsatzsteuerprüfung.

Zum Außendienst rechnen nur Zeiten, in denen die typischen Aufgaben der Steuerprüfung wahrgenommen werden. Andere Aufgaben, wie allgemeine Verwaltungsaufgaben (zum Beispiel Beschaffung von Arbeitsmaterial, Reparatur von Dienstfahrzeugen etc.), können dem Außendienstanteil nicht zugerechnet werden. Als Außendienst gelten hiernach folgende Tätigkeiten:

- Steuerprüfung im Außendienst und damit Zeiten, die für Prüfungen und Ermittlungen außerhalb der Dienststelle tatsächlich aufgewendet werden,
- Fahrten zwischen Dienststelle oder Telearbeitsplatz und den Prüfungsorten,
- Tätigkeiten in der Dienststelle oder am Telearbeitsplatz, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der Prüfung stehen,
- prüfungsvorbereitende Tätigkeiten,
- Vor-, Zwischen- und Schlussbesprechungen in der Dienststelle oder am Prüfungsort,
- Fertigung und Auswertung der Prüfberichte,
- Erledigung des im Zusammenhang mit einer Prüfung anfallenden Schriftwechsels.

Mit dem Begriff „überwiegend“ legt der Gesetzgeber einen rein quantitativen Maßstab im Sinne eines einfachen Überwiegens der zulageberechtigenden Verwendung an. Der Anteil der Außendiensttätigkeit muss daher 50 Prozent übersteigen. In Monaten mit überwiegendem Außendienstanteil ist die Prüferzulage zu zahlen, in Monaten ohne überwiegenden Außendienstanteil nicht.

Unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten wird die Zulage auch an Prüfungsbeamtinnen und Prüfungsbeamte der Finanzgerichte sowie an Beamtinnen und Beamte, welche Aufgaben der Finanzkontrolle von EU-Fonds wahrnehmen, gezahlt, sofern sie überwiegend im Außendienst tätig sind.

Zu Absatz 2

Zwecks Vermeidung von Doppelzahlungen für die gleiche Tätigkeit wird die Zulage nicht neben einer Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See nach § 48 gewährt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält eine spezielle Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften durch das für das Besoldungsrecht zuständige Ressort. Dies ist eine Spezialermächtigung im Verhältnis zu § 86 Absatz 1. Sie dient nicht dazu, allgemeine Fragen des Bezugs von Stellenzulagen abweichend zu regeln, sondern nur der Interpretation der besonderen Tatbestandsmerkmale Steuerverwaltung, Außendienst der Steuerprüfung und Finanzkontrolle von EU-Fonds.

Zu § 53 (Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal)

Die Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal war bisher in Vorbemerkung Nummer 6 zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern geregelt.

Zu Absatz 1

Die Zulage wird Beamtinnen und Beamten, die als Luftfahrzeugführerin beziehungsweise Luftfahrzeugführer oder ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige verwendet werden, wegen der Wahrnehmung herausgehobener Funktionen gewährt. Daher muss der übertragene Dienstposten generell durch diese Funktion geprägt sein. Damit sind Beamtinnen und Beamte auf anders geprägten Dienstposten, auf denen sie nur zeitweise und im Einzelfall vergleichbaren Belastungen unterliegen, von der Zulage nicht erfasst. Die sogenannte Flieger-Stellenzulage gehört damit zu den funktionsbezogenen Zulagen.

Bei der Höhe der Zulage wird nach luftfahrzeugführendem und besatzungsangehörigem Personal unterschieden. Das Spannungsverhältnis der Zulagen beträgt etwa 5:4 und ist zugleich Ausdruck des jeweiligen Grades der Anforderungen und Belastungen.

Zu Absatz 2

Von dem Grundsatz, dass die Zulage nach Beendigung der Verwendung nicht weiterzuzahlen ist, da es an der Wahrnehmung herausgehobener Funktionen (§ 46 Absatz 2) fehlt (Grundsatz der Befristung), enthält Absatz 2 erhebliche Ausnahmen. Dies bedeutet in großem Umfang eine Besitzstandswahrung bei Beendigung der Funktion. Entscheidend für die Frage der Weitergewährung ist eine Mindestverwendungsdauer von fünf Jahren (Satz 1 Nummer 1). Mit deren Erreichen ist die Zulage in jedem Fall fortzuzahlen wegen der weiterwirkenden Belastungen (unbedingte Besitzstandswahrung). Bei einem kürzeren Zeitraum wird davon ausgegangen, dass die Beanspruchung noch nicht einen Grad erreicht hat, bei dem eine Nachwirkung gegeben ist.

Wird die fünfjährige Mindestverwendungsdauer nicht erreicht, setzt die Weitergewährung der Zulage voraus, dass die Beendigung der Verwendung nach Absatz 1 Folge eines Dienstunfalles oder gesundheitlicher Schädigungen, bedingt durch die Verwendung, ist. Der Dienstunfall muss im Flugdienst erlitten sein (Beginn des Flugdienstes mit auftragsgemäßigem Anlassen des Triebwerkes/Motors und Ende mit Abstellen des Triebwerkes/Motors nach der Landung).

Entsprechend der Verringerung der belastenden Nachwirkungen nach Beendigung der Verwendung, verringert sich die nach Nummer 1 oder Nummer 2 weitergewährte Stellenzulage nach Ablauf einer fünfjährigen Bezugsdauer auf die Hälfte des aktuell maßgeblichen Betrages.

Zu Absatz 3

Die Regelung bezieht sich auf Fälle, in denen ein Anspruch auf Weitergewährung der höheren Zulage nach Beendigung der Verwendung bereits erreicht wäre, die Luftfahrzeugführerin beziehungsweise der Luftfahrzeugführer jedoch in eine zulageberechtigende Verwendung mit geringerer Zulage überwechselt.

Zu Absatz 4

Die Anerkennung weiterwirkender Belastungen ist der Grund für die Weitergewährung nach der aktiven Verwendung; damit auch für die Verfestigung und schließlich die Ruhegehaltfähigkeit der Zulage in der auf 50 Prozent des aktuell maßgeblichen Zulagenbetrages verringerten Höhe. Derselbe Gedanke, der bei Erreichen der Mindestverwendungsdauer von fünf Jahren für die Weitergewährung der Zulage entscheidend ist, bildet den Grund für die Anerkennung der Ruhegehaltfähigkeit nach Absatz 4 erste Alternative.

Die zweite Alternative des Absatzes 4 („oder das Dienstverhältnis durch Tod oder Dienstunfähigkeit ...“) kommt zum Tragen, wenn die Mindestverwendungsdauer von fünf Jahren (erste Alternative) nicht erfüllt ist. Der Dienstunfall muss sich nicht, wie zum Beispiel bei der Weitergewährung nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2, im Flugdienst ereignet haben. Die für den Tod oder die Dienstunfähigkeit ursächliche gesundheitliche Schädigung kann auch durch die Besonderheiten der fliegerisch-funktionalen Verwendung eingetreten sein.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Konkurrenzregelung zur Sicherheitszulage nach § 47. Neben der Flieger-Stellenzulage nach § 53 werden andere Stellenzulagen entweder mangels Konkurrenz in voller Höhe oder nach Maßgabe dort vermerkter Konkurrenzvorschriften gezahlt.

Zu § 54 (Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät)

Die Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät war bisher in Vorbemerkung Nummer 6a zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes M-V geregelt.

Die Regelung in § 54 führt die Bestimmung der bisherigen Vorbemerkung fort. Es verbleibt bezüglich der Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät sowohl bei den jeweiligen Voraussetzungen als auch bei der bisherigen Höhe der Stellenzulage.

Die bisherige Konkurrenzregelung in Satz 3 der Vorbemerkung wurde gestrichen, da diese nunmehr aufgrund fehlender Konkurrenzsituationen (zu weiteren Verwendungen im militärischen Bereich) entbehrlich geworden ist. Die Zahlung der Stellenzulage wird bei Gewährung anderer Zulagen daher grundsätzlich nicht ausgeschlossen (keine Konkurrenz).

Zu § 55 (Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern)

Die Vorschrift entspricht der Vorbemerkung Nummer 2 zur Besoldungsordnung W des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Gegenstand der Regelung ist ein Fall der Anspruchskonkurrenz von Besoldungsansprüchen aus zwei Hauptämtern abweichend von § 5 (Doppelbeamtenverhältnis). Ziel des Gesetzgebers ist es, mit der Sonderregelung einen Anreiz für Professorinnen und Professoren zu bieten, neben dem Professorenamt ein Richteramt zu übernehmen. Der Gesetzgeber will die Übernahme von zwei Hauptämtern in der Ämterkombination aus Professorin oder Professor und Richterin oder Richter fördern, um die Verbindung einer Professur der Rechtswissenschaften mit der Praxis der rechtsprechenden Gewalt zu gewährleisten.

Zu § 56 (Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren)

Die Vorschrift entspricht Absatz 3 der Vorbemerkung Nummer 1 zur Besoldungsordnung W des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Für den Fall der Bewährung sieht § 56 ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Dienstverhältnisses (Beamtenverhältnis auf Zeit) die Gewährung einer Zulage verpflichtend vor.

Die Bewährungszulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist als Leistungszulage anzusehen, ähnlich den Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3, von denen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ausgeschlossen sind.

Zu § 57 (Zulage für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter bei obersten Behörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes)

Die Vorschrift entspricht teilweise der Vorbemerkung Nummer 7 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B sowie der Vorbemerkung Nummer 2 zur Bundesbesoldungsordnung R und der Vorbemerkung Nummer 1 Absatz 1 zur Bundesbesoldungsordnung W des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Absatz 1

Die Gewährung einer oberstbehördlichen Stellenzulage (sogenannte „Ministerialzulage“) erfolgt nur bei einer Verwendung bei einem anderen Dienstherrn, der seinen Beamtinnen und Beamten oder Richterinnen und Richtern eine Zulage für eine Tätigkeit bei obersten Behörden oder bei obersten Gerichtshöfen gewährt, sofern eine Erstattung dieser Zulage durch den anderen Dienstherrn vorgenommen wird.

In Mecklenburg-Vorpommern wurde und wird keine Ministerialzulage gewährt. An dieser Rechtslage soll sich grundsätzlich nichts ändern. Bei einer Verwendung in einer obersten Bundesbehörde wurde jedoch auch bisher die oberstbehördliche Stellenzulage an Beamtinnen und Beamte gezahlt, die von einem Dienstherrn aus Mecklenburg-Vorpommern an eine oberste Bundesbehörde abgeordnet wurden. Aus Gründen der Gewährleistung der bundesweiten Mobilität soll sich an dieser Rechtslage nichts ändern.

Zu Absatz 2

Die oberstbehördliche Stellenzulage unterliegt bei anderen Dienstherrn häufig einer Anrechnungsregelung. So wird sie beim Bund neben einer Sicherheits- und Polizeizulage nur gezahlt, wenn sie diese Zulage übersteigt. Mit dem Verweis auf die Konkurrenz- und Anrechnungsregelungen wird sichergestellt, dass Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter aus Mecklenburg-Vorpommern bei einer Verwendung in einer obersten Behörde oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes finanziell nicht bessergestellt werden als die Beamtinnen und Beamten oder Richterinnen und Richter des Bundes beziehungsweise des anderen Landes.

Zu Absatz 3

Bei Beendigung der Verwendung in der obersten Behörde oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes endet auch der Bezug der oberstbehördlichen Stellenzulage. Eine Ausgleichszulage nach § 61 für den Wegfall einer Stellenzulage ist sachlich nicht geboten, da im Regelfall eine Rückkehr in den Dienst eines in § 1 Absatz 1 genannten Dienstherrn Mecklenburg-Vorpommerns erfolgt und der Bezug einer oberstbehördlichen Stellenzulage hier nicht vorgesehen ist.

Zu § 58 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem § 45 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die Regelung sieht in **zwei** Fallkonstellationen die Möglichkeit einer Zulagengewährung als „Kannbestimmung“ vor, soweit herausgehobene Funktionen wahrgenommen werden. Beide Fallgestaltungen setzen hierbei mehr als nur die Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion voraus.

Zu Absatz 1

Es sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- a) Die Übertragung einer nur befristet angelegten, herausgehobenen Funktion (Absatz 1 Satz 1)

Hierdurch sollte die Möglichkeit geschaffen werden, mit der nur zeitweisen Übertragung von Aufgaben, die mit Managementstrukturen verbunden sind (zum Beispiel Projektarbeit) finanziell zu honorieren. Entscheidend ist, dass die Aufgabe außerhalb der regelmäßigen Verwaltungsstrukturen und damit außerhalb der in der Verwaltung sonst bestehenden hierarchischen Strukturen erledigt wird.

- b) Die Übertragung einer herausgehobenen Dauerfunktion, die üblicherweise nur befristet wahrgenommen wird (Absatz 1 Satz 2)

Hierdurch sollte den besonderen Belastungen von Aufgaben, die üblicherweise nur befristet wahrgenommen werden, obwohl sie unbefristet übertragen werden, Rechnung getragen werden. Der Gesetzgeber hat hier die so genannten Stabsfunktionen im Blick. Die Zulage soll bei einer Tätigkeit zustehen, die durch erhöhte besondere Belastungen gekennzeichnet ist, wie sie sich typischerweise aus der Wahrnehmung von Aufgaben in politischen oder öffentlichkeitswirksamen Bereichen ergeben. In Betracht kommen etwa Pressesprecher oder andere Stabsfunktionen in vergleichbarer Zuordnung mit vergleichbarer Belastung.

Die Zulagenregelung trägt damit der befristeten Übertragung herausgehobener Tätigkeiten und der damit übertragenen größeren Verantwortung durch einen finanziellen Ausgleich Rechnung. Durch die Befristung der Zulage und den Ausschluss einer Ausgleichszulage gemäß § 61 nach dem Ausscheiden aus der herausgehobenen Funktion ist sichergestellt, dass die Zulage nur für einen bestimmten Zeitraum gezahlt wird; ein Gewöhnungseffekt entsteht nicht. Im Übrigen entspricht es dem Ziel der Regelung, dass Beförderungsgewinne des Funktionsträgers während der Wahrnehmung der Aufgabe auf die Zulage angerechnet werden.

Zu Absatz 2

Die Zulage ist betragsmäßig nicht fest ausgewiesen, sondern durch einen Höchstbetrag definiert. Dies ergibt sich aus den Worten „bis zur Höhe“. Höchstbetrag ist die Differenz zwischen dem Grundgehalt des Amtes, das nach der Wertigkeit der Tätigkeit zur Übertragung als Amt in Frage kommt (obere Bemessungsgrundlage) und dem Grundgehalt des bekleideten statusrechtlichen Amtes (untere Bemessungsgrundlage). Vom Zweck des Gesetzes sollte der Höchstbetrag ausgeschöpft werden, wenn die anspruchsbegründende Tätigkeit eine Vollzeittätigkeit ist und der Dienstherr keine allgemeine Festlegung zu einer Teilausschöpfung trifft. Soweit kein Einsatz über die volle Arbeitszeit vorliegt, sollte nur ein entsprechender Anteil des Höchstbetrages zugewiesen werden.

Zu Absatz 3

Die Entscheidung über die Gewährung der Zulage trifft die oberste Dienstbehörde, in der Landesverwaltung im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde. Absatz 3 enthält auch einen Haushaltsvorbehalt.

Zu § 59 (Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im krankheitsbedingten Vertretungsfall)

Die Stellenzulage dient der Motivationssteigerung in länger andauernden Vertretungsfällen. Sie ist auf die Fälle beschränkt, in denen eine zeitlich befristete „Vertretung“ auszuüben ist, weil die eigentliche Dienstposteninhaberin oder der eigentliche Dienstposteninhaber dauerhaft erkrankt ist. Dabei muss nach den Umständen des Einzelfalls eindeutig sein, ob diese Tätigkeit bereits in dem Moment der Rückkehr der Dienstposteninhaberin oder des Dienstposteninhabers beendet ist. Die Zulage steht unter den gleichen Voraussetzungen der geschäftsplanmäßigen Vertreterin oder dem geschäftsplanmäßigen Vertreter zu, da die unterbrochene Krankheitsvertretung über mehr als sechs Monate den üblichen Vertretungsfall aufgrund von Dienstreisen, Urlaub und kürzeren Erkrankungen überschreitet.

Ein höherwertiges Amt im Sinne der Vorschrift liegt auch vor, wenn das bekleidete statusrechtliche Amt und das vertretene Amt zwar der gleichen Besoldungsgruppe zugeordnet sind, das vertretene Amt aber mit einer Amtszulage ausgestattet ist. Hierbei handelt es sich um ein sogenanntes „Zwischenamt“, das herausgehoben ist und auf Dauer im Wege der Beförderung übertragen wird; siehe auch die Begründung zu § 44 (Amtszulagen).

Ist die zeitlich befristete Wahrnehmung der Aufgaben des höherwertigen Amtes beendet, endet automatisch auch der Anspruch auf die Stellenzulage, spätestens aber nach zwei Jahren Bezugsdauer.

Auf das Vorliegen der laufbahnrechtlichen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen kommt es nicht an, sodass die Beamtin oder der Beamte weder die Beförderungsreife für das höherwertige Amt mitbringen noch eine entsprechende Planstelle vorhanden sein muss.

Die Regelung gilt entsprechend für die Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter vertretungsweise die Tätigkeiten einer dauererkrankten Arbeitnehmerin oder eines dauererkrankten Arbeitnehmers vertretungsweise übertragen werden. Für die Frage, ob es sich bei den originär einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten um Aufgaben eines höherwertigen Amtes im Sinne des Besoldungsrechts handeln würde, wird auf den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung nach § 22 abgestellt. Der Dienstherr muss insoweit feststellen, welchem Amt und damit welcher Besoldungsgruppe die Tätigkeiten im Falle der originären Übertragung an eine Beamtin oder einen Beamten zuzuordnen wären. Das so ermittelte fiktive Amt bildet die Grundlage für die eingangs zu treffende Feststellung, ob überhaupt Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorliegen und wenn ja, wie hoch die Zulage im jeweiligen Einzelfall ist.

Zu § 60 (Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes)

Mit der Zulage sollen Beamtinnen und Beamte, denen vorübergehend für einen begrenzten Zeitraum vertretungsweise höherwertige und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden, die für das Amt vorgesehene Besoldung erhalten. Damit wird ein Motivations- und Leistungsanreiz gesetzt, vorübergehend vertretungsweise anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen. Die Regelung ergänzt damit neben der Zulage bei längerfristiger Krankheitsvertretung (§ 59) die Möglichkeiten der Zahlung einer Zulage bei der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes. Hierdurch wird ein Ausgleich dafür geschaffen, dass mangels einer dauerhaften Übertragung eine Beförderung ausscheidet.

In den Fällen, in denen das einer Beamtin oder einem Beamten verliehene Basisamt (und die damit korrespondierende Besoldungsgruppe) zunächst geringer ist als das vorübergehend vertretungsweise übertragene höherwertige Verwendungsamt, steht den Betroffenen nach zwölf Monaten der Aufgabenwahrnehmung ein Besoldungsanspruch in Form einer Zulagenzahlung nach dem höheren Verwendungsamt zu.

Zu Absatz 1

Die vorübergehend zeitlich befristete vertretungsweise Übertragung einer Aufgabe erfasst die Fälle der sogenannten „Vakanzvertretung“, nicht jedoch die der „Verhinderungsververtretung“. Dies folgt aus dem weiteren Tatbestandsmerkmal „Vorliegen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen“. Mit diesem Merkmal wird verhindert, dass für die Zahlung der Zulage zusätzliche Haushaltsmittel aufgewandt werden. Mit den im Haushaltsplan vorgesehenen Planstellen werden die erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung gestellt, um die Beamtinnen und Beamten zu besolden und sonstige Leistungen zu erbringen. Die Beamtinnen und Beamten können nur in freie und besetzbare Planstellen eingewiesen werden, die entweder neu geschaffen worden sind oder deren bisheriger Inhaber durch Beförderung, Versetzung, Eintritt in den Ruhestand, Tod oder infolge eines sonstigen Umstandes, der zum Verlust des Amtes geführt hat, aus der Stelle ausgeschieden ist.

Es genügt, wenn eine entsprechende vollständig freie Planstelle vorhanden ist und der Besetzung dieser Planstelle keine haushaltsrechtlichen Hindernisse entgegenstehen. Mithin sind Planstellen eines höherwertigen Amtes, die einer sogenannten Topfwirtschaft unterliegen, oder Teilzeitreste von Planstellen eines höherwertigen Amtes von dem Regelungsinhalt dieser Vorschrift nicht erfasst. Der Zweck der Norm liegt auch darin, Beamtinnen und Beamten bei entsprechender Honorierung einen Anreiz zu geben, höherwertige Dienstposten auch vertretungsweise zu übernehmen und den Dienstherrn daran zu hindern, aus fiskalischen Gründen höherwertige Dienstposten über einen längeren Zeitraum nicht zu besetzen. Gemäß § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in seiner am 31. August 2006 geltenden Fassung wurde die Zulage nicht in voller Höhe, sondern nur anteilig nach „Kopfteilen“ gezahlt. Da diese anteilige Zahlung einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand nach sich gezogen hat, wird in Absatz 1 durch die jetzige Beschränkung auf das Vorhandensein einer vollständig freien und fest zugeordneten Planstelle des höherwertigen Amtes eine solche Quotierung verhindert. Ausgeschlossen von der Zulagenzahlung sind die sogenannten Vakanzvertretungen auf Grundlage des Laufbahnprinzips.

Im Falle der sogenannten Dienstpostenbündelung, bei der ein Dienstposten mehreren Statusämtern zugeordnet ist, kann dann keine Zulage nach § 60 gezahlt werden, wenn das zugrundeliegende Statusamt und das Verwendungsamt innerhalb der Bandbreite der Bündelung liegen.

Die Bezugnahme auf das Vorliegen haushaltsrechtlicher Voraussetzungen ist als gesetzlicher Vorbehalt zu verstehen. Entscheidungen der Exekutive sind dann relevant, wenn sie auf gesetzlichen Vorgaben bzw. Ermächtigungen beruhen, wie beispielsweise einem „kw-Vermerk“ oder einer Haushaltssperre. Das Tatbestandsmerkmal „haushaltsrechtliche Voraussetzungen“ erfasst auch kommunalaufsichtsrechtliche Vorschriften des Landesrechts sowie darauf beruhende Verfügungen der Aufsichtsbehörden zur Einschränkung der gemeindlichen Haushaltsbefugnisse.

Ebenfalls erfasst werden die Fälle der kommissarischen Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes, in denen die Aufgabenübertragung nicht endgültig erfolgt, beispielsweise während der Dauer eines Konkurrentenstreitverfahrens, bei dem die an sich vollständig freie Planstelle des höherwertigen Amtes durch eine einstweilige Anordnung blockiert ist.

Eine Zulage nach § 60 darf schließlich nur gewährt werden, soweit die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung eines höherwertigen Amtes vorliegen. Dies erfordert nicht die laufbahnrechtliche Beförderungseife für das Verwendungsamt. Lägen nämlich zwischen dem Basisamt und dem höherwertigen Verwendungsamt ein oder unter Umständen mehrere Ämter, würde im Bereich der Ämter der Besoldungsordnung A die Beförderungseife für das Verwendungsamt in der Regel am Grundsatz des regelmäßigen Durchlaufens der Ämter in Verbindung mit dem Verbot der Sprungbeförderung (§ 13 Absatz 3 Satz 6 und § 20 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes) scheitern.

Satz 3 enthält eine Konkurrenzregelung zur Zulage nach § 59 für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im Vertretungsfall bei Langzeiterkrankung. Soweit eine solche Zulage gezahlt wird, ist die Zahlung einer Zulage nach § 60 ausgeschlossen, auch wenn Voraussetzungen dafür nach den Sätzen 1 und 2 vorliegen würden. Läuft demgegenüber die Zahlung einer Zulage nach § 59 aus, könnte unmittelbar im Anschluss daran bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Zulage nach § 60 gezahlt werden. Der Zeitraum der Zulagenzahlung nach § 59 ist daher für die Anwendung von § 60 nicht verbraucht.

Zu Absatz 2

Die Höhe der Zulage ist - anders als bei der Mehrzahl der Zulagenregelungen - nicht durch einen festen Betrag bestimmt. Absatz 2 Satz 1 legt fest, dass die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe der Vertreterin bzw. des Vertreters, also entsprechend dem Statusamt, und dem Grundgehalt gewährt wird, das dem höherwertigen Amt, also dem Verwendungsamt, zugeordnet ist. Allerdings orientiert sich die Zulage auch am laufbahnrechtlichen Grundsatz des regelmäßigen Durchlaufens der Ämter nach § 13 Absatz 3 Satz 6 des Landesbeamtengesetzes und dem damit im Zusammenhang stehenden Verbot der Sprungbeförderung aus § 20 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes. Soweit zwischen dem verliehenen Amt und dem funktional wahrgenommenen höherwertigen Amt mehrere Besoldungsgruppen liegen, wird die Zulage deshalb nur in Höhe der Grundgehaltsdifferenz zwischen dem verliehenen Amt und dem nächsthöheren Amt, für das die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, gewährt. Absatz 2 Satz 2 enthält Anrechnungsregelungen hinsichtlich Strukturzulage, Amtszulagen und Stellenzulagen.

Zu § 61 (Ausgleichszulage bei Wegfall von Stellenzulagen)

Bisher regelte § 13 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die Gewährung von Ausgleichszulagen zur Rechts- und Besitzstandswahrung für den Fall der Verringerung der zustehenden Bezüge als Folge eines Wechsels in ein anderes Amt mit geringerem Endgrundgehalt, eines Wegfalls einer Amts- oder Stellenzulage oder der Reaktivierung aus dem Ruhestand. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz werden der Ausgleich einer Verringerung der Bezüge aus dem statusrechtlichen Amt - also das Grundgehalt und Amtszulagen sowie die Strukturzulage - in § 24 und der Ausgleich einer Verringerung der Bezüge wegen des Wegfalls von Stellenzulagen in § 61 geregelt.

§ 61 vereinfacht die Rechtsanwendung beim Ausgleich von weggefallenen Stellenzulagen, da nicht mehr zwischen Fällen nach Absatz 1 und Absatz 2 des § 13 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern unterschieden wird.

Zu Absatz 1

Stellenzulagen gehören nicht zum Kernbestand beamtenrechtlicher Alimentation und werden ohnehin nur während der Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt werden. Ihr Wegfall wird daher wie bisher nur eingeschränkt ausgeglichen und in angemessener Frist abgebaut. Ein Ausgleich setzt voraus, dass der Wegfall der Stellenzulage auf dienstlichen Gründen beruht, die nicht von der oder dem Berechtigten zu vertreten sind.

Die Stellenzulage muss für einen längeren Zeitraum zugestanden haben, damit sie über die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion hinaus in einem Abschmelzmodus weitergewährt werden kann. Die fünfjährige zulagenberechtigende Verwendung muss nicht in einem ununterbrochenen Zeitraum erfolgt sein, sodass Unterbrechungen dann unschädlich sind, wenn innerhalb eines Gesamtzeitraumes mindestens fünf Jahre die Zulage zugestanden hat.

Unschädlich für die Unterbrechung des fünfjährigen Bezugszeitraumes sind die Zeiten, die nach § 29 Absatz 4 Satz 2 das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen nicht unterbrechen. Hierdurch soll vermieden werden, dass Unterbrechungen des Beamtenverhältnisses aus familienbezogenen oder dienstlichen Gründen im Besoldungsrecht nicht unterschiedlich behandelt werden. Solche Zeiten sind zwar nicht auf den Fünfjahreszeitraum anzurechnen, sodass weiterhin nur die tatsächliche Zeit der zulagenberechtigenden Verwendung berücksichtigt werden kann. Allerdings werden diese besonderen Unterbrechungszeiten nicht bei der Frage berücksichtigt, ob der Beamtin oder dem Beamten vor Wegfall der Stellenzulage in einem Zeitraum von sieben Jahren die Zulage für mindestens fünf Jahre zugestanden hat.

Indem die Ausgleichszulage auf den Betrag festzusetzen ist, der am Tag vor dem Wegfall der auszugleichenden Stellenzulage zugestanden hat, wird eine besitzstandswahrende Regelung getroffen, sodass Veränderungen bei der Stellenzulage nach diesem Tag nicht mehr zu berücksichtigen sind. Mit dem Abschmelzen der Ausgleichszulage in fünf gleichmäßigen Schritten um jeweils 20 Prozent wird eine Regelung getroffen, die den Vollzug vereinfacht.

Nach Absatz 1 ist bei jeder weggefallenen Stellenzulage für sich genommen zu prüfen, ob eine Ausgleichszulage zu gewähren ist. Eine Zusammenlegung von mehreren Stellenzulagen, die jeweils für sich genommen nicht im Umfang von mindestens fünf Jahren zugestanden haben, findet damit nicht statt.

Zu Absatz 2

Soweit der Wegfall der Stellenzulage auf einer Versetzung aus Anlass einer Organisationsänderung im Sinne von § 29 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes beruht, sieht Absatz 2 erleichterte Voraussetzungen für die Gewährung einer Ausgleichszulage vor.

Absatz 3

Die Regelung entspricht dem bisherigen Rechtsstand.

Zu § 62 (Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem früheren § 29 des Landesbesoldungsgesetzes. Gleichzeitig wird die rechnerische Grundlage des Besoldungsvergleiches nach den für den abgebenden und den aufnehmenden Dienstherrn jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen in Absatz 2 Satz 2 vereinfacht.

Das Besoldungsrecht und die Höhe der Besoldung in Bund und Ländern werden sich auch zukünftig weiterhin jeweils eigenständig entwickeln. Für gleiche Besoldungsgruppen können sich von Land zu Land unterschiedlich hohe Dienstbezüge ergeben. Gleichzeitig kann sich durch die demographische Entwicklung die Konkurrenz um besonders befähigte Beamtinnen und Beamte verschärfen. Daher ist es erforderlich, in besonderen Fällen den Ausgleich von Einkommensverlusten, die bei einem Wechsel in den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zum Beispiel aufgrund einer Ausschreibung entstehen könnten, zu ermöglichen.

Während ein Wechsel aus besonderen dienstlichen Gründen, wie er sich durch eine einzelne Versetzung, aber auch durch (Um)Organisationsmaßnahmen, wie der Übertragung, Auflösung oder Verschmelzung von Behörden ergeben kann, durch die §§ 24 und 61 erfasst ist, besteht für einen allein oder im Wesentlichen auf privaten Beweggründen beruhenden Dienstherrnwechsel keine Regelung. Für besondere Einzelfälle, in denen die Anwendung der §§ 24 und 61 wegen des Fehlens besonderer oder anderer dienstlicher Gründe ausscheidet, soll bei Bestehen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses für die Gewinnung der Beamtin beziehungsweise des Beamten die Zahlung einer Ausgleichzulage ermöglicht werden. § 62 betrifft insoweit für besondere Fälle einen durch die §§ 24 und 61 nicht abgedeckten Regelungsbereich.

Zu Absatz 1

Absatz 1 sieht die Möglichkeit der Gewährung einer besitzstandswahrenden Zulage vor, sofern ein dringendes dienstliches Bedürfnis für die Gewinnung der Beamtin beziehungsweise des Beamten besteht. Die Zulage kann gewährt werden, soweit es durch die Anwendung sich unterscheidender (landes- beziehungsweise bundes-) besoldungsrechtlicher Vorschriften zu Einkommenseinbußen kommt. Ausgeglichen werden nur Verminderungen der Besoldung, die sich durch den Wechsel der Anwendung von besoldungsrechtlichen Regelungen des bisherigen Dienstherrn zu den Regelungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern ergeben, obwohl sich die besoldungsrechtlichen Einordnungen beim bisherigen Dienstherrn und im Land Mecklenburg-Vorpommern entsprechen. Veränderungen in der Höhe der Besoldung aus anderen Gründen (zum Beispiel durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung oder Ernennung in einem anderen, niedriger bewerteten Amt) werden von dieser Besitzstandsregelung nicht erfasst. Auch die weitere, sich nach dem Übertritt (Versetzung/ erneute Ernennung) ergebende Entwicklung der Besoldung beim bisherigen Dienstherrn (im Sinne entfallender Exspektanzen) bleibt - von einer auf einen Monat umgerechneten (gezwölftelten) Sonderzahlung nach Absatz 3 abgesehen - unberücksichtigt. Individuelle Bezügeverbesserungen wie zum Beispiel das Aufsteigen in der Erfahrungsstufe, eine höhere Stufe des Familienzuschlages oder das Hinzukommen einer Amts- oder Stellenzulage führen zu einer Verringerung der Ausgleichszulage in gleichem Umfang, da in Höhe des hinzukommenden Betrages - bei unveränderter Einstufung in die entsprechende Besoldungsgruppe - keine Schlechterstellung gegenüber dem Bezügeanspruch gegenüber dem bisherigen Dienstherrn mehr fortbesteht. Abweichend davon vermindert sich die Ausgleichszulage mit jeder allgemeinen Bezügeerhöhung um die Hälfte des sich aus der in der Regel linearen Anpassung ergebenden Erhöhungsbetrages der Bezüge. Die nur hälftige Anrechnung allgemeiner Bezügeerhöhungen stellt sicher, dass die oder der Zuversetzte zu keinem Zeitpunkt hinter dem Betrag der bisher erhaltenen Bezüge zurückbleibt, sich jedoch gleichzeitig allmählich dem landesrechtlich in Mecklenburg-Vorpommern allgemein maßgeblichen Dienst- oder Versorgungsbezügeniveau annähert.

Die Anwendbarkeit ist auf den Bereich des Wechsels von und in die Besoldungsordnungen A, B und R beschränkt.

Im Bereich der Besoldungsordnung W wird für die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 dem Gewinnungsinteresse bereits durch die Gewährung von Leistungsbezügen nach § 34 aus Anlass von Berufungsverhandlungen Rechnung getragen. Hier besteht kein Bedarf für gesonderte Gewinnungszulagen. Diese beschränken sich daher im Bereich der Besoldungsordnung W auf Beschäftigte der Besoldungsgruppe W 1.

Zu Absatz 2

Die Ausgleichszulage ist nach Satz 1 ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht. Diese Regelung folgt dem besonderen Gewinnungsinteresse, das nach Absatz 1 Satz 1 Voraussetzung für die Gewährung der Ausgleichszulage ist, und gewährleistet aus Attraktivitätsgesichtspunkten eine weitreichende Besitzstandswahrung auch hinsichtlich etwaiger Versorgungsansprüche.

Ein Ausgleich kommt gemäß Satz 1 nur in Betracht, soweit die Differenz einen Geringfügigkeitsbetrag von fünf Euro übersteigt. Sobald diese Grenze in Bezug auf den regelmäßigen laufenden monatlichen Dienstbezug erstmalig unterschritten wird, wird die Zahlung der Ausgleichszulage dauerhaft eingestellt, da nicht mehr von einer nennenswert relevanten Differenz ausgegangen werden kann und die gegebenenfalls über Monate andauernde Berechnung und Auszahlung von Kleinbeträgen vermieden werden soll.

Zu Absatz 3**Zu Satz 1**

Absatz 3 definiert den Begriff der "Dienstbezüge" im Sinne des § 62. Soweit sich aus der Gegenüberstellung der Dienstbezüge, die nach dem beim bisherigen Dienstherrn anzuwendenden Besoldungsrecht zugestanden haben und den Dienstbezügen, die nach den für das Land Mecklenburg-Vorpommern maßgeblichen Regelungen zustehen, eine Differenz zu Ungunsten der bisherigen Dienstbezüge ergibt, kommt ein Ausgleich nach der Kannbestimmung des Absatzes 1 in Betracht.

Soweit der Bund oder einzelne Länder Angehörige der Besoldungsgruppe W 1 in das Leistungsbezugssystem einbezogen haben oder einbeziehen werden, sind die in Absatz 3 Satz 1 genannten Dienstbezügebestandteile zur Berechnung der Ausgleichszulage berücksichtigungsfähig, nicht aber die sich aus diesen Regelungen eines anderen Landes oder des Bundes ergebenden Leistungsbezüge oder vergleichbare Besoldungselemente. Sie sind kein Bestandteil ausgleichsfähiger Dienstbezüge im Sinne des § 62.

Zu Satz 2

Maßgeblich für den Vergleich der Dienstbezüge sind zunächst das Grundgehalt, Amtszulagen, Stellsulagen sowie der Familienzuschlag.

Mit der Föderalismusreform wurden in einigen Ländern und beim Bund Besoldungsbestandteile, die bisher nicht monatlich gewährt wurden, auf 12 Monate verteilt und in das Grundgehalt eingearbeitet (zum Beispiel wurde eine ursprünglich jährlich gewährte Sonderzuwendung „gezöwöftelt“ und in Höhe des sich ergebenden, zum Teil aber auch abgesenkten Betrages auf das Grundgehalt aufgeschlagen). Zum Teil sind Sonderzahlungen wie das sogenannte „Weihnachtsgeld“ oder „Urlaubsgeld“ gänzlich entfallen, zum Teil sind sie zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wiedereingeführt worden.

Hinzu treten für den rechnerischen Bezügevergleich daher anteilig, auf den Monat gerechnete, mithin zu einem Zwölftel zu berücksichtigende Sonderzahlungen im Jahr der Versetzung beziehungsweise Ernennung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die beim bisherigen Dienstherrn auf der einen Seite nach den dortigen gesetzlichen Regelungen und beim künftigen Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes auf der anderen Seite regelmäßig vorgesehen sind beziehungsweise vorgesehen gewesen wären, wenn das Dienstverhältnis jeweils ganzjährig bestanden hätte.

Die Formulierung „regelmäßig zu zahlende“ verdeutlicht, dass für den Bezügevergleich nicht eine im konkreten Zahlfall tatsächlich zustehende Sonderzuwendung zugrunde gelegt wird, sondern die anzunehmende Sonderzahlung, die ohne die meist unterjährig erfolgende Versetzung oder Ernennung im Geltungsbereich dieses Gesetzes regelmäßig gewährt worden wäre. Der Anspruch auf die Sonderzahlung entfällt in einer Vielzahl der Bundesländer, wenn das Dienstverhältnis bei dem bisherigen Dienstherrn vor einem maßgeblichen Stichtag, häufig dem 1. Dezember (vergleiche § 2 Absatz 1 Nummer 1 des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern), beendet wurde. Die das Gehaltsniveau mitprägende regelmäßige, wegen des Dienstherrnwechsels häufig jedoch nicht mehr zustehende Sonderzahlung unberücksichtigt zu lassen, ist nicht sachgerecht.

Nach bisherigem Recht blieb die Sonderzahlung unberücksichtigt, wurde aber im Vergleich gegenüber den Ländern, in denen Sonderzahlungen in das Grundgehalt oder in andere Besoldungsbestandteile eingearbeitet wurden, aus dem monatlichen Dienstbezug des Vergleichslandes mindernd herausgerechnet. Dies setzte jedoch voraus, dass Zeitpunkt der Einarbeitung, eventuelle Anpassungen der Höhe nach sowie die Teilnahme oder Nichtteilnahme an linearen Anpassungen des Vergleichslandes oder des Bundes nachgehalten werden mussten. Der jeweils erforderliche Rückblick auf die Besoldungsgesetzgebung des abgebenden Landes oder des Bundes über einen Zeitraum von bis zu 14 Jahren gestaltete sich hierbei als unvertretbar aufwendig.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der Vermeidung des stetig wachsenden Rechercheaufwandes werden Sonderzahlungen mit der Neufassung des Satzes 2 nunmehr in den Dienstbezügevergleich in ihrem jeweils aktuellen Rechtsstand mit aufgenommen. Ohne Rücksicht auf die tatsächlichen Fälligkeiten (monatlich, halbjährlich, jährlich) werden die Sonderzahlungen des laufenden Jahres addiert und pauschalierend zu einem Zwölftel auf den ermittelten monatlichen Dienstbezug aufgeschlagen, um das Bezügenrevelu vergleichen und deren Unterschied mit der Ausgleichszulage zutreffend abbilden zu können.

Zu Satz 3

Für die Höhe der beim bisherigen Dienstherrn regelmäßig zu zahlenden Sonderzahlungen sind die Berechtigten nach § 1 darlegungspflichtig. Denkbar ist insbesondere die Vorlage einer Bezügemitteilung des Vorjahres oder bestimmter Vormonate, der sich die Höhe bislang zustehender Sonderzahlungen nachvollziehbar entnehmen lassen.

Auf die bisher in § 29 Absatz 2 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes enthaltene Einschränkung, nach der Verringerungen im Bereich der Stellsenzulagen nur dann ausgeglichen werden, wenn sie auch in der bisherigen Verwendung zugestanden haben, wird aus Deregulierungsgründen zugunsten einer reinen Summenbetrachtung verzichtet.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Vergabe der Zulage. Um ein einheitlich ausgeübtes Ermessen hinsichtlich des dringenden Gewinnungsinteresses zu gewährleisten, bleibt der obersten Dienstbehörde die Entscheidung hierüber vorbehalten. Im Landesbereich ist zur Gewährleistung eines übergreifend einheitlich ausgeübten Ermessens die Zustimmung der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde vorgesehen.

Zu § 63 (Zulagen für besondere Erschwernisse)

Die Vorschrift entspricht weitestgehend dem früheren § 27 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Die Ermächtigung der Landesregierung, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Erschwerniszulagen vorzusehen, entspricht der in § 47 des Bundesbesoldungsgesetzes enthaltenen, inhaltlich gleichlautenden Ermächtigung der Bundesregierung.

Zu Absatz 2

Die in Landesrecht übergeleitete Erschwerniszulagenverordnung des Bundes sieht unabhängig davon, ob es sich bei den Anspruchsberechtigten um Vollzeitbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte handelt, bei bestimmten Zulagen das Erreichen eines festgelegten Mindestkontingents an Stunden vor, um die Zulage gewähren zu können.

Es handelt sich hierbei

- a) um die Zulage für sogenannten Wechselschichtdienst nach § 20 Absatz 1 der Erschwerniszulagenverordnung, die Vollzeitbeschäftigten gewährt wird, wenn sie innerhalb eines Zeitraumes von fünf Wochen 40 Dienststunden in Nachtschichten leisten und
- b) um die Zulage für sogenannten Schichtdienst nach § 20 Absatz 2 Buchstabe a) der Erschwerniszulagenverordnung, die Vollzeitbeschäftigten gewährt wird, wenn sie die oben genannten 40 Dienststunden in geleisteten Nachtschichten nur innerhalb eines längeren Zeitraumes von sieben Wochen erreichen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat festgestellt (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. März 2009, Az.: 2 C 12/08, zitiert nach juris), dass es gemeinschaftsrechtlich geboten sei, das zeitliche Mindesterfordernis für die Gewährung der Wechselschichtzulage (40 Stunden Nachtschicht in fünf Wochen) für Teilzeitbeschäftigte proportional zu ihrem Beschäftigungsumfang zu reduzieren. Damit ergibt sich der Anspruch auf die Wechselschicht- beziehungsweise Schichtdienstzulage bei Halbtagsbeschäftigung schon dann, wenn 20 Dienststunden innerhalb des 5- beziehungsweise 7-Wochen-Zeitraums erreicht werden.

Der Zulagenbetrag selbst unterliegt jedoch weiterhin der Kürzung nach § 6 Absatz 1 (Bundesverwaltungsgericht, a.a.O. mit Verweis auf Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 27. November 1997, Az.: 1 BvL 12/91, zitiert nach juris). Damit wird der sich ergebende Zulagenbetrag, wie die anderen Dienstbezüge regelmäßig auch, entsprechend dem Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung gekürzt.

Zu § 64 (Mehrarbeitsvergütung)

Die Vorschrift entspricht weitestgehend dem bisherigen § 26 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Die Ermächtigung der Landesregierung, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung vorzusehen, verweist auf die einschlägige beamtenrechtliche Bestimmung in § 62 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes.

Vor Absatz 2 und 3

Nach § 62 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes sind verbeamtete Teilzeitbeschäftigte - wie verbeamtete Vollzeitbeschäftigte - verpflichtet, ohne Entschädigung über ihre individuelle durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Erst wenn diese Mehrarbeit mehr als ein Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beansprucht, besteht ein Anspruch auf Ausgleich.

Die in Landesrecht übergeleitete Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes in der Fassung vom 31. August 2006 sieht unabhängig davon, ob es sich bei den die Mehrarbeit Leistenden um Vollzeitbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte handelt, einen bestimmten Euro-Satz für jede angeordnete und abgeleistete Mehrarbeitsstunde vor, wenn diese nicht anderweitig durch entsprechende Dienstbefreiung (Freizeitausgleich) kompensiert werden kann. Hierbei ist der finanzielle Ausgleich von Mehrarbeit in Form von Mehrarbeitsvergütung nur nachrangig und nur dann zulässig, wenn ein Ausgleich durch Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht binnen Jahresfrist möglich ist.

Ohne weitere Modifikation der Bestimmung würde für den Fall der finanziellen Kompensierung eine Unterscheidung zwischen verbeamteten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nicht stattfinden. Die fehlende Unterscheidung stellt eine mittelbare Diskriminierung nach Artikel 141 Absatz 2 EG sowie nach § 3 Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zum Nachteil weiblicher Beschäftigter dar, wenn ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Teilzeitbeschäftigter betroffen ist. Die Diskriminierung besteht darin, dass Teilzeitbeschäftigte eine geringere Vergütung von Dienststunden erhalten, als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte für die gleiche Zahl der Dienststunden erhielten (vergleiche Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. März 2008, Az.: 2 C 128/07 i. V. m. dem Beschluss des Europäischen Gerichtshofes vom 6. Dezember 2007, Az.: Rs. C 300/06, jeweils zitiert nach juris).

Die Einfügung der Absätze 2 und 3 soll sicherstellen, dass durch eine entsprechende Modifizierung der Mehrarbeitsvergütung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten auch eine mittelbare Diskriminierung vermieden wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, anstelle der Mehrarbeitsvergütungssätze solange die auf einen Stundensatz umgerechnete Bruttobesoldung (sogenannte zeiträtierliche Bruttobesoldung) bei Vollzeitbeschäftigung erhalten, als ihr Teilzeitbeschäftigungsumfang einschließlich der geleisteten und nicht durch Freizeit ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden die regelmäßige Arbeitszeit bei einer Vollbeschäftigung nicht überschreitet.

Zu Absatz 3

Es werden diejenigen Bestandteile der monatlichen Besoldung abschließend aufgeführt, die für eine Ermittlung der zeiträtierlichen Bruttobesoldung Berücksichtigung finden. Aus diesen Bestandteilen ist die auf einen Besoldungsstundensatz herunter gerechnete Größe zu ermitteln, die an die Stelle des ansonsten maßgeblichen Mehrarbeitsvergütungssatzes tritt.

Da eine Einbeziehung solcher Besoldungsbestandteile, die ohnehin in Abhängigkeit von zeitlichen Umfängen berechnet werden, nicht sachgerecht wäre, sind für die Ermittlung neben dem Grundgehalt und dem Familienzuschlag nur solche Gehaltsbestandteile heranzuziehen, die eben nicht zeit- oder stundenabhängig gewährt, sondern regelmäßig in festen Monatsbeträgen gezahlt werden.

Zu § 65 (Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 übernimmt § 49 Absätze 1 und 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, wobei die bisherige Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung in eine Verordnungsermächtigung für die Landesregierung umgewandelt wird.

Die Vollstreckungsvergütung stellt eine Zuwendung eigener Art dar. Sie ist weder als Amts- oder Stellenzulage einzuordnen, noch gehört sie zu den Erschwerniszulagen. Außerdem handelt es sich nicht um eine Aufwandsentschädigung, obgleich die für die Vollziehungstätigkeit typischen Aufwendungen als mit abgegolten gelten. Die Vollstreckungsvergütung stellt sich als eine Art Erfolgsprämie dar, welche die Vollstreckungsbeamtinnen und Vollstreckungsbeamten motivieren soll, durch überobligatorisches Engagement zur zügigen und erfolgreichen Erledigung der Vollstreckungsaufträge beizutragen (sogenannte „Anspornvergütung“). Dem Charakter einer Erfolgsprämie entspricht es, dass sie, zumal wenn sie an den finanziellen Erfolg einer Tätigkeit anknüpft, in einer gewissen Relation zum Dienst Einkommen aus dem Statusamt stehen sollte. Auch und gerade weil die Bemessungsgrundlage für die Vollstreckungsvergütung eine variable Größe ist, an welcher die Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamten partizipieren (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 3. Juli 2003, Az.: 2 C 15/02, Rn. 10, zitiert nach juris), ist es aus besoldungssystematischen Gründen sachgerecht, normativ gewisse Höchstgrenzen festzulegen.

Zu berücksichtigen ist im Übrigen auch, dass die Schaffung eines Anreizes unter Erfolgsgesichtspunkten nicht nur den Vollziehungsbeamtinnen beziehungsweise Vollziehungsbeamten, sondern auch dem Gläubigerinteresse dient, also dem Schutz der Bürgerinnen und Bürger, welche den Vollstreckungsauftrag initiieren. Darüber hinaus dient die Erfolgsvergütung auch ganz allgemein dem öffentlichen Interesse, weil sie durch den Anreiz zu verstärktem Einsatz der Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamten Einnahme steigernd und damit Personalkosten sparend wirkt.

Alternativ soll auch eine Pauschalierung der Vergütung möglich sein. Die bisherige Regelung des § 49 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bot keine ausreichende Ermächtigungsgrundlage für eine pauschalierte Vollstreckungsvergütung. Durch die Einfügung eines neuen Satzes 3 ist nunmehr die Möglichkeit eröffnet, im Verordnungswege bei der Vollstreckungsvergütung von einer erfolgsabhängigen Vergütung auf eine erfolgsunabhängige Pauschalvergütung umzustellen. Damit sollen andere Kriterien als Maßstab der Vollstreckungsvergütung nicht mehr von vornherein ausgeschlossen sein. Ziel dieser Öffnung ist, auch in Fällen eines unausgewogenen Verhältnisses von administrativem Verwaltungsaufwand und vereinnahmten beziehungsweise beigebrachten Gebühren oder Beträgen (insbesondere in Vollstreckungsbezirken mit ungünstigen Schuldnerstrukturen) den Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamten eine angemessene Vergütung für ihre Tätigkeit gewähren zu können. Ursache für dieses Missverhältnis sind vornehmlich Gründe, die nicht von der Vollziehungsbeamtin oder dem Vollziehungsbeamten zu vertreten sind, insbesondere die Zahlungsunfähigkeit des Schuldners in Vollstreckungsbezirken mit ungünstigen Schuldnerstrukturen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 49 Absatz 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die Verordnungsermächtigung für eine Bürokostenentschädigung, die den Sach- und Personalkostenersatz der von Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollziehern unterhaltenen Büros vorsieht, wird auf die für Justiz zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

Zu den näheren Einzelheiten wird auf die Gerichtsvollzieherbürokostenverordnung (GVBkVO M-V) vom 18. März 2013 (GVObI. M-V S. 261) verwiesen.

Zu § 66 (Prüfungsvergütung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Die Vorschrift entspricht der Vorbemerkung Nummer 4 zur Bundesbesoldungsordnung W und der Vorbemerkung Nummer 31 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Danach kann für die Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 1 und beamteten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen der Besoldungsordnung A eine Prüfungsvergütung als gesonderte Vergütung zur Abgeltung besonderer Belastungen geregelt werden, die durch die Mitwirkung an Hochschulprüfungen und Staatsprüfungen entstehen. Die Verordnungsermächtigung wird wegen der Sachnähe auf die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

Der Rechtsstand zur Regelungsbefugnis bleibt unverändert.

Zu § 67 (Zuschlag zur Gewinnung von Personal)

Die Vorschrift führt in Weiterentwicklung der bisher in § 72 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern geregelten Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einen Zuschlag zur Gewinnung von Personal als besoldungsrechtliches Instrument eigener Art ohne alimentativen Charakter ein.

Zur Unterstützung der Gewinnung von Fachkräften bei Bewerbermangel wird daher in Anlehnung an den mit Artikel 1 des Gesetzes vom 15. März 2012 (BGBl. I S. 462) eingeführten Personalgewinnungszuschlag des Bundes (so auch Niedersachsen) die Regelung modifiziert und bezüglich der Anwendungsmodalitäten vereinfacht. Gleichzeitig wird der Empfängerkreis gegenüber der bisherigen Regelung näher ausgestaltet und auf die Ämter der Besoldungsordnungen B sowie R 3 und höher erweitert. Zudem werden die Auszahlungsmodalitäten flexibilisiert. Unter besonderen Voraussetzungen und in verminderter Höhe kann diese Regelung auch zur Förderung der Mobilität des bereits vorhandenen Personals dienen. Zugleich fungiert die Vorschrift als Generalklausel für die in den nachfolgenden Vorschriften spezifizierten Zuschlagsregelungen.

Durch den neuen Zuschlag soll es den Dienststellen ermöglicht werden, dem auch in der öffentlichen Verwaltung zunehmend spürbaren Mangel an qualifizierten Fachkräften begegnen und mit einem finanziellen Anreiz auf Personalengpässe entsprechend reagieren und gezielt Fachkräfte gewinnen zu können. Aktuell zeichnen sich im Land bereits sowohl im IT-Bereich als auch bei der Gewinnung von Polizeiärztinnen und Polizeiärzten sowie Ingenieurinnen und Ingenieuren Personalengpässe ab.

Zu Absatz 1

Die Regelung eröffnet die Möglichkeit, nach § 1 Berechtigten einen nicht ruhegehaltfähigen Personalgewinnungszuschlag zu gewähren, wenn ein Dienstposten anderenfalls nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann. Die Gewährung einer Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel nach § 62 soll davon unberührt bleiben, da diese Vorschrift grundsätzlich den Verlust von bisher zustehendem Einkommen bei einem Wechsel in den Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgleichen soll.

Auf die überwiegend unbestimmten Rechtsbegriffe im bisherigen § 72 Absatz 1 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird zur Erleichterung der Anwendbarkeit der Vorschrift verzichtet. Im Gegenzug legt Absatz 5 zur Lenkung und Begrenzung des weiten behördlichen Ermessens die Kriterien fest, die bei der Entscheidung über die Gewährung und Höhe des Zuschlages sowie den Gewährungszeitraum zu berücksichtigen sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 begrenzt die Gewährung des Zuschlages auf höchstens 48 Monate. Im Gegensatz zur vorherigen in § 72 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern verankerten starren gesetzlichen Regelung zur Bezugsdauer wird in der Neuregelung auf eine solche nunmehr verzichtet. Damit ist es möglich, die Bezugsdauer entsprechend dem jeweiligen Personalgewinnungsinteresse festzusetzen. Um die Anreizwirkung des Zuschlages in bestimmten Konkurrenzsituationen erhöhen zu können, ist nunmehr auch eine Zahlung des Zuschlages als Einmalzahlung möglich. Nach Satz 2 kann die Einmalzahlung in bis zu vier Teilbeträge aufgeteilt werden. Damit ist den Behörden größtmögliche Flexibilität bei der Zuschlagsgewährung gegeben.

Wie bisher ist eine einmalige Wiedergewährung möglich, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung wieder oder noch vorliegen. Von der Regelung des bisherigen § 72 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, wonach der Zuschlag bei Beförderung wegfallen kann, wird abgesehen, um den Leistungsgrundsatz zu stärken.

Unter Ausschluss der Wiedergewährungsmöglichkeit eröffnet Satz 4 dem Dienstherrn die Möglichkeit, den Zuschlag für einen Zeitraum von höchstens 72 Monaten zu gewähren und damit die Anreizwirkung des Zuschlages noch einmal zu erhöhen. Von dieser Möglichkeit soll jedoch nur im Einzelfall Gebrauch gemacht werden, wenn auch unter Ausschöpfung der Höchstdauer nach Satz 1 und der betragsmäßigen Höchstgrenze nach Absatz 3 eine anforderungsgerechte Besetzung des Dienstpostens dennoch nicht zu erreichen war. Wird der Zuschlag dabei in Form der Einmalzahlung gewährt, kann diese in bis zu sechs Teilbeträge aufgeteilt werden.

Satz 5 bestimmt, dass die Höhe des Zuschlages sowie Beginn und Ende der Gewährungsdauer festzusetzen sind. Mit der Festsetzung der Bezugsdauer legt die Behörde fest, für welchen kalendermäßig bestimmten Zeitraum der Zuschlag - vorbehaltlich eines zeitweiligen oder endgültigen Wegfalls nach Absatz 6 - höchstens gezahlt wird. Die Festsetzung des Gewährungszeitraumes ist auch für die in Absatz 7 geregelte Rückzahlungsverpflichtung von Bedeutung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Anwendungsbereich und den Höchstbetrag des Zuschlages.

Der Anwendungsbereich der Norm erfasst wie bisher nach § 1 Berechtigte in den Ämtern der Besoldungsordnungen A sowie der Besoldungsgruppen R 1, R 2 und W 1. Mit der Aufnahme der Besoldungsordnung B sowie den Besoldungsgruppen R 3 und höher wird die Möglichkeit eröffnet, in Einzelfällen die Gewinnung externer Führungskräfte mit besonderen Qualifikationen für bedeutende Dienstposten zu unterstützen. Eine Einbeziehung der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ist im Hinblick auf die für diese nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 bereits möglichen Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nicht geboten.

Satz 1 bestimmt, dass der Zuschlag wie schon bisher monatlich 10 Prozent des Anfangsgrundgehaltes (Nummer 1 für die Ämter mit aufsteigenden Gehältern) bzw. des Grundgehaltes (Nummer 2 für die Besoldungsgruppe W 1, die Ämter der Besoldungsordnung B sowie die Besoldungsgruppen R 3 und höher) nicht übersteigen darf. Diese festgelegte Höchstgrenze gilt sowohl für die monatliche Zahlweise als auch für die Zahlung des Zuschlages als Einmalzahlung oder in Teilbeträgen. Der Gesamtbetrag der Einmalzahlung ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der Monate, für die der Zuschlag festgesetzt wird, mit dem festgesetzten monatlichen Betrag. Innerhalb der gesetzlichen Vorgaben und der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel können die Dienststellen die Höhe des Zuschlages damit bedarfsgerecht ausgestalten.

Satz 2 stellt klar, dass der Zuschlag nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen nach § 17 teilnimmt, sondern dass das zum Zeitpunkt der Zuschlagsgewährung geltende Grundgehalt maßgeblich für die Höhe des Zuschlages ist.

Zu Absatz 4

Unter besonderen Voraussetzungen und in reduziertem Umfang kann ein Zuschlag auch zur Unterstützung der Besetzung eines anderen Dienstpostens bei demselben Dienstherrn durch bereits vorhandenes Personal gewährt werden. Als zusätzlicher finanzieller Anreiz kann der Zuschlag damit zu einem flexibleren Personaleinsatz und Förderung der Mobilität des bereits vorhandenen Personals eingesetzt werden. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes einer einheitlichen und funktionsgerechten Besoldung soll hiervon jedoch nur in Einzelfällen Gebrauch gemacht werden.

Zu Absatz 5

Die Regelung konkretisiert die bei der Ermessensentscheidung über die Gewährung und Höhe des Zuschlages zu berücksichtigenden Belange. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 werden die Voraussetzungen geregelt, unter denen der Zuschlag nicht weitergezahlt wird. Grundsätzlich wird der Zuschlag nur gezahlt, wenn der Dienstposten auch tatsächlich wahrgenommen wird. Zu berücksichtigen ist hier, dass der Zuschlag zur Personalgewinnung nicht der in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz besonders geschützten Alimentation unterliegt. Nicht nur kurzfristige Abwesenheiten wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Bezüge oder wegen einer Krankheit führen deshalb (vergleichbar mit der zeitlich begrenzten Weitergewährung von Erschwerniszulagen) zum Entfallen des Anspruchs.

Satz 2 ermöglicht es, in besonders gelagerten Fällen bei Wechsel eines Dienstpostens aus dienstlichen Gründen, welche die Berechtigten nicht zu vertreten haben, den Zuschlag aus Billigkeitsgründen weiter zu gewähren.

Zu Absatz 7

Die Vorschrift bestimmt, dass der als Einmalzahlung gewährte Zuschlag in den Fällen anteilig zurückzuzahlen ist, die nach Absatz 6 zu einem Erlöschen des Anspruchs führen. Da die Zahlung in Teilbeträgen nur eine Form der Einmalzahlung darstellt (vergleiche Absatz 2), besteht auch für sie die Pflicht zur anteiligen Rückzahlung bei Erlöschen des Anspruchs. Neben dem Wegfall des Anspruchs auf noch nicht fällige Teilbeträge bemisst sich in diesen Fällen die anteilige Rückzahlung des zuletzt erhaltenen Teilbetrages - ebenso wie bei der Rückzahlung einer Einmalzahlung - nach dem Verhältnis zwischen dem von der Zahlung abgegoltenen Zeitraum und dem Zeitraum, in dem der Anspruch bestand. Die Rückforderung des Zuschlages richtet sich im Übrigen nach den allgemeinen Rückforderungsregelungen aus § 15 Absatz 2.

Zu Absatz 8

Durch die Verweisung in Satz 1 wird den Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen. Bei der erstmaligen Gewährung ist bei der Bemessung der Höhe des Zuschlages eine Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Verändert sich der Beschäftigungsumfang während der Gewährung (dies kann aufgrund einer frei gewählten Änderung der Arbeitszeit oder aufgrund begrenzter Dienstfähigkeit der Fall sein), ist der Zuschlag entsprechend anzupassen. Wurde der Zuschlag als Einmalzahlung gewährt, führt die Anpassung des Zuschlages zur anteiligen Rückzahlung durch die Empfängerin oder den Empfänger oder zur Nachzahlung durch den Dienstherrn. Die Rückzahlung muss nicht sofort bei Veränderung der Arbeitszeit geltend gemacht werden. Vielmehr kann der Dienstherr insoweit zunächst die weitere Entwicklung abwarten beziehungsweise den entsprechenden Betrag erst nach Ablauf eines Jahres zurückfordern.

Zu Absatz 9

Die Regelung in Satz 1 bestimmt, in welchem Umfang Haushaltsmittel für die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen eingesetzt werden können. Gegenüber der bisherigen Regelung in § 72 des Bundesbesoldungsüberleitungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird in Konsequenz der Öffnung des Tatbestandes die haushaltsrechtliche Obergrenze aufgestockt. Die Ausgabengrenze für die Zuschläge werden um 0,1 Prozentpunkte auf 0,2 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben erhöht, ohne den Charakter eines nur in Ausnahmefällen einzusetzenden Instruments zu verändern.

Da die haushaltsrechtlichen Besonderheiten bei Dienstherrn mit kleinerem Personalkörper - hierunter fallen regelmäßig Dienstherrn nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 - zu unbefriedigenden Zuschlagshöhen führen können, soll Satz 2 flexible Regelungen und damit Ausnahmen von der gesetzlich festgelegten haushaltsrechtlichen Obergrenze, die sich nur auf die veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben bezieht, ermöglichen. Die Regelungskompetenz liegt bei der für Kommunalangelegenheiten zuständigen obersten Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde.

Zu Absatz 10

Der Zuschlag wird hinsichtlich der Inanspruchnahme und der Ausgestaltung seines Einsatzes in das Ermessen der obersten Dienstbehörden im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde gestellt. Die Regelung zur Zuständigkeit entspricht insoweit der bisherigen Regelung des § 72 Absatz 4 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu § 68 (Zuschlag zur Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten)

Die Einfügung dieses neuen Gewinnungszuschlages für Fachärztinnen und Fachärzte soll dazu dienen, die herausgehobene Verantwortung dieses besonders hochqualifizierten Fachpersonals abzugelten. Der Gewinnungszuschlag soll den Beruf der Ärztin beziehungsweise des Arztes im öffentlichen Dienst attraktiver gestalten und zur besseren Gewinnung von geeignetem Fachpersonal beitragen. Aktuell sind bereits signifikante Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Polizeiärztinnen und Polizeiärzten sowie Ärztinnen und Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst zu verzeichnen. Die Notwendigkeit der Einführung eines Gewinnungszuschlages für Fachärztinnen und Fachärzte wird durch die Aufstockung der maximalen Zuschlagshöhe aus § 67 deutlich.

Mit dem Gewinnungszuschlag für Fachärztinnen und Fachärzte wird eine speziell auf die Fachrichtung des Gesundheits- und sozialen Dienstes ausgerichtete Regelung eingeführt, um auf den dringenden Personalbedarf zielgenau reagieren zu können. Anspruchsberechtigt sind nach § 1 Berechtigte mit der Approbation als Ärztin oder Arzt sowie einer erfolgreich abgeschlossenen Facharztausbildung, deren Gewinnung zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens in der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung des Gesundheits- und sozialen Dienstes erforderlich ist.

Der maßgebliche Höchstsatz des Zuschlages nach § 67 Absatz 3 Satz 1 kann für neu zu gewinnende Fachärztinnen und Fachärzte um maximal 10 Prozentpunkte erhöht werden. Die Verweisung auf § 67 Absatz 3, jedoch nicht auf § 67 Absatz 4, führt im Ergebnis dazu, dass die Erhöhung des Höchstsatzes nach § 68 nur für neu zu gewinnendes Personal gilt. Eine Erhöhung des Höchstsatzes für Bestandspersonal ist nicht vorgesehen.

Zu § 69 (Zuschlag zur Gewinnung von Ingenieurinnen und Ingenieuren)

Das Land Mecklenburg-Vorpommern konkurriert um technische Fachkräfte sowohl mit anderen Bundesländern, dem Bund als auch der Privatwirtschaft. Mit dem neu eingefügten § 69 soll auf den zunehmenden Mangel an Personal in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen in der Laufbahngruppe 2 reagiert werden. Mit der Möglichkeit der Zuschlags-erhöhung soll Absolventen eines ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studiums ein finanzieller Anreiz für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst geboten werden, um dem sich immer stärker abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können.

Anspruchsberechtigt sind nach § 1 Berechtigte mit einem Abschluss in einem ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studiengang. Unter dieser Voraussetzung können die Höchstsätze der Gewinnungszuschläge nach § 67 Absatz 3 Satz 1 um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden. Die Verweisung auf § 67 Absatz 3, jedoch nicht auf § 67 Absatz 4, führt im Ergebnis dazu, dass die Erhöhung des Höchstsatzes nach § 69 nur für neu zu gewinnendes Personal gilt. Eine Erhöhung des Höchstsatzes für Bestandspersonal ist nicht vorgesehen.

Zu § 70 (Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften)

Mit der Einfügung des neuen § 70 wird eine besoldungsrechtliche Grundlage zur Gewährung von Zuschlägen speziell zur Gewinnung von IT-Fachkräften geschaffen. Durch diese Spezialvorschrift wird die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf gezielt und nachhaltig finanzielle Anreize für die Personalgewinnung speziell im IT-Bereich zu schaffen.

Der Schutz und die aktive Gefahrenabwehr der staatlichen IT-Systeme gewinnen zunehmend an Bedeutung. Insbesondere im Bereich der Landesverwaltung als zentrale Infrastruktur für den Landesbereich als auch in den kommunalen Verwaltungen muss den sich ständig verändernden Bedrohungen mit aktuellster Sicherheitstechnologie entgegengetreten werden. Darüber hinaus hat sich der Einsatz von Informationstechnologie zu einem wesentlichen Element der modernen und bürgernahen Verwaltung entwickelt. Entsprechend qualifiziertes IT-Fachpersonal ist ein entscheidender Faktor für die Gewährleistung der IT-Sicherheit und den anhaltenden Erfolg der Digitalisierungsstrategie innerhalb der Verwaltung des Landes.

Der Fachkräftemangel trifft die IT-Bereiche der öffentlichen Verwaltung in erheblichem Umfang. Daher muss der Versuch unternommen werden, die verfügbaren Stellen mit qualifizierten IT-Fachkräften zu besetzen, dieses Personal zu halten und fortzuentwickeln. Um gezielt Fachkräfte zu gewinnen beziehungsweise diese an den Dienstherrn zu binden, soll mit einem finanziellen Anreiz auf Personalengpässe reagiert werden können.

Mit dem IT-Fachkräftegewinnungszuschlag wird eine speziell auf den IT-Bereich ausgerichtete Regelung eingeführt, um auf dringenden Personalbedarf zielgenau reagieren zu können. Der Zuschlag kann an Beamtinnen und Beamte mit Tätigkeiten im IT-Bereich gewährt werden (das heißt konkret Planung, Erstellung, Implementierung von Systemen der Informationstechnik, insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Sicherstellung der Informationssicherheit). Ausgenommen von dieser Regelung sind dabei Beschäftigte, die lediglich IT-Systeme anwenden.

Auf eine tatbestandliche Beschränkung der Vorschrift bezüglich besonderer Voraussetzungen insbesondere der Laufbahngruppe oder spezieller Bildungsabschlüsse wurde verzichtet. Damit soll eine möglichst umfängliche Anwendbarkeit der Norm für Dienstposten in der Informationstechnologie sichergestellt werden.

Um dem insbesondere im IT-Bereich herrschenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, können die Zuschlagshöchstsätze nach § 67 Absatz 3 Satz 1 um bis zu 10 Prozentpunkte erhöht werden. Die Verweisung auf § 67 Absatz 3, jedoch nicht auf § 67 Absatz 4, führt im Ergebnis dazu, dass die Erhöhung des Höchstsatzes nach § 70 nur für neu zu gewinnendes Personal gilt. Eine Erhöhung des Höchstsatzes für Bestandspersonal ist nicht vorgesehen.

Zu § 71 (Zuschlag für eine Tätigkeit in der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern)

Die neu eingefügte Norm soll nach § 1 Berechtigten den Anreiz bieten, eine (häufig zeitlich befristete Tätigkeit) auf Dienstposten in der Landesvertretung außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns wahrzunehmen. Durch § 71 soll die Zahlung eines erhöhten Personalgewinnungszuschlages für den Geschäftsbereich der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern für die Dienststelle Berlin zulässig sein, da auch hier erhebliche Schwierigkeiten bei der anforderungsgerechten Besetzung von Dienstposten zu verzeichnen sind.

Dementsprechend eröffnet die Regelung die Möglichkeit, die Zuschlagshöchstgrenzen, die sich nach Anwendung der §§ 67 bis 70 ergeben, um bis zu 10 Prozentpunkte erhöhen zu können. Mit diesem zusätzlichen finanziellen Anreiz soll dem Dienstherrn die Möglichkeit gegeben werden, auf Personalengpässe entsprechend reagieren und gezielt geeignetes Fachpersonal gewinnen zu können.

Ausgangspunkt für die Gewährung des Regionalzuschlages ist das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen für einen Zuschlag nach § 67 (gegebenenfalls in Verbindung den §§ 68 bis 70).

Zu § 72 (Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers)

Die Vorschrift regelt die Gewährung eines Zuschlages bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers nach § 65 des Landesbeamtengesetzes zur Förderung eines gleitenden Überganges in den Ruhestand bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Wesentlich ist die Abhängigkeit des Zuschlages von der Ableistung des Dienstes bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Sofern entgegen der diesem Teilzeitverhältnis zugrunde liegenden Entscheidung vorzeitig ein Antragsruhestand in Anspruch genommen wird, entfällt der Anspruch auf den Zuschlag und löst eine korrespondierende Erstattungspflicht aus. Bei dem Antragsruhestand wegen Schwerbehinderung gilt nur der vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommene Antragsruhestand als vorzeitig im Sinne dieser Vorschrift. Sofern das Beamtenverhältnis aus anderen Gründen, die von der Beamtin oder dem Beamten nicht zu vertreten sind, endet, besteht keine Erstattungspflicht. Durch entsprechende Anwendung von § 15 Absatz 2 Satz 3 kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise von der Erstattungspflicht abgesehen werden.

Zu § 73 (Zuschlag zur Wahrung des Abstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende)

Die Norm entspricht weitestgehend § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes, der durch Artikel 7 des Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern neu eingeführt wurde.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09 und andere, Rn. 93 f., zitiert nach juris; Beschluss vom 24. November 1998, Az.: 2 BvL 26/91 und andere, Rn. 57 ff., zitiert nach juris) muss von Verfassungswegen 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 (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09, Rn. 94, zitiert nach juris). Auch in Bezug auf Beamtinnen- und Beamtenfamilien mit mehr als zwei unterhaltsberechtigten Kindern sind familienbezogene Gehaltsbestandteile in Höhe von 115 Prozent des durchschnittlichen sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes zu gewähren (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 24. November 1998, Az.: 2 BvL 26/91, Rn. 57 ff., zitiert nach juris).

Eine Verletzung des vom Bundesverfassungsgericht benannten Abstandsgebotes ist mit Blick auf die derzeitige Besoldung nicht erkennbar. Insbesondere hat die Streichung der Besoldungsgruppen A 2 und A 3 dazu geführt, dass der Abstand zwischen der niedrigsten Besoldung (jetzt nach A 4) und dem sozialhilferechtlichen Bedarf angestiegen ist. Gleichwohl ist der Gesetzgeber verpflichtet, die Einhaltung des Abstandsgebots fortwährend, insbesondere im Rahmen von zukünftigen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen, jeweils unter Heranziehung der hierzu verfassungsgerichtlich entwickelten Parameter zu prüfen und darzulegen.

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 gewesen, eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung zu gewähren (Gesetzesvorbehalt der Besoldung). Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes 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 Familienzuschlages 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 (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09, Rn. 94, zitiert nach juris).

Die Regelung des § 73 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.

Zu Absatz 1

Die für die Anwendung der Vorschrift maßgebliche Nettoalimentation beruht auf der generalisierenden Berechnungsmethodik des Bundesverfassungsgerichtes, die auf dem Modell eines Alleinverdieners mit einer vierköpfigen Familie beruht (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09, Rn. 94, zitiert nach juris). Die familiäre Situation findet in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes nur insoweit Berücksichtigung, als dass für das dritte Kind und weitere Kinder nach einem gesonderten und wiederum generalisierenden Modell der Gesetzgeber besondere kinderbezogene Gehaltsbestandteile regeln muss (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 24. November 1998, Az.: 2 BvL 26/91 und andere, zitiert nach juris). Darüber hinaus ist die Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation bei der Bemessung der Besoldung in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes nicht angelegt.

Daher bietet § 73 keine Grundlage für die Beamtin oder den Beamten, gegenüber dem Dienstherrn eine höhere Besoldung zu verlangen, weil durch persönliche Lebensumstände die Nettoalimentation niedriger ausfällt als nach der generalisierenden Berechnungsmethodik des Bundesverfassungsgerichtes. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Beamtin oder der Beamte lediglich eine Teilzeitbeschäftigung ausübt und deshalb nur einen entsprechend niedrigeren Besoldungsanspruch hat. Maßgeblich für die Bemessung der Alimentation ist ausgehend von der Hauptberuflichkeit des Berufsbeamtentums die Vollzeitbeschäftigung. Ebenso muss - als weiteres Beispiel - die Beamtin oder der Beamte die höheren Mietkosten für die Wahl einer Wohnung in bevorzugter Lage oder die sich aus einer anderen Steuerklasse ergebende höhere Steuerlast selbst tragen. Insofern erfolgt mit der Vorschrift kein Einstieg in eine individuelle Besoldung, die abgesehen von der durch Familienzuschläge berücksichtigten familiären Situation die persönlichen Lebensumstände der Beamtin oder des Beamten berücksichtigt.

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 gegebenenfalls lediglich temporäre Maßnahme, aus der keine strukturellen besoldungsrechtlichen Konsequenzen für andere Besoldungsgruppen folgen.

Zu Absatz 2

Der bisherige Absatz 2 hatte das Einvernehmen der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde vorgeschrieben. Diese Regelung wird insofern ersetzt, als dass die Feststellung der Zuschlagshöhe von vornherein ausschließlich durch die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde erfolgt. Bei Unterschreitung des Mindestabstandes zum Grundsicherungsniveau ist der Zuschlag nach Absatz 1 zwingend zu gewähren. Dabei besteht weder ein Entschließungs-, noch ein Auswahlermessen bezüglich der Höhe des Zuschlags. Aufgrund der umfassenden Berechnungsmodalitäten und des Umfangs des notwendigen Datenmaterials, erfolgt die Berechnung durch die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde. Dies gilt mangels eingrenzenden Wortlaut auch für die Gewährung eines solchen Zuschlags an Beamtinnen und Beamte der Kommunen und der weiteren dem Landesrecht unterfallenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Zu § 74 (Andere Zulagen, Vergütungen und sonstige Zuschläge)

Die Vorschrift setzt - in Anknüpfung an § 51 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern - für den Bereich des Landes den Gesetzesvorbehalt (§ 3 Absatz 1) und das Verbot individueller Besoldungsvereinbarungen (§ 3 Absatz 2) fort. Die Regelung enthält ein Verbot der Einführung zusätzlicher Besoldungsleistungen über den Rahmen des Landesbesoldungsgesetzes hinaus. Die Sperre gilt - wie bereits bisher - für den landesrechtlichen Haushaltsgesetzgeber und für das Satzungsrecht von Körperschaften.

Zu § 75 (Auslandsbesoldung)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 28 des Landesbesoldungsgesetzes.

Sie beinhaltet eine dynamische Verweisung auf bundesbesoldungsrechtliche Regelungen.

Die geringe Anzahl von allgemeinen und besonderen Auslandsverwendungen (insgesamt um die zehn Zahlfälle pro Jahr) rechtfertigt einerseits kein Vorhalten und Fortschreiben landeseigener Regelungen. Andererseits bewirkt die dynamische Verweisung, dass hinsichtlich der auslandsbezogenen Bestandteile der Besoldung keine wesentlicheren oder höheren Abweichungen gegenüber anderen, außerhalb des Auswärtigen Dienstes beschäftigten Beamtinnen und Beamten, die entweder eine allgemeine (zum Beispiel Informationsbüro Brüssel/Belgien) oder besondere Verwendung (zum Beispiel Polizeiemissionen in Afghanistan oder im Kosovo) im Ausland ausüben, entstehen. Insgesamt bestehende Divergenzen im Gesamtbrutto aus Inlands- und Auslandsdienstbezügen sind hierbei, soweit sie im Wesentlichen aus der ohnehin unterschiedlichen und verschieden strukturierten Inlandsbesoldung zwischen dem Bund und den einzelnen Bundesländern herrühren, hinzunehmen.

Die dynamische Verweisung ist klarstellend mit den Hinweis versehen, dass bei Lebenspartnerschaften die für Ehepartner geltenden Bestimmungen des Bundes entsprechend anzuwenden sind. Diese Gleichstellung sieht der Bund in gleicher Weise vor. Dies erfolgt beim Bund in den allgemeinen Bestimmungen des § 17b des Bundesbesoldungsgesetzes. Bei der landesrechtlichen Verweisung auf die Regeln der Auslandsbesoldung ist dies nicht ohne weiteres erkennbar.

Mit der dynamischen Verweisung werden künftige lineare Besoldungsanpassungen im Bereich der Auslandsbesoldung aus dem Bundesbereich übernommen.

Für die Gewährung von Auslandsbesoldung bei einer Verwendung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes ist in Satz 2 eine eigenständige Rechtsgrundlage geschaffen.

Die im Bundesrecht genannte Gleichstellungsmöglichkeit von Abordnungen und Verwendungen im Ausland bezieht sich durch den dortigen Verweis nur auf den Bundesbereich. Die entsprechende Vorschrift für unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes fallende Personen ergibt sich dagegen aus § 20 des Beamtenstatusgesetzes.

Zu Absatz 2

Um nicht alle landesrechtlichen Vorschriften, die direkt oder indirekt auf Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes zur Auslandsbesoldung oder auf entsprechende Rechtsverordnungen verweisen, anpassen zu müssen, ist über eine Generalklausel geregelt, dass ein solcher Verweis sich auf die jeweils aktuell geltenden Vorschriften zur Auslandsbesoldung bezieht.

Zu § 76 (Anwärterbezüge)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 59 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Hinzugefügt wurde die ausdrückliche Nennung eines Mindestverbleibs beim Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes als mögliche Auflage nach Absatz 5.

Zu Absatz 1

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf und öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse werden zum Zweck der Ausbildung geschlossen und enden mit dem Abschluss der Ausbildung. Nicht die Dienstleistung steht im Vordergrund, sondern die Ausbildung. Daher gilt für Anwärterinnen und Anwärter der Alimentationsgrundsatz gemäß Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz nicht (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 8. Dezember 2009, Az.: 2 B 43/09, zitiert nach juris). Es besteht zwar ein Anspruch auf die Anwärterbezüge, die als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt werden. Die Anwärterbezüge werden als Besoldung damit aber noch nicht zu Dienstbezügen, da dem Anwärter kein Amt im statusrechtlichen Sinne übertragen ist. Die Anwärterbezüge gehören insofern zu den sonstigen Bezügen (§ 2 Absatz 2 Nummer 2).

Der dem Gesetzgeber eingeräumte Spielraum im Bereich der beamtenrechtlichen Besoldung lässt es zu, für besondere Statusverhältnisse - wie zum Beispiel Anwärterinnen und Anwärter - ein anderes Besoldungsniveau festzulegen als für Lebenszeitbeamtinnen und Lebenszeitbeamte. Die Anwärterbezüge finden ihre Rechtsgrundlage in der Fürsorgepflicht. Sie stellen einen Zuschuss zum Lebensunterhalt dar.

Absatz 1 stellt den Grundsatz auf, dass Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Anwärterinnen und Anwärter) in erster Linie einen Anspruch auf Anwärterbezüge haben.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 Satz 1 wird die bisher den Anwärtergrundbetrag bestimmende Vorschrift des § 61 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern durch den Verweis auf die Anlage 11 integriert. Neben dem Grundbetrag können Anwärterinnen und Anwärter Anspruch auf weitere Bezüge haben, soweit die tatbestandsmäßigen Sonder Voraussetzungen im Einzelnen vorliegen (Absatz 2 Satz 2).

Mit dem neu hinzugefügten Satz 4 wird dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (Az.: 2 BvL 6/17 u. a.) Rechnung getragen.

Die Regelung ermöglicht zur Vermeidung einer Schlechterstellung der Anwärterinnen und Anwärter die Anwendung von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes, soweit neben den Anwärterbezügen ein Familienzuschlag für dritte oder weitere Kinder gewährt wird.

Die Regelung entfaltet aufgrund der Bezugnahme auf § 73 des Landesbesoldungsgesetzes erst ab Inkrafttreten dieses Gesetzes Wirkung. Für Anwärterinnen und Anwärter mit drei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern in der Zeit vom 30. November 2019 bis zum Inkrafttreten des dieses Gesetzes ist Artikel 10 § 3 einschlägig.

Auf die Begründungen zu § 73 des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 1) und zu Artikel 10 wird verwiesen.

Zu den Absätzen 3 und 4

Die Absätze 3 und 4 werden an die Bestimmungen über die Auslandsbesoldung angepasst.

Zu Absatz 5

Durch die Auflage nach Absatz 5 kann sichergestellt werden, dass Anwärterinnen und Anwärter keine finanziellen Vorteile gegenüber anderen Studierenden erlangen. Absatz 5 ist mit Artikel 3 und Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes vereinbar (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 3. Juli 2009, Az.: 2 B 13/09, zitiert nach juris). Der Vorteil, den die eine Rückforderung ermöglichende „Auflage“ gemäß Absatz 5 ausgleichen soll, besteht darin, dass ein Studium im Rahmen eines Beamtenverhältnisses gefördert wird und die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf während des Studiums insbesondere einen Anspruch auf Besoldung haben.

Diese kostenaufwendige Form der Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes privilegiert die „Anwärterstudentinnen und Anwärterstudenten“ im Vergleich mit Studierenden, die keine Bezüge nach dem Besoldungsgesetz während ihrer Ausbildung erhalten. Aufgrund dieser Besonderheiten ist es gerechtfertigt, die Grundsätze der strengen Gesetzesbindung der Besoldung (§ 3 Absätze 1 und 2), der Unverzichtbarkeit der Besoldung (§ 3 Absatz 3) und der besoldungsrechtlichen Gleichbehandlung (Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz) durch individuelle „Auflagen“ auf der Grundlage des Absatzes 5 zu modifizieren für den Fall, dass die Anwärterin beziehungsweise der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes nicht für eine bestimmte Mindestzeit im öffentlichen Dienst verbleibt. Auf eine vergleichbare Auflagenregelung für Anwärterinnen und Anwärter, die eine Ausbildung und somit kein Studium im Vorbereitungsdienst absolvieren, wird verzichtet. Gemäß § 12 des Berufsbildungsgesetzes sind Vereinbarungen, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken oder Auszubildende zur Zahlung einer Entschädigung für die Berufsausbildung verpflichten, nichtig. Die Vorschriften gelten zwar gemäß § 3 Absatz 2 Nummer 2 des Berufsbildungsgesetzes nicht für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, dennoch ist diese unzweifelhaft mit einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis vergleichbar. Zudem liegt auch keine bedeutende Privilegierung von Anwärterinnen und Anwärtern, die eine Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf absolvieren, gegenüber Auszubildenden im privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis vor, die eine Auflagenregelung erforderlich macht.

Im Vergleich zur Regelung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird die Regelung dahingehend ergänzt, dass auch ein Mindestverbleib beim Dienstherr im Geltungsbereich dieses Gesetzes als Auflage bestimmt werden kann. Da Bund und Länder seit der Föderalismusreform die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten jeweils eigenständig regeln, ist insbesondere bei der Nachwuchsgewinnung eine nicht unbedeutende Konkurrenzsituation entstanden. Infolgedessen müssen die Anwärtergrundbeträge konkurrenzfähig gestaltet werden, wodurch die grundsätzlich schon hohen Ausbildungskosten nicht unerheblich steigen. Ein Wechsel zu einem anderen Dienstherrn entspräche einem Verbleib im öffentlichen Dienst und würde somit nach der bisherigen Verwaltungspraxis keine Auflage verletzen. Der bisherige Dienstherr hätte somit die Ausbildung finanziert, ohne im Anschluss daran auf die durch ihn qualifizierte Arbeitskraft zurückgreifen zu können. Es ist daher folgerichtig, dass eine Mindestdienstzeit grundsätzlich bei dem Dienstherrn abzuleisten ist, der die Aufwendungen für die Besoldung der Anwärterin oder des Anwärters während des Vorbereitungsdienstes getragen hat. Ein Wechsel zu einem anderen Dienstherrn innerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes (zum Beispiel Land zu Kommune) soll nicht durch eine Auflage eingeschränkt werden.

Mit der Auflage, für eine bestimmte Dauer „Betriebstreue“ zu erweisen, verbindet sich also die Folge, dass, wenn die bestimmte Mindestzeit im öffentlichen Dienst nicht erfüllt wird, die Bezüge zu viel gezahlt und damit zurückzufordern sind. Auflagen sind also nur zulässig, soweit sie diesen begrenzten Zwecken dienen. Es ist unzulässig, unter Berufung auf den bloßen Wortlaut weitere Zwecke mit einer Auflage zu verfolgen (zum Beispiel Einwirkung auf Dauer oder Inhalt des Studiums). Unzulässig sind auch Auflagen, deren Erfüllung nicht in der Person der Anwärterin beziehungsweise des Anwärters liegt. Darauf, ob die Anwärterin beziehungsweise der Anwärter den in der eigenen Person liegenden Grund auch zu vertreten hat, braucht die Auflage jedoch nicht abzustellen.

Der Dienstherr wird aber ermächtigt, die Rückforderung im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der Beamtin beziehungsweise des Beamten wegen der Aufnahme eines Hochschulstudiums davon abhängig zu machen, dass die Beamtin beziehungsweise der Beamte nach Abschluss des weiteren Studiums nachweist, sich ernsthaft um eine erneute Anstellung im öffentlichen Dienst bemüht zu haben.

Bei der Auflage im Sinne des Absatzes 5 handelt es sich nicht um eine Auflage im rechtstechnischen Sinne des § 36 Absatz 2 Nummer 4 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes oder um eine andere Art von Nebenbestimmung, sondern um eine besondere Zweckbestimmung, die mit der Zahlung der Anwarterbezüge verfolgt wird (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 10. Februar 2000, Az.: 2 A 6/99, zitiert nach juris).

Zum Schutz der Betroffenen ist in Satz 2 die zulässige Untergrenze gesetzlich festgelegt (30 Prozent des Grundgehaltes, das einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Laufbahn in der ersten Stufe zusteht). Damit knüpft die Regelung an die Untergrenzen in § 80 Absatz 1 und § 81 Absatz 1 an.

Zu § 77 (Anwärterbezüge nach Ablegen der Laufbahnprüfung)

Die Vorschrift entspricht § 60 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Diese Regelung beinhaltet die Fortzahlung der Anwarterbezüge und des Familienzuschlages nach Ablegen der Laufbahnprüfung. Ablegen der Laufbahnprüfung bedeutet Bestehen sowie auch Nichtbestehen der Prüfung.

Nach Satz 1 endet der Anspruch auf Anwarterbezüge nicht am Tage der Beendigung des Anwarterverhältnisses. Die Anwarterbezüge werden vielmehr bis zum Ende des laufenden Monats fortgezahlt werden.

Die Beendigung des Vorbereitungsdienstes mit der Prüfung würde nach allgemeinen Grundsätzen auch den sofortigen Verlust der Anwarterbezüge bedeuten. Eine befristete Fortzahlung bis Monatsende ist insbesondere aus Vereinfachungsgründen und zur Vermeidung von Rückzahlungen angemessen.

Zu § 78 (Anwartersonderzuschläge)

Die Vorschrift entspricht weitgehend § 63 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Absatz 1

Der berechtigte Personenkreis wird entsprechend der Mangel- und Bewerbersituation in einzelnen Laufbahnen geregelt. Berücksichtigt werden können auch solche Laufbahnen, in denen die Praxis gesteigerte Einstellungsanforderungen stellt, ohne dass sich diese Praxis bereits laufbahnrechtlich verfestigt hätte. Die Gewährung der Zuschläge kommt vor allem für Personen in Betracht, die besondere qualifizierende Voraussetzungen bereits im Zeitpunkt der Einstellung in den öffentlichen Dienst erfüllen und eine Vorbildung, Ausbildung und Erfahrung aufweisen, die den besonderen gesteigerten Anforderungen des künftigen Berufs förderlich sind. Dazu gehören insbesondere eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine berufsförderliche Ausbildung/Tätigkeit oder sonstige erforderliche Qualifikationen, die ein besonderes Maß an Ausbildung voraussetzen.

In der jeweiligen Laufbahn muss ein besonderer erheblicher Mangel an Personal und qualifizierten Bewerbern bestehen. Erfasst werden also nur Anwärtnerinnen und Bewerber, die ausnahmslos Bereichen kritischer Personal- und Bewerberlage im öffentlichen Dienst zugehören. Der Anwärtersonderzuschlag soll insoweit einen zusätzlichen Anreiz schaffen und dem Personalbedarf des öffentlichen Dienstes in personell neuralgischen Bereichen begegnen.

Neu hinzugekommen ist die Möglichkeit nach Absatz 1 Satz 3, dass die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen auch davon abhängig gemacht werden kann, ob eine Anwärtlerin oder ein Bewerber ihren oder seinen Vorbereitungsdienst an einem bestimmten Ort absolviert. So können zum Beispiel Referendariatsstellen in regional begrenzten Bereichen des Landes attraktiver gestaltet werden. Die regionale Begrenzung und die damit verbundene besondere personelle Mangelsituation soll sich in der Höhe des Anwärtersonderzuschlages widerspiegeln.

Die örtliche Beschränkung gilt hierbei nur für die Dauer des Vorbereitungsdienstes. Für die Zeit nach Bestehen der Laufbahnprüfung gemäß Absatz 2 Satz 2 genügt der Verbleib im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 entsteht der Anspruch auf Anwärtersonderzuschläge nur in den dort abschließend aufgeführten Fällen. Werden die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist der Anwärtersonderzuschlag nach Absatz 3 zurückzuzahlen.

Die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wurden insoweit angepasst, dass nach Bestehen der Laufbahnprüfung nicht der Verbleib im öffentlichen Dienst, sondern der Verbleib bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes ausschlaggebend ist. Während nach der bisherigen Regelung eine Abwanderung nach dem Bestehen der Laufbahnprüfung zu einem anderen Dienstherrn außerhalb des Landes möglich war, besteht gemäß der angepassten Regelung der Anspruch auf Anwärtersonderzuschläge nur dann, wenn die Beamtin oder der Beamte für eine festgelegte Dauer bei einem Dienstherrn in Mecklenburg-Vorpommern verbleibt.

Die angepasste Norm unterstützt das Interesse des Dienstherrn, Anwärtnerinnen und Bewerber, für die er neben der Übernahme der Kosten für die Ausbildung und der Zahlung des Anwärtergrundbetrages zusätzlich einen Sonderzuschlag gewährt, auch nach Bestehen der Laufbahnprüfung im Land zu halten.

Grundsätzlich soll die Dauer gemäß Absatz 2 Satz 2 fünf Jahre nicht unterschreiten. In Ausnahmefällen kann vor Gewährung des Anwärtersonderzuschlages ausdrücklich eine verringerte Minstdauer festgelegt werden, deren Untergrenze drei Jahre beträgt.

Zu Absatz 3

Die Rückzahlungspflicht erstreckt sich nur auf den gewährten Anwärtersonderzuschlag. Weitere Besoldungsleistungen an Anwärtnerinnen und Anwärtler werden nicht erfasst. Die Vorschrift will (nur) sicherstellen, dass die im Vergleich zu anderen Anwärtnerinnen und Anwärtlern begünstigten Empfängerinnen und Empfänger von Sonderzuschlägen ihre bei Zweckverfehlung nicht mehr begründete Besserstellung verlieren. Absatz 3 ist eine selbstständige Anspruchsgrundlage für die Rückforderung von Anwärtersonderzuschlägen, auf die kein Anspruch besteht.

Zu § 79 (Unterrichtsvergütung für Anwärtnerinnen und Anwärtler für ein Lehramt)

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen für die Gewährung einer Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärtnerinnen und Lehramtsanwärtler. Sie entspricht § 64 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sowie der dazu erlassenen und durch § 1 Absatz 2 Nummer 3 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes übergeleiteten Bundesverordnung über die Gewährung einer Unterrichtsvergütung für Lehramtsanwärtler. Bis zum Erlass einer eigenen landesrechtlichen Verordnung gilt die Bundesverordnung gemäß § 97 weiter.

Zu § 80 (Anrechnung anderer Einkünfte)

Die Vorschrift entspricht § 65 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Es werden Regelungen über die Anrechnung von Einkünften aus einer Nebentätigkeit, aus einer in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebenen Tätigkeit sowie aus einer weiteren Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit mindestens der Hälfte der dafür geltenden regelmäßigen Arbeitszeit getroffen.

Der Vorschrift liegt der Gedanke zugrunde, dass Beamtinnen und Beamte ihre gesamte Leistungsfähigkeit dem öffentlichen Dienst zu widmen haben und deshalb nicht mehrfach aus verschiedenen Dienstverhältnissen entlohnt werden dürfen. Insoweit steht die Gewährung der Anwärtlerbezüge unter dem gesetzlichen Vorbehalt keiner weiteren Entgelte oder Bezüge aus öffentlichen Kassen.

Ermöglicht das Dienstverhältnis des Anwärtlers ihm die Erzielung zusätzlicher Einkünfte durch Nebentätigkeiten, so lässt die Anrechnungsregelung Sinn und Zweck des Anwärtlerverhältnisses deutlich werden, die Ausbildung in angemessener Zeit zu beenden und den Vorbereitungsdienst möglichst eng an den Ausbildungszweck zu binden.

Große Einkünfte aus Nebentätigkeiten (Absatz 1) oder sogenannten freien Stationen (Absatz 2) würden in aller Regel eine gegenteilige Wirkung zeigen. Es ist daher sachgerecht, wenn das Gesetz auf derartige zusätzliche Einkünfte in Form einer Verringerung der besoldungsrechtlichen Absicherung reagiert. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen diese Verfahrensweise wurden bisher nicht geäußert (vergleiche Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 24. September 2007, Az.: BvR 442/06, zitiert nach juris).

Bei Einkünften nach Absatz 1 oder 2 erfolgt in jeweils unterschiedlichem Umfang eine Anrechnung des zusätzlichen Entgelts auf die Anwärterbezüge. In Fällen des Absatzes 3 tritt anstelle einer Anrechnung die Konkurrenzregelung des § 5 (Besoldung bei mehreren Hauptämtern).

Zu § 81 (Kürzung der Anwärterbezüge)

Die Vorschrift des § 66 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird übernommen.

Zu Absatz 1

Die oberste Dienstbehörde wird ermächtigt, in bestimmten Fällen des Nichtbestehens der Laufbahnprüfung oder einer von der Anwärterin oder dem Anwärter zu vertretenden Verzögerung der Ausbildung den Anwärtergrundbetrag zu kürzen. Zum Schutz der Betroffenen ist die zulässige Untergrenze gesetzlich festgelegt. Es handelt sich um eine Kann-Regelung. Demnach obliegt es dem pflichtgemäßen Ermessen der Verwaltung, ob und inwieweit innerhalb des Entscheidungsrahmens die Kürzung verfügt wird; in der Vorschrift selbst sind die belastenden Rechtsfolgen nicht zwingend festgelegt, um der Verwaltung Gelegenheit zu geben, die jeweiligen Umstände und besonderen Verhältnisse des Einzelfalles angemessen zu berücksichtigen. Die Kürzungsmöglichkeit soll einen Ansporn für einen baldigen Abschluss der Ausbildung schaffen, ist also keine Disziplinarmaßnahme zur Ahndung eines Dienstvergehens der Anwärterin oder des Anwärters.

Die einzelnen Kürzungstatbestände des Absatzes 1 sind als gesetzlicher Vorbehalt für die Gewährung von Anwärterbezügen zu werten. Tritt ein Kürzungstatbestand ein, so ist Rechtsgrundlage für die Rückforderung § 15 Absatz 2.

Zu Absatz 2

Soweit die in Absatz 2 aufgezählten Ausnahmetatbestände vorliegen, ist kein Raum für eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn und der Anwärtergrundbetrag ist in voller Höhe ungekürzt zu gewähren.

Beim Tatbestandsmerkmal „besonderer Härtefall“ in Nummer 2 handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Ob ein besonderer Härtefall vorliegt, ist objektiv zu beurteilen; die Frage, ob er von der Anwärterin oder dem Anwärter zu vertreten ist oder nicht, ist ohne Belang. Besondere Härtefälle können insbesondere im persönlichen Umfeld auftreten (zum Beispiel lang anhaltende schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partnern; große Kinderzahl; Unterhaltspflicht gegenüber Angehörigen).

Ein besonderer Härtefall kann ferner vorliegen, wenn die Anwärtlerin beziehungsweise der Anwärter durch von ihr oder ihm nicht zu vertretende Umstände während der Ausbildung oder in der Prüfung erheblich beeinträchtigt war.

Im Rahmen der Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens ist es notwendig, für unterschiedliche Sachverhalte auch unterschiedliche Kürzungsbeträge vorzusehen. Die Grenzen zwischen Absehen von einer Kürzung und vollem Ausschöpfen des Kürzungsrahmens sind fließend; die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sind zu beachten.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft eine Sonderregelung für den Fall der Verzögerung der Ausbildung wegen Nichtbestehens einer Zwischenprüfung oder mangels der erforderlichen Leistungsnachweise außerhalb der Laufbahnprüfung. Die Vorschrift erfasst danach nur Verzögerungen im Verlauf der Ausbildung. Die Kürzung darf nur den Zeitraum erfassen, um den sich die Ausbildung infolge des von der Anwärtlerin oder vom Anwärter zu vertretenden Leistungsdefizites verzögert; andere Ursachen der Verzögerung müssen unberücksichtigt bleiben.

Zu § 82 (Jährliche Sonderzahlung)

Bei der jährlichen Sonderzahlung (sogenanntes „Weihnachtsgeld“) handelt es sich um einen sonstigen Bezug (§ 2 Absatz 2 Nummer 3).

Wegen der näheren Einzelheiten wird auf das Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern verwiesen (Artikel 5).

Die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung war in den letzten Jahren insbesondere für die verfassungsrechtliche Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation von Bedeutung. Dabei kommt es auf die Gesamthöhe der Alimentation an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen heranzuziehen sind, auch wenn diese für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz genießen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. November 2015, Az.: 2 BvL 19/09 und andere mit weiteren Nachweisen, Rn. 72, zitiert nach juris).

Nicht zuletzt hat die Höhe der in Mecklenburg-Vorpommern gewährten Sonderzahlung dazu geführt, dass die Verfassungsgemäßheit der Alimentation im Land bisher von keinem Gericht infrage gestellt wurde.

Zu § 83 (Vermögenswirksame Leistungen)

Zu Absatz 1

Die vermögenswirksamen Leistungen sind als sonstige Bezüge Bestandteil der Besoldung (§ 2 Absatz 2 Nummer 4). Durch die Aufhebung des Artikels 74a Grundgesetz ist die Kompetenz zur Regelung dieser Leistungen auf die Länder übergegangen.

Die §§ 83 und 84 übernehmen die Regelungen des durch § 1 Absatz 2 Nummer 2 des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes in Landesrecht übergeleiteten Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Mai 2002 (BGBl. I S. 1778) und treten an seine Stelle. Ein eigenständiges Gesetz ist wegen der geringen Anzahl der Vorschriften entbehrlich.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 1 Absatz 2 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu Absatz 3

Absatz 3 beinhaltet die Regelungen des § 1 Absatz 3 und § 3 Absatz 1 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 vereint ohne inhaltliche Änderung die Regelungen des § 2 Absätze 1 und 2 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht der in § 2 Absatz 3 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu Absatz 6

Absatz 6 übernimmt die bisherige bundesrechtliche Regelung des § 2 Absatz 4 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu § 84 (Anlage der vermögenswirksamen Leistungen)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift entspricht der in § 4 Absatz 1 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt die Regelung des § 4 Absatz 3 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Zu § 85 (Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte oder Ausbildungsstätte)**Zu Absatz 1**

Die öffentliche Hand nimmt beim Klimaschutz eine Vorbildfunktion ein. Dazu gehört auch eine klimaschützende und umweltgerechte Mobilität der Beschäftigten. Um eine in diesem Sinne nachhaltige Mobilität zu erreichen, sollen so weit wie möglich öffentliche Personenverkehrsmittel anstelle von Individualverkehrsmitteln mit Verbrennungsmotoren genutzt werden. Dadurch soll insbesondere ein Beitrag zur Verkehrsvermeidung und Umweltentlastung geleistet werden.

Der neu eingefügte § 85 soll daher die gesetzliche Ermächtigung für den Dienstherrn schaffen, sich an den Aufwendungen der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter für die Fahrten mit regelmäßig verkehrenden öffentlichen Beförderungsmitteln zwischen Wohnung und Dienst- oder Ausbildungsstätte zu beteiligen. Diese Ermächtigung stellt jedoch keine Verpflichtung für den Dienstherrn dar. Vielmehr müssen beim jeweiligen Dienstherrn entsprechende Haushaltsmittel hierfür bereitgestellt werden.

Ziel der Regelung ist es, eine besoldungsrechtliche Grundlage zu schaffen, die dem Dienstherrn die Möglichkeit eröffnet, sich an den Aufwendungen ihrer Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter insbesondere für Strecken- oder Zeitnetzkarten eines Sondertarifes (Job- oder Firmenticket) zu beteiligen. Dabei ist die Regelung bewusst offen formuliert, um die Möglichkeit einer Förderung je nach Angebotsvielfalt des Verkehrsverbundes beziehungsweise individueller Vereinbarungen zwischen Dienstherr und Verkehrsbetrieb zu eröffnen. Aufgrund dessen findet auch § 20 Absatz 3 keine Anwendung, da sich die in § 1 Absatz 1 Nummern 2 und 3 genannten Dienstherrn ansonsten nur im Rahmen der für Beamtinnen und Beamte des Landes geltenden Bestimmungen an den Aufwendungen beteiligen könnten, wodurch individuelle Vereinbarungen ausgeschlossen wären.

Durch die Möglichkeit zu einer Beteiligung des Dienstherrn, soll den Beschäftigten ein tatsächlicher Anreiz für einen zunehmenden Umstieg vom Individualverkehr auf die umwelt- und klimafreundlicheren Verkehrsmittel des öffentlichen Personennahverkehrs geboten werden. Insbesondere kann dadurch für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter die Voraussetzung geschaffen werden, durch eigenes Handeln einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu erbringen. Zudem soll die Möglichkeit der Beteiligung an den Aufwendungen für Fahrkosten die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber erhöhen.

Zu Absatz 2

Die Regelung des Absatzes 2 stellt klar, dass es sich nicht um einen Sachbezug handelt. Dadurch entfällt eine nach § 12 Absatz 1 ansonsten erforderliche Anrechnung auf die Besoldung.

Zu § 86 (Allgemeine Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift tritt an die Stelle des § 71 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die Ermächtigung zum Erlass der Verwaltungsvorschriften wird auf die für das Besoldungsrecht zuständige oberste Landesbehörde übertragen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift ersetzt die Zuständigkeitsnorm des bisherigen § 7 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes.

Der Begriff „sonstige beamtenrechtliche Leistungen“ erfasst Leistungen, die zunächst (originär) an Beamtinnen und Beamte gewährt werden, jedoch - wie zum Beispiel Aufwandsentschädigungen und sonstige Zuwendungen nach § 20 - nicht schon unter den Besoldungsbegriff des § 2 fallen.

Zwecks klarerer Abgrenzung der Rechtsgebiete umfasst die neu gefasste Zuständigkeitsnorm nur die sonstigen beamtenrechtlichen Leistungen, die im konsolidierten Landesbesoldungsgesetz normiert sind („nach diesem Gesetz“).

Zu § 87 (Übergangsregelung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung)

Die Vorschriften entsprechen § 73a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und regeln die Kürzung der Besoldung bei gleichzeitiger Gewährung von Versorgung durch eine zwischen- oder überstaatliche Einrichtung.

Die Übergangsvorschrift ist durch Artikel 8 Nummer 2 des Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2218) mit Wirkung vom 1. Januar 1992 eingefügt worden. Sie steht in direktem Zusammenhang mit einer durch Artikel 8 Nummer 1 des Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes erfolgten - ebenfalls mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft getretenen - Änderung des § 8 Absatz 1 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes. Danach wird die Besoldung gekürzt, wenn aus einer Verwendung bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung eine Versorgung gewährt wird und zwar für jedes vollendete Dienstjahr um 1,875 Prozent. Der Kürzungssatz des § 8 Absatz 1 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes wurde damit von ursprünglich 2,14 Prozent auf 1,875 Prozent herabgesetzt.

Die mit dem damals geltenden § 8 des Bundesbesoldungsgesetzes im Zusammenhang stehende Übergangsvorschrift des § 73a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sollte in der ursprünglichen Fassung sicherstellen, dass Dienstzeiten bei zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen, die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegt wurden, von der Verminderung des Kürzungssatzes auf 1,875 Prozent nicht betroffen sind und dass für diese Zeiten der bis dahin geltende Kürzungssatz von 2,14 Prozent weiter gilt (zu den weiteren Änderungen des Kürzungssatzes siehe unten).

Eine weitere Herabsetzung des Kürzungssatzes auf 1,79375 Prozent erfolgte durch Artikel 8 Nummer 1 des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926); die erneute Verminderung war Folge der ebenfalls mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 umgesetzten Reduzierung des Höchstruhegehaltssatzes von bisher 75 Prozent auf nunmehr 71,75 Prozent (siehe Artikel 1 Nummer 11 des Versorgungsänderungsgesetzes 2001).

Infolgedessen wurde § 73a des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern um die Sätze 2 und 3 ergänzt (Artikel 8 Nummer 4 des Versorgungsänderungsgesetzes 2001). Nach § 73a Satz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern betrug die Kürzung nach § 8 Absatz 1 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes für Zeiten ab 1. Januar 1992 bis zum 31. Dezember 2002 1,875 Prozent. Ab 1. Januar 2003 ist jedoch nach § 73a Satz 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern der Anpassungsfaktor nach § 69e Absätze 3 und 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zur Reduzierung des Höchstruhegehaltssatzes anzuwenden. Diese Regelungen sind gemäß Artikel 20 Absatz 2 Nummern 17 und 19 des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 am 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Das Ziel der stufenweisen Herabsetzung in acht Schritten ist mit Wirkung zum 31. März 2011 erreicht worden, sodass für Zeiten ab dem 1. April 2011 ein korrigierender Faktor nicht mehr notwendig ist.

Der Anwendungsbereich der Norm ist sehr begrenzt. Gleichwohl wird zwecks Vermeidung einer Regelungslücke noch an ihr festgehalten.

Zu § 88 (Übergangsvorschrift für Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliches Hochschulpersonal)

Die Vorschrift tritt an die Stelle des bisherigen § 77 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Sie beinhaltet den Übergang von der früheren C-Besoldung zur W-Besoldung.

Zu Absatz 1

Die Ämter der Bundesbesoldungsordnung C in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung werden nur noch für die am 1. Januar 2005 vorhandenen Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber benötigt. Nach § 96 können diese Ämter nicht mehr neu an andere Beamtinnen und Beamte verliehen werden.

Zu Absatz 2

Für die im C-System verbleibenden Professorinnen und Professoren (Besoldungsgruppen C 2 bis C 4) gilt das für sie am 22. Februar 2002 geltende Recht der Bundesbesoldungsordnung C einschließlich der ab dem Zeitpunkt allgemein vorgesehenen Bezügeerhöhungen fort. Ab 1. Januar 2005 gilt gemäß Absatz 2 ein sogenanntes „Optionsmodell“: Zum jeweiligen Zeitpunkt vorhandene Professorinnen und Professoren können dann wählen, ob sie im alten C-System verbleiben oder in das neue W-System wechseln wollen.

Bleiben sie im bisherigen System, so können sie weiterhin in den Altersstufen aufsteigen, jedoch nicht mehr in ein höheres Amt berufen werden (zum Beispiel von C 3 nach C 4). Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 erhalten ihre nach altem Recht gewährten Zuschüsse zum Grundgehalt weiterhin, können jedoch keine neuen Zuschüsse nach altem Recht neu aushandeln und erhalten. Hauptberufliche Leiterinnen und Leiter oder Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen verbleiben, sofern sie nicht in die Besoldungsordnung W wechseln, in ihren bisherigen Ämtern der Besoldungsordnungen A und B.

Auf Antrag kann die Professorin beziehungsweise der Professor, die Leiterin beziehungsweise der Leiter oder das Mitglied eines Leitungsgremiums einer Hochschule jederzeit - dann aber unwiderruflich - in das neue System wechseln (vergleiche dazu auch den bisherigen § 18 des Landesbesoldungsgesetzes).

Im Fall einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der gleichen Hochschule oder mit dem Wechsel (Berufung) an eine andere Hochschule wird die betroffene Person automatisch in das neue System überführt, ohne dass es zusätzlich einer Antragstellung bedarf. Eine Ausgleichszulage gemäß § 61 wird in diesen Fällen nicht gewährt, da eine eventuelle Bezügeverringerung einer Professorin beziehungsweise eines Professors in deren beziehungsweise dessen eigener Verantwortungssphäre läge. Absatz 2 letzter Satz ermöglicht jedoch - wie bisher § 12 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes - in diesen Fällen die Gewährung von Leistungsbezügen aus Anlass der Ausübung der Wechseloption unter den Maßgaben des § 34 Absatz 3.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass für die derzeitigen Inhaberinnen und Inhaber der nach neuem Recht nicht mehr ausgebrachten Ämter der Hochschuldozentinnen, Hochschuldozenten, Oberassistentinnen, Oberassistenten, Obergeringenieurinnen, Obergeringenieure sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten die vor der Einführung der W-Besoldung geltenden Vorschriften weiter angewendet werden.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht dem bisherigen § 24 des Landesbesoldungsgesetzes und betrifft den seinerzeitigen Wechsel vom System der Dienstaltersstufen zum Erfahrungsstufensystem.

Zu § 89 (Anrechnungs- und Übergangsregelung aus Anlass des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 - Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren)

Die Vorschrift entspricht den bisherigen §§ 1 und 2 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 317).

Mit dem Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) wurde das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 um 600 Euro angehoben, um damit ein verfassungsgemäßes Alimentationsniveau zu erreichen (vergleiche Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 14. Februar 2012, Az.: 2 BvL 4/10 zur W 2-Besoldung in Hessen). Wegen des Abstandsgebotes (funktionsgerechte Bewertung des Amtes nach § 18 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern), die eine differenzierende Bewertung zum nächsthöheren Amt der Besoldungsgruppe W 3 erforderte, wurde infolgedessen das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 um 500 Euro angehoben, um eine ausreichende Differenzierung beizubehalten.

Zugleich wurde durch das Gesetz zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 317) bestimmt, die Erhöhung der Grundgehaltssätze bei den Professorinnen und Professoren, die bereits Leistungsbezüge in ausreichender Höhe erhielten, auf die in der Vergangenheit festgesetzten beziehungsweise vereinbarten Leistungsbezüge in einem bestimmten Umfang bis zur Höhe von maximal 600 Euro in W 2 beziehungsweise 500 Euro in W 3 anzurechnen.

Die Anrechnung gewährleistet, dass zum einen keine Professorin und kein Professor in der Gesamtbesoldung schlechter gestellt wird und zum anderen diejenigen Professorinnen und Professoren, die bereits über ausreichende Leistungsbezüge verfügen, keine zusätzlichen Leistungsbezüge erhalten. Denn dieses würde sich im Ergebnis als Überkompensierung darstellen. Um hierbei das vorherige Leistungsgefüge unter den Professorinnen und Professoren weiterhin abzubilden, wurden die bereits bezogenen Leistungsbezüge in der Regel nicht voll, sondern zu 75 Prozent angerechnet. Im Umkehrschluss sollten in der Regel 25 Prozent der bereits bezogenen Leistungsbezüge anrechnungsfrei bleiben.

Eine durchgehende Erhöhung der monatlichen Bezüge für alle Professorinnen und Professoren hätte eine sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung der Professorinnen und Professoren im Quervergleich zu den Angehörigen der Besoldungsordnungen A, B und R bewirkt.

Wegen der näheren Einzelheiten wird auf die diesbezügliche amtliche Begründung in Landtagsdrucksache 6/2791 vom 7. März 2014 verwiesen. An den dort detailliert aufgeführten Erwägungen hat sich nichts geändert.

Die Zulässigkeit einer derartigen Anrechnung von Leistungsbezügen auf die Grundgehaltsanhebung ist vom Bundesverwaltungsgericht für die in Rheinland-Pfalz, Bayern und Nordrhein-Westfalen jeweils getroffenen Regelungen bestätigt worden (Urteil vom 21. September 2017, Az.: 2 C 30/16 zu Rheinland-Pfalz und Urteile vom 6. Juni 2019, Az.: 2 C 36/18 zu Bayern sowie Az.: 2 C 18/18 zu Nordrhein-Westfalen, jeweils zitiert nach juris). Darüber hinaus liegen Entscheidungen verschiedener Verwaltungsgerichte zur Zulässigkeit vergleichbarer (Hessen, Niedersachsen, Saarland), aber auch weitergehenden Konsumptionsregelungen (Verwaltungsgericht Magdeburg, Urteil vom 18. Mai 2017, Az.: 5 A 749/14, zitiert nach juris zur durchgehenden 100 Prozent-Anrechnung des Landes Sachsen-Anhalt), die die Anrechnung nicht beanstanden.

Auch die für das Land Mecklenburg-Vorpommern maßgebliche Regelung ist bisher richterlich nicht beanstandet worden.

Zu § 90 (Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen)

§ 90 regelt die Einordnung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 sowie den Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in der Besoldungsgruppe R 1 in die neuen Grundgehaltstabellen nach den Anlagen 5 und 8. Gegenüber den bisher geltenden Grundgehaltstabellen ist das vormals in der Stufe 3 ausgebrachte Anfangsgrundgehalt in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 beziehungsweise in der Stufe 1 in der Besoldungsgruppe R 1 gestrichen worden. Das Anfangsgrundgehalt befindet sich nunmehr in der nächsthöheren Stufe, mithin der Stufe 4 in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 (Anlage 5) beziehungsweise der Stufe 2 in der Besoldungsgruppe R 1 (Anlage 8). In dieser Stufe beginnt zugleich auf Aufsteigen in den Erfahrungsstufen.

Zum Anlass für die Stufenstreichung in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1:

Aufgrund der signifikant von älteren Jahrgängen geprägten Altersstruktur in der Beamten- und Richterschaft werden sich die Ruhestandeintrittszahlen in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Allein in der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern werden im Zeitraum von 2020 bis 2030 von circa 35 000 Beschäftigten etwa 12 000 Personen die beamten- oder richterrechtliche Regelaltersgrenze oder als Tarifbeschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen.

Der sich daraus ergebende Personalerstattungsbedarf betrifft alle Laufbahnfachrichtungen und alle Einstiegsebenen. Zugleich trifft dieser Personalerstattungsbedarf auf deutschlandweit vergleichbare Erstattungsbedarfe im gesamten öffentlichen Dienst in ähnlicher Größenordnung. Darüber hinaus steht die öffentliche Hand im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern. Dieses wird durch gegenüber der Vergangenheit sinkende Schulabgangszahlen ergänzt.

Ein besonderer Wettbewerbsdruck um überdurchschnittlich geeignete Nachwuchskräfte zeichnet sich bereits jetzt im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 sowie im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich ab. Neben dem überdurchschnittlichen Nachwuchsbedarf im Lehrerbereich betrifft dies vor allem die Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten für das öffentliche Gesundheitswesen, von IT-Fachkräften für alle Verwaltungszweige, von Bewerberinnen und Bewerbern mit ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen für die staatliche Tief- und Hochbauverwaltung und von Volljuristinnen und Volljuristen. Anders als im Bereich der Laufbahngruppe 1 und personalstarken Fachrichtungen in der Laufbahngruppe 2 unterhalb des zweiten Einstiegsamtes (Polizei, Steuerverwaltung und allgemeine Verwaltung) kann der ansteigende Personalbedarf im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 nicht mit einer verwaltungsinternen Vollausbildung befriedigt werden, sodass der öffentliche Dienst selbst bei Vorbereitungsdiensten wie denen im Lehrerbereich und im Technischen Dienst sowie dem juristischen Vorbereitungsdienst auf Bewerberinnen und Bewerber mit einem abgeschlossenen Studium angewiesen ist. Insoweit kommt hinzu, dass anders als bei Vorbereitungsdiensten für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe mit einem integrierten Studium (duales Studium) erst viel später eine Bindung an den Dienstherrn entwickelt werden kann. Daher führt auch der Ausbau von Studienkapazitäten für sich genommen noch nicht zum Ziel, zumal die sich daraus ergebenden Effekte aufgrund der Studiendauer nur mit einem größeren zeitlichen Versatz wirksam werden können.

Seit der Reföderalisierung des Besoldungsrechts im Jahr 2006 durch die Änderung des Grundgesetzes zum 1. September 2006 hat sich das bis dahin einheitliche Besoldungsniveau im Bund und in den Ländern deutlich auseinanderentwickelt. Vor allem im Bereich der Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 haben anders als Mecklenburg-Vorpommern die überwiegende Mehrzahl der Länder bereits Stufenstreichungen oder einen vollständigen Tabellenumbau (Bund, Berlin, Hamburg und Sachsen-Anhalt) vorgenommen mit der Folge, dass Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter mit einem höheren Anfangsgrundgehalt einsteigen. Durch diese Entwicklung liegt Mecklenburg-Vorpommern in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 auf dem letzten Platz im Bund-Länder-Vergleich. Der monatliche Rückstand beträgt in der Besoldungsgruppe A 13 circa 280 Euro zum Besoldungsdurchschnitt (Stand: 1. Januar 2020). Im Bereich der Besoldungsgruppe R 1 liegt lediglich das Saarland noch hinter Mecklenburg-Vorpommern. Zwar liegt bei einem Bund-Länder-Vergleich Mecklenburg-Vorpommern auf Grundlage der Endgrundgehälter unter Einbeziehung der jährlichen Sonderzahlung (noch) im verdichteten Mittelfeld (Bereich mit Abweichungen von plus/minus 1,5 Prozent vom Besoldungsdurchschnitt). Hinsichtlich der Gehaltserwartungen ist nach allen Erfahrungen aus der Praxis für Berufseinsteiger aber die Anfangsbesoldung entscheidend.

Der Erfolg bei der Nachwuchsgewinnung entscheidet zugleich über die zukünftige Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Der besondere Wettbewerbsdruck um Nachwuchskräfte auf Ebene des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 ist im Hinblick auf die bundesweiten Nachersatzungsbedarfe im Lehrerbereich, im medizinischen Bereich, bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften und im ingenieurwissenschaftlichen Bereich für die staatliche Hoch- und Tiefbauverwaltung auch kein nur temporäres Phänomen, das durch konjunkturelle Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt wieder abflacht. Stattdessen handelt es sich hierbei aufgrund der Altersstruktur des öffentlichen Dienstes und der sich daraus ergebenden Nachwuchsbedarfe um eine strukturelle Herausforderung, die über eine Dekade hinausgeht.

Daher soll die Wettbewerbsfähigkeit der Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 durch die Streichung jeweiligen Eingangsstufe mit der Folge, dass das Anfangsgrundgehalt in die nächste Stufe aufsteigt, erhöht werden. Mecklenburg-Vorpommern würde hierdurch in das verdichtete Mittelfeld im Bund-Länder-Vergleich aufsteigen.

Nicht von der Neustrukturierung betroffen ist die Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung B, da es um die Erhöhung der Eingangsbesoldung für Nachwuchskräfte geht. In der Besoldungsordnung B hingegen sind funktionsbezogene Beförderungssämter für herausgehobene Leitungsfunktionen ausgebracht.

Die Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung W ist ebenfalls nicht von der Neustrukturierung betroffen. Zum einen weist bereits die Besoldungsgruppe W 1 mit den darin ausgebrachten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren keine Stufen, sondern ein festes Gehalt auf. Darüber hinaus erfassen die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 keine Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, zumal aufgrund des zweigliedriges Vergütungssystems aus Grundgehalt und Leistungsbezügen ein anderer Besoldungsmechanismus besteht, das zum Beispiel das Instrument der gegebenenfalls auch unbefristeten Berufsleistungsbezüge (§ 33 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 34) beinhaltet.

Zu Absatz 1**Zu Satz 1**

Anlass für die Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnungen A und R in den Anlagen 5 und 8 ist die Streichung der bisherigen Anfangsstufen in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1. Die Berechtigten, die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes das Grundgehalt aus der ersten mit einem Wert belegten Stufe (Anfangsgrundgehalt) der jeweiligen Besoldungsgruppe erhalten, sind in die neuen Anfangsstufen einzuordnen; hierfür werden sie der nächsthöheren Stufe, die wieder mit einem Betrag belegt ist, zugeordnet.

Der Stichtag der Neuordnung ist der Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes. Die Wahl eines Stichtags steht im Einklang mit dem Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (u. a. Nichtannahmebeschluss vom 7. Oktober 201 - Az.: 2 BvR 568/15) ist es dem Gesetzgeber durch Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes grundsätzlich nicht verwehrt, zur Regelung bestimmter Lebenssachverhalte Stichtage einzuführen, obwohl jeder Stichtag unvermeidlich gewisse Härten mit sich bringt. Bei der Regelung des Übergangs von einer älteren zu einer neueren Regelung steht dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum zu, der nur dahingehend verfassungsrechtlich überprüft werden kann, ob die Einführung des Stichtags überhaupt und sich die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert hat und damit sachlich vertretbar war.

Berechtigte, die zum Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes regulär in die zweite mit einem Betrag belegte Stufe aufsteigen oder sich bereits in dieser oder einer höheren Stufe befinden, haben von der Stufenstreichung keinen Vorteil mehr. Das steht zum einen im Einklang mit den zitierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, zum anderen entspricht es der Zielsetzung der Anhebung der Eingangsbesoldung, wonach das Bestandspersonal nur nicht schlechter gestellt werden soll als neu eingestellte Berechtigte.

Zu Satz 2

Zwar erhalten beurlaubte Berechtigte ohne Anspruch auf Dienstbezüge auch kein Grundgehalt. Um allerdings auch diesen Personenkreis der neuen Grundgehaltstabelle nach Beendigung der Beurlaubung zuordnen zu können, wird zu diesem Zweck ein Ende der Beurlaubung auf den Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes fingiert, um dann abhängig von der Stufe an diesem Tag das zu diesem Zeitpunkt zustehende fiktive Grundgehalt ermitteln zu können.

Zu Absatz 2

Soweit auf der Grundlage von Absatz 1 Berechtigte in die höhere Stufe zugeordnet werden, beginnt damit zugleich auch die nach § 29 Absatz 3 oder § 40 Satz 2 maßgebliche Stufenlaufzeit. Insoweit bleibt die bis zum Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes im bisherigen Anfangsgrundgehalt zurückgelegte Zeit unberücksichtigt. Damit werden auch „Überholeffekte“ von Berechtigten, die aufgrund von berücksichtigten Zeiten wie etwa einer Berufserfahrung oder bereits abgeleiteter Stufenlaufzeit bereits die nächste Stufe eine höhere Stufe erreicht haben, vermieden.

Zu Absatz 3

Die Regelung des Absatz 3 gibt den Rechtszustand an, der sich nach der Einordnung der vorhandenen Berechtigten nach den Absätzen 1 und 2 ergeben wird. Von diesem Zeitpunkt an gelten hinsichtlich der Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 uneingeschränkt die mit diesem Gesetz veränderten Grundgehaltstabellen nach den Anlagen 5 und 8. Die Regelung ist aufgrund des Erfordernisses der Bekanntgabe des Zeitpunktes des Beginns des Aufsteigens in den Erfahrungsstufen - das sogenannte Erfahrungsdienstalter - nach § 29 Absatz 6 notwendig.

Die nach den Absätzen 1 und 2 bestimmte Stufe gilt als durch das Gesetz festgesetzt. Dies umfasst auch den Beginn der Stufenlaufzeit. Daher bedarf es keiner erneuten Stufenfestsetzung durch Verwaltungsakt auf Grundlage von § 29 Absatz 6, sodass die Bezügemitteilung genügt.

Die Bestandskraft bereits erlassener Bescheide über die Festsetzung des Erfahrungsdienstalters wird hiervon nicht berührt. Bereits festgesetzte berücksichtigungsfähige Zeiten entfallen durch die Neuordnung nicht. In Konsequenz dessen ist auch bei Festsetzungen für am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits vorhandene Berechtigte, soweit noch keine Festsetzung des Erfahrungsdienstalters erfolgt ist, auf die bis zum Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnungen A und R abzustellen.

Zu § 91 (Übergangsvorschrift wegen Änderung der Verjährungsvorschriften)

Aufgrund der kenntnisunabhängigen Ausgestaltung des Verjährungsbeginns nach § 16 ist eine Übergangsregelung erforderlich, wenn die dreijährige Verjährungsfrist von Ansprüchen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden sind, mangels Vorliegens der subjektiven Voraussetzungen (§ 199 Absatz 1 Nummer 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches) noch nicht begonnen hat. In diesen Fällen beginnt die Verjährungsfrist nach § 16 kenntnisunabhängig mit dem Schluss des Jahres des Inkrafttretens dieses Gesetzes. Ähnlich wie in den Bundesländern Bayern und Sachsen ist damit eine Regelung getroffen, mit der Betroffene, deren subjektive Kenntnis vor Inkrafttreten des Gesetzes lediglich fingiert wird, mit denjenigen gleichgestellt werden, die im gleichen Jahr, aber nach Inkrafttreten des Gesetzes die subjektive Kenntnis tatsächlich erlangt haben. Hat die kenntnisunabhängige Höchstfrist nach bisherigem Recht bereits begonnen (§ 199 Absatz 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches), so verjähren die Ansprüche spätestens mit Ablauf dieser Frist.

Zu § 92 (Übergangsvorschrift wegen Wegfalls der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes mit leitender Funktion in der Erprobungszeit)

Mit der Änderung des Landesbeamtengesetzes wird die Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion durch das Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion ersetzt (siehe Artikel 4 Nummern 10 und 36). Daher wurden die Bestimmungen aus § 8a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes nicht übernommen. Allerdings macht die Übergangsregelung in § 127 des Landesbeamtengesetzes für Beamtinnen und Beamte in der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion (siehe Artikel 4 Nummer 36) eine Übergangsvorschrift für die Zulage nach § 8a Landesbesoldungsgesetz a.F. erforderlich.

Zu Absatz 1

Für den Fall, dass eine Beamtin oder ein Beamter vor Inkrafttreten dieses Gesetzes (siehe Artikel 11 Absatz 1) die Erprobungszeit für ein Amt mit leitender Funktion begonnen hat, ordnet § 127 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes die Fortsetzung dieser Erprobungszeit nach den §§ 20 und 21 des Landesbeamtengesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Mai 2018 (GVOBl. M-V S. 193, 201) geändert worden ist (Landesbeamtengesetz a. F.), an, wenn es sich bei dem zu übertragenden Amt auch nach neuer Rechtslage um ein Amt mit leitender Funktion im Sinne von § 21 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes handelt. Für diese Fälle war eine übergangsweise Anwendung von § 8a des Landesbesoldungsgesetzes a. F. zu regeln. Mit der Übergangsregelung wird § 8a Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes a. F. dahingehend modifiziert, dass die Zulage ab dem ersten Tag der Erprobungszeit gewährt wird. Hierdurch werden die übrigen Voraussetzungen aus § 8a Absatz 1 des Landesbesoldungsgesetzes a. F. allerdings nicht berührt. Dies betrifft insbesondere das Vorliegen der haushaltsrechtlichen und sonstigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen. Hierdurch erfolgt eine Gleichstellung mit Neufällen im Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion (§ 21 des Landesbeamtengesetzes). Der Anspruch auf Zahlung der Zulage bereits ab dem ersten Tag entsteht allerdings erst mit Inkrafttreten des § 92, da Absatz 1 Satz 2 einen rückwirkenden Anspruch ausschließt.

Soweit die Beamtin oder der Beamte in der Erprobungszeit auf Grundlage von § 127 Absatz 1 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes durch Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion nach § 21 des Landesbeamtengesetzes überführt wird, endet damit auch der Zulagenanspruch nach § 8a des Landesbesoldungsgesetzes a. F.

Zu Absatz 2

Soweit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes (siehe Artikel 11 Absatz 1) die Erprobungszeit für ein Amt mit leitender Funktion begonnen worden ist, es sich bei dieser Funktion aber nach neuer Rechtslage um kein Amt mit leitender Funktion (§ 21 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes) mehr handelt, treten gemäß § 127 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes die betroffenen Beamtinnen und Beamten in die Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 des Landesbeamtengesetzes über. Die Erprobungszeit beträgt sechs Monate, während die Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion zwei Jahre betrug (§ 21 Absatz 2 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes a. F.). Daher kann bei erfolgreichem Abschluss der Erprobung und dem Vorliegen der übrigen laufbahn- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen das höherwertige Amt, für das sich die Beamtin oder der Beamte in einem Auswahlverfahren durchgesetzt hat, deutlich früher im Wege der Beförderung übertragen werden. Soweit am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes noch kein Anspruch auf die Zulage nach § 8a des Landesbesoldungsgesetzes a. F. bestand, sieht deshalb Absatz 2 keine Übergangsvorschrift vor.

Anders ist der Fall zu behandeln, wenn am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits ein Anspruch auf Zahlung der Zulage nach § 8a des Landesbesoldungsgesetzes a. F. bestand. In diesen Fällen wird die Zulage bis zum Ende des Zeitraums der bisherigen Erprobungszeit gewährt. Hierbei handelt es sich um eine Ausgleichsregelung eigener Art, die vorrangig gegenüber § 61 (Ausgleichszulage bei Wegfall von Stellenzulagen) ist. Der Zulagenanspruch erlischt vorher, wenn die Beamtin oder der Beamte befördert wird.

Die Dauer der bisherigen Erprobungszeit ist im Einzelfall zu ermitteln. Deren Beginn war nach § 21 Absatz 2 Satz 4 des Landesbeamtengesetzes a. F. schriftlich mitzuteilen. Zusammen mit dieser Mitteilung bestand die Möglichkeit, abweichend von der regelmäßigen Dauer von zwei Jahren eine kürzere Erprobungszeit festzusetzen, wenn auf Grundlage von § 21 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes a. F. berücksichtigungsfähige Zeiten zur Anrechnung gebracht werden sollten. In den übrigen Fällen blieb es zunächst bei der regelmäßigen Erprobungszeit von zwei Jahren. Allerdings war auch dann noch eine Anrechnung nach § 21 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes a. F. möglich, weil hierüber nicht bereits mit Beginn der Erprobungszeit (verbindlich) entschieden werden musste.

Zu § 93 (Übergangsvorschrift zur Berücksichtigung von Berufserfahrung vor der Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn)

Mit § 29 Absatz 2 ist die Berücksichtigung von Zeiten einer vor der Ernennung liegenden Berufserfahrung neu geregelt worden. Die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene Berufserfahrung muss nicht mehr kausal für die Einstellung sein (vergleiche dazu auch die Begründung zum neuen § 29 Absatz 2). Nunmehr ist entscheidend, ob sie gleichwertig und damit im vollen Umfang zu berücksichtigen ist oder zumindest förderlich für die dienstliche Verwendung ist und daher berücksichtigt werden könnte.

Mit der Übergangsregelung in § 93 sollen Verbesserungen für die zwischen dem Inkrafttreten des § 21 des Landesbesoldungsgesetzes am 1. August 2011 und der Neuregelung eingestellte Berechtigte hinsichtlich einer etwaigen Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes erreicht werden. Allerdings werden diese Fälle nicht dem neuen § 29 Absatz 2 unterworfen, da aufgrund der grundsätzlich neu geregelten Berücksichtigung von Berufserfahrung dies auf eine Neufestsetzung des Erfahrungsdienstalters hinauslaufen würde. Insoweit werden bezogen auf den Rechtsstand am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes und damit vor Inkrafttreten der Neuregelung die Voraussetzungen für die Berücksichtigung von außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung verbessert. Nur insoweit kann das nach altem Recht festgesetzte Erfahrungsdienstalter überprüft und gegebenenfalls geändert werden, auch wenn der Bescheid bereits unanfechtbar geworden ist. Dies setzt allerdings einen Antrag des Berechtigten voraus, der aus Gründen der Rechtssicherheit für beide Seiten innerhalb eines Jahres seit Inkrafttreten dieser Übergangsvorschrift gestellt worden sein muss.

Von einer hauptberuflichen Tätigkeit im Sinne der Übergangsregelung wird auch eine solche selbstständige Tätigkeit erfasst, sodass sich die mögliche Frage, ob der Verweis in § 21 Absatz 1 Satz 4 des Landesbesoldungsgesetzes in seiner am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung sich nur auf ein hauptberufliches privatrechtliches Arbeitsverhältnis im Sinne von § 21 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes in seiner am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung bezieht, zugunsten einer selbstständigen Tätigkeit beantworten lässt. Die hauptberuflichen Tätigkeiten sind für die dienstliche Verwendung förderlich, wenn mit ihr verwertbare berufliche Erfahrungen für das Beamtenverhältnis erworben worden sind.

Zu § 94 (Übergangsvorschrift aus Anlass der Neuregelung von Ausgleichszulagen)

§ 94 enthält die Übergangsvorschrift aus Anlass der Neuregelung einer Verringerung der Dienstbezüge durch Übertragung eines anderen Amtes und überführt die bisher auf Grundlage von § 13 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gewährten Ausgleichszulagen in neues Recht. Damit wird ein Nebeneinander von altem und neuem Recht vermieden.

Satz 1 erfasst die nach alter Rechtslage für die wegen des Wegfalls oder der Reduzierung von Stellenzulagen gewährte besitzstandswahrende Ausgleichszulage und übernimmt die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erreichte Anspruchshöhe in das neue Recht und unterwirft sie der vollzugsfreundlicheren Abschmelzungsregelung in § 61 Absatz 1 Sätze 4 und 5. Die nach alter Rechtslage für die Verringerung des Grundgehalts einschließlich von Amtszulagen sowie der allgemeinen Stellenzulage gewährte rechtsstandswahrende Ausgleichszulage wird mit Satz 2 durch die Anwendung von § 24 abgelöst. Damit wird der Anspruch auf Gewährung der Ausgleichszulage durch den Besoldungsanspruch aus dem bisherigen Amt, soweit er das Grundgehalt, Amtszulagen und die an die Stelle der allgemeinen Stellenzulage getretene Strukturzulage betrifft, ersetzt.

Zu § 95 (Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte)

Das bisher in der Besoldungsgruppe A 14 ausgebrachte Amt einer Schulrätin oder eines Schulrates als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter als zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung des Bildungsdienstes im Laufbahnzweig Bildungsverwaltung ist aufgrund der hohen Komplexität der Aufgaben der Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten, die hierbei nicht nur schulartbezogen, sondern übergreifend tätig sind, weggefallen. Das für Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamte eines Staatlichen Schulamtes maßgebliche Einstiegsamt ist nunmehr in der Besoldungsgruppe 15 als Schulamtsdirektorin oder Schulamtsdirektor mit dem entsprechenden Funktionszusatz ausgebracht.

§ 95 regelt daher die gesetzliche Überleitung der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten im Amt einer Schulrätin oder eines Schulrates in der Besoldungsgruppe A 14 in das Amt einer Schulamtsdirektorin oder eines Schulamtsdirektors als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter eines Staatlichen Schulamtes in der Besoldungsgruppe A 15. Aufgrund der gesetzlichen Überleitung bedarf es keiner Ernennung.

Zu § 96 (Künftig wegfallende Ämter)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen der Allgemeinen Vorbemerkung Nummer 5 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B des Landesbesoldungsgesetzes.

Sie ist erforderlich, um insbesondere bei Wegfall von Aufgaben und Funktionen, die den Amtsstatus unberührt lassen, den weiterhin vorhandenen Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern bis zu deren Ausscheiden ihre Amtsbezeichnung und ihre besoldungsrechtliche Einstufung zu gewährleisten. Anderen Beamtinnen und Beamten dürfen die künftig wegfallenden Ämter jedoch nicht mehr verliehen werden.

Zu § 97 (Fortgeltung von Vorschriften)**Zu Absatz 1**

Die Regelung übernimmt die Überleitungsregelung aus Anlass der Umstellung vom Besoldungsdienstalter auf das Erfahrungsdienstalter aus Artikel 4 § 1 des Gesetzes vom 4. Juli 2011, sodass im Rahmen einer Rechtsbereinigung der gesamte Artikel 4 aufgehoben werden kann (siehe Artikel 13 Nummer 3).

Zu Absatz 2

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen den Anwendungsbereich des § 1 Absatz 1 Nummer 3 Besoldungsüberleitungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376).

Das Besoldungsgesetz enthält eine Reihe von Ermächtigungen, die es erlauben, Teilbereiche der Besoldung (wie zum Beispiel die Abgeltung von Mehrarbeit oder von Erschwernissen bei Dienst zu ungünstigen Zeiten oder unter erschwerten Bedingungen) unterhalb der Gesetzes- auf Verordnungsebene unter Beachtung der in den jeweiligen Ermächtigungen enthaltenen Vorgaben zu regeln.

Soweit der Bund von den Ermächtigungsgrundlagen Gebrauch gemacht und entsprechende Verordnungen erlassen hatte, sollten auch diese zunächst in gleicher Weise mit Rechtstand vom 31. August 2006 als Landesrecht weitergelten. Die Weitergeltung als Landesrecht kann nur insoweit greifen, als landesrechtlich nichts abweichend bestimmt ist.

Abweichende Bestimmungen können sich aus

- a) bereits geltenden Landesregelungen (zum Beispiel dem Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern oder den Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen Mecklenburg-Vorpommern,
- b) Änderungen in diesem Gesetz,
- c) aber auch aus künftigen, noch zu treffenden Regelungen ergeben.

Einer Auffangregelung bedarf es solange, bis die umfassende Vollregelung des Landesbesoldungsrechts abgeschlossen ist.

Zu § 98 (Verweisungen)

Die Vorschrift betrifft die Fälle, in denen Bestimmungen außerhalb des Landesbesoldungsgesetzes auf Vorschriften und Bezeichnungen des Besoldungsrechts Bezug nehmen. Eine vergleichbare Zweckbestimmung hatten für Teilbereiche die bisherigen §§ 19 und 25 des Landesbesoldungsgesetzes. Die Generalklausel hat den Vorzug, dass nicht jede einzelne Vorschrift kurzfristig geändert werden muss.

Eine vergleichbare Vorschrift enthält § 17 des Landesreisekostengesetzes.

Zu Artikel 2 - Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)****Zu Buchstabe a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 15 (§ 15a).

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 32 (§ 49).

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 36 (§ 52).

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 38 (§ 53a).

Zu Buchstabe e

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 48 (§ 67).

Zu Buchstabe f

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 49 (§ 67a).

Zu Buchstabe g

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 51 (§ 69).

Zu Buchstabe h

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Übernahme des § 3 des Gesetzes zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung [Artikel 2 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 316)] in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern als § 69h (Nummer 52).

Zu den Buchstaben i bis o

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu den Nummern 54 (§ 72), 56 (§ 87), 57 (§ 88), 58 (§ 105), 59 (§ 106), 60 (§ 107) und 61 (§ 107a).

Zu Nummer 2 (§ 1 Geltungsbereich)

Der bisherige Absatz 4 findet Aufnahme in § 106 Absatz 1, ohne das materiell-rechtliche Änderungen damit verbunden sind.

Absatz 5 ist entbehrlich, nachdem mit diesem Gesetz die Verweisungen auf das Bundesbeamtengesetz und das Bundesbesoldungsgesetz redaktionell an Landesrecht angepasst wurden. Soweit entsprechende landesrechtliche beamtenrechtliche Vorschriften nicht existieren, werden Verweisungen auf das Beamtenstatusgesetz vorgenommen.

Zu Nummer 3 (§ 4 Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die Verweisung in § 4 Absatz 2 auf § 4 des Bundesbesoldungsgesetzes wird durch die entsprechende Verweisung auf das Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ersetzt.

Zu Nummer 4 (§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)**Zu Buchstabe a****Zu Buchstaben aa und bb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die Verweisungen in § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 auf das Bundesbesoldungsgesetz oder entsprechendes Landesrecht werden durch Verweisungen auf das Landesbesoldungsgesetz und das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ersetzt.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz tritt § 27 des Beamtenstatusgesetzes als Grundnorm für die begrenzte Dienstfähigkeit.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung.

Die Begrifflichkeiten aus dem Statusrecht werden konsequent auf das Versorgungsrecht übertragen. Um einen Eintritt in den Ruhestand handelt es sich nur bei Erreichen der allgemeinen Regelaltersgrenze oder beim Erreichen der besonderen Regelaltersgrenze für Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte. Anderenfalls (bei Antragsruhestand und Dienstunfähigkeit) erfolgt eine Versetzung in den Ruhestand. Eine materiell-rechtliche Änderung der Norm ist mit dieser Bereinigung nicht verbunden.

Zu Buchstabe c**Zu Buchstabe aa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Es wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b verwiesen.

Zu Buchstabe bb

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Nach der Überleitung des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes in Landesrecht ist diese Kompetenzzuweisung hinfällig und daher zu streichen.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Es wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b) verwiesen.

Zu Nummer 5 (§ 6 Regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)**Zu Buchstabe a aa**

Die bisher normierte Grenze „nach Vollendung des 17. Lebensjahres“ wird gestrichen, da festgestellt wurde, dass eine vergleichbare Regelung im niedersächsischen Beamtenversorgungsrecht laut aktuellster Rechtsprechung gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verstößt (Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 14. Juli 2020, Az.: 5 LC 133/18, zitiert nach juris).

Zu Buchstabe a bb

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge können grundsätzlich nicht als ruhegehaltfähige Zeiten anerkannt werden.

In Tz. 6.1.10 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz des Bundes war bislang vorgesehen, dass die (ausnahmsweise) Anerkennung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähig von der Zahlung eines Versorgungszuschlages abhängig zu machen ist. Diese Regelung wird nun unmittelbar in das Gesetz aufgenommen.

Damit können Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähig anerkannt werden, wenn eine Beamtin oder ein Beamter zum Zwecke der Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit beurlaubt und spätestens bis zur Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt wird, dass diese öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dienen (diese Voraussetzung ist bereits gesetzlich geregelt) und die Beamtin oder der Beamte einen Versorgungszuschlag zahlt. Die Zahlung kann auch durch den Arbeitgeber der beurlaubten Beamtin bzw. des beurlaubten Beamten geleistet werden; Schuldner bleibt die Beamtin bzw. der Beamte.

Zeiten, die als ruhegehaltfähig anerkannt werden, sind versorgungssteigernd. Die Beamtin oder der Beamte steht während der Urlaubszeit mit ihrer bzw. seiner Arbeitskraft dem Dienstherrn nicht zur Verfügung. Wird die Beurlaubungszeit als öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dienend und damit als ruhegehaltfähig anerkannt, so ist die verursachungsgerechte Beteiligung der Beamtin oder des Beamten bzw. ihres Arbeitgebers an den späteren Versorgungslasten gerechtfertigt.

Nahezu alle Länder haben bereits eine gesetzliche Regelung zur Erhebung eines Versorgungszuschlages in Beurlaubungsfällen geschaffen.

Der Versorgungszuschlag ist in Höhe von 30 Prozent der ohne die Beurlaubung zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zuzüglich der anteiligen jährlichen Sonderzahlung und zuzüglich der Hochschulleistungsbezüge zu erheben. Hochschulleistungsbezüge sind von Anfang an in dem Umfang zu berücksichtigen, in dem sie dem Grunde nach ruhegehaltfähig sind. Auf eine Mindestbezugsdauer kommt es nicht an. Der Satz von 30 Prozent beruht auf langjährigen Erfahrungen, wonach das Verhältnis der Haushaltsausgaben für Versorgung im Durchschnitt etwa 30 Prozent der Besoldung beträgt.

Das für das Beamtenversorgungsrecht zuständige Ministerium wird zeitnah zum Inkrafttreten der Regelung Ausnahmen von der Erhebung des Versorgungszuschlages in einem Durchführungserlass regeln, in welchen Fällen auch künftig auf die Erhebung eines Versorgungszuschlages verzichtet wird. Dies ist beispielsweise bei Aufgaben der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz oder als Fachkraft der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) der Fall. Als Grundsatz gilt, dass in den Fällen, in denen die Zustimmung zur Ruhegehaltfähigkeit der Beurlaubungszeit allgemein als erteilt angesehen werden kann, auf den Versorgungszuschlag verzichtet wird. Dabei handelt es sich um Dienstleistungen für die Allgemeinheit, die am Gemeinwohl orientiert sind.

Zu Buchstabe a cc

Die Ausnahmenvorschrift zu dem Grundsatz, dass abgefundene Zeiten nicht ruhegehaltfähig sind, wird im Wesentlichen von dem (aufzuhebenden) § 88 Absatz 2 Satz 5 und 6 hierher übertragen. Auf die Begründung unter Nummer 57 wird verwiesen.

Zu Buchstabe a dd

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die bisherige Verweisung in § 6 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 ist durch die entsprechende Verweisung auf landesrechtliche Bestimmungen zur Altersteilzeit für die Beamten- und Richterschaft zu ersetzen.

Zu Buchstabe a ee

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Auf die Begründung zur Änderung von § 5 Absatz 1 Satz 3 (Nummer 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa und bb zweiter Absatz) wird verwiesen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Nach der Föderalismusreform ist diese Kompetenzzuweisung hinfällig und daher zu streichen.

Zu Nummer 6 (§ 8 Berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten)

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Nummer 7 (§ 9 Nichtberufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten)**Zu Buchstabe a**

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Buchstabe b

Mit der Änderung werden die Regelungen zu berufsmäßigem und nichtberufsmäßigem Wehrdienst (§§ 8 und 9) vereinheitlicht. Dienst in der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik konnte ebenfalls sowohl berufs- als nichtberufsmäßig sein, sodass beide Formen ruhegehaltfähig sein sollen. Dies entspricht auch der Verwaltungspraxis.

Die Regelungen zu „vergleichbaren Zeiten“ werden um die Aufnahme des zivilen Ersatzdienstes ergänzt. Die bislang in Tz. 9.1.3.1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz enthaltende Regelung zur Ruhegehaltfähigkeit des Zivildienstes bzw. des zivilen Ersatzdienstes wird ebenfalls aus Klarstellungsgründen ins Gesetz aufgenommen. Erfasst werden mit dem nichtberufsmäßigen Wehrdienst vergleichbare zivile Ersatzdienste, die anstelle der Wehrpflicht in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik abgeleistet wurden. Dabei handelt es sich insbesondere um Zivildienstzeiten aufgrund des Zivildienstgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2005 (BGBl. I S. 1346), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1061) geändert worden ist, Wehrrersatzdienst als Bausoldat der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik sowie Zivildienst aufgrund der Verordnung über den Zivildienst in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik.

Bundesfreiwilligendienste werden von der Norm nicht erfasst. Mit der Aussetzung der Wehrpflicht zum 1. Juli 2010 war nach einer kurzen Übergangszeit die Ableistung von Zivildienst im Bundesgebiet nicht mehr möglich. Der zum 1. Januar 2011 eingeführte Bundesfreiwilligendienst ist kein dem nichtberufsmäßigen Wehrdienst vergleichbarer Dienst. Er dient der Ergänzung der bestehenden Freiwilligendienste (Freiwilliges soziales Jahr und Freiwilliges ökologisches Jahr) sowie der Förderung bürgerschaftlichen Engagement. Zudem würde die Berücksichtigung von Zeiten der Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes oder auch eines anderen Freiwilligendienstes nur diejenigen privilegieren, die später in ein Beamtenverhältnis eintreten.

Im Übrigen trägt die Neufassung Artikel 12a und 17a des Grundgesetzes Rechnung. Nur für den Dienst in deutschen Streitkräften besteht die Möglichkeit von Dienstverpflichtung und gerechtfertigten Grundrechtseingriffen. Insofern lässt sich auch begründen, die Zeiten des Wehrdienstes nach versorgungsrechtlichen Bestimmungen als ruhegehaltfähig anzuerkennen. Nicht berücksichtigungsfähig sind daher nichtberufsmäßiger oder berufsmäßiger Wehrdienst in ausländischen Streitkräften.

Die Neufassung des § 9 Absatz 1 Nummer 1 entspricht der Änderung des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes, die der Bund schon 2012 eingeführt hat.

Zu Nummer 8 (§ 10 Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst)

Zu Buchstabe a

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Auf die statusrechtlichen Ausführungen zu Nummer 4 Buchstabe b) wird verwiesen.

Zu Nummer 9 (§ 11 Sonstige Zeiten)

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Nummer 10 (§ 12 Ausbildungszeiten)

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Nummer 11 (§ 12a nicht zu berücksichtigende Zeiten)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die Verweisung auf das Bundesbesoldungsgesetz ist durch die entsprechende Verweisung auf das Landesbesoldungsgesetz zu ersetzen.

Zu Nummer 12 (§ 13 Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung)

Zu Buchstabe a, Doppelbuchstaben aa und bb

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zur Begründung wird auf Nummer 4 Buchstabe b verwiesen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz vom 5. November 2011 (BGBl. I S. 2458; vergleiche auch unter Nummer 26 und 27) eingeführte Verbesserung der Ruhegehaltfähigkeit von Auslandseinsatzzeiten für Soldatinnen und Soldaten sowie Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte wird aus Gleichbehandlungsgründen auf Landesbeamtinnen und Landesbeamte übertragen. Bereits Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung im Umfang von 180 Tagen sollen für eine Doppelanrechnung dieser Zeiten bei der Ruhegehaltfähigkeit ausreichend sein, wobei diese Zeit nicht ununterbrochen absolviert werden muss. Zeiten von jeweils mindestens 30 Tagen können zusammengerechnet werden.

Diese Regelung des Bundes ist Bestandteil der Maßnahmen, die für die eingesetzten Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten bzw. für die Hinterbliebenen der Getöteten eine bestmögliche soziale Absicherung und Fürsorge gewährleisten sollen (vergleiche Bundestagsdrucksache 17/7143 S. 13). Für Landesbeamtinnen und Landesbeamte soll insoweit nichts anderes gelten. Aufgrund der Rechtsprechung (unter anderem Verwaltungsgericht Kassel, Urteil vom 29. Januar 2018, Az.: 1 K 6770/17.KS, zitiert nach juris) wird eine zeitliche Eingrenzung vorgenommen. Es sind die Auslandsverwendungszeiten nach § 31 a Absatz 1 doppelt ruhegehaltfähig, die frühestens am Tag des Inkrafttretens dieser Regelung beginnen.

Zu Nummer 13 (§ 14a Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)**Zu Buchstabe a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Es wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b verwiesen.

In § 14a Absatz 1 Nummer 4 wird der anrechnungsfreie Betrag entsprechend der rentenrechtlichen Regelung auf im Durchschnitt 525 Euro monatlich angehoben. Damit führt ein Jahreshinzuverdienst von bis zu 6 300 Euro nicht zum Wegfall der Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Die Regelung, dass von dem innerhalb eines Kalenderjahres erzielten Einkommen der Durchschnitt zu bilden ist, bleibt von der Betragsanhebung unberührt.

Zu Buchstabe b

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Nummer 14 (§ 15 Unterhaltsbeitrag für entlassene Beamte auf Lebenszeit und auf Probe)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

An die Stelle der bisherigen Verweisung treten die entsprechenden Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes.

Erfolgt bei Erreichen der Altersgrenze oder bei Dienstunfähigkeit statt der Versetzung in den Ruhestand die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen Nichterfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit von fünf Jahren, kann ein Unterhaltsbeitrag gewährt werden. Da die in Bezug genommenen Regelungen des Beamtenstatusgesetzes zur Entlassung keine Unterscheidung zwischen dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und dem Beamtenverhältnis auf Probe vornehmen, werden zur Vereinfachung und zur besseren sprachlichen Fassung die Absätze 1 und 2 des § 15 zusammengefasst. Materiell-rechtliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Nummer 15 (§ 15a Beamte auf Probe in leitender Funktion)

Die Änderung erfolgt aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 28. Mai 2008, Az.: 2 BvL 11/07 - zitiert nach juris, wonach ein Beamtenverhältnis auf Zeit in leitender Funktion verfassungsrechtlich nicht zulässig ist. Dessen ungeachtet wurde von dem statusrechtlichen Institut des Beamtenverhältnisses auf Zeit in leitender Funktion in Mecklenburg-Vorpommern nie Gebrauch gemacht. In jedem Falle sind die versorgungsrechtlichen Regelungen in den Absätzen 3 bis 5 aufzuheben.

Das Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion wird mit diesem Gesetzentwurf (vergleiche Artikel 4 Nummer 9) wiedereingeführt.

Zu Nummer 16 (§ 20 Höhe des Witwengeldes)

Es handelt sich um eine gesetzliche Klarstellung. Beim Tod von aktiven Beamtinnen oder Beamten ist fiktiv von dem Ruhegehalt auszugehen, das sie bzw. er erhalten hätte, wenn am Todestag eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erfolgt wäre.

Zu Nummer 17 (§ 23 Waisengeld)

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung.

An die Stelle der Verweisungen auf nicht mehr anzuwendendes Bundesbeamtenrecht treten die entsprechenden Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes bzw. des Landesbeamtengesetzes. Zugleich wird durch die Neufassung Absatz 1 sprachlich besser formuliert.

Zu Nummer 18 (§ 24 Höhe des Waisengeldes)

Es handelt sich um eine gesetzliche Klarstellung. Beim Tod von aktiven Beamtinnen oder Beamten ist fiktiv von dem Ruhegehalt auszugehen, das sie bzw. er erhalten hätte, wenn am Todestag eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erfolgt wäre.

Zu Nummer 19 (§ 29 Zahlung der Bezüge)

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesrecht tritt die entsprechende Vorschrift des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Nummer 20 (§ 31 Dienstunfall)**Buchstabe a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesrecht tritt die entsprechende Vorschrift des Landesbeamtengesetzes.

Buchstabe b

Die Verweisung auf die Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S. 2623) des Bundes in der jeweils geltenden Fassung erweist sich insbesondere deshalb als sinnvoll, weil diese regelmäßig nach dem neuesten Stand der medizinischen Wissenschaft aktualisiert wird. Die Aufnahme von neuen Berufskrankheiten in die Berufskrankheiten-Verordnung beruht auf den Empfehlungen des Sachverständigenbeirats „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Durch § 9 Absatz 6 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch ist festgelegt, dass die Bundesregierung die Rechtsverordnung für Berufskrankheiten mit Zustimmung des Bundesrates regelt. Dadurch ist die Mitwirkung der Länder sichergestellt. Vor diesem Hintergrund erweist sich eine eigenständige landesrechtliche Regelung als nicht zweckmäßig.

Zu Nummer 21 (§ 33 Heilverfahren)**Zu Buchstabe a bis c**

Die Einfügung dient der Klarstellung, dass das Heilverfahren sowohl die notwendige ärztliche als auch die notwendige zahnärztliche Behandlung umfasst.

Der Begriff der Heilanstaltspflege ist überholt. Eine Heilanstaltspflege gibt es nicht (mehr).

Die Einfügung in Absatz 3 dient der Klarstellung. Beamtinnen und Beamte haben nicht nur eine Behandlungspflicht, sondern unterliegen auch einer Untersuchungspflicht z. B. aus Gründen der Begutachtung.

Zu Buchstabe d

Durch § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes vom 4. Juli 2011 (GVObI. M-V S. 382) wurde die Heilverfahrensordnung des Bundes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung in Landesrecht übergeleitet. Absatz 5 ermächtigt die Landesregierung, Einzelheiten zur Durchführung des Heilverfahrens durch Rechtsverordnung neu zu regeln. Bis zum Erlass einer solchen Landesverordnung findet die vom Bund zu § 33 erlassene Heilverfahrensordnung in der übergeleiteten Fassung Anwendung.

Zu Nummer 22 (§ 34 Pflegekosten und Hilflosigkeitszuschlag)

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung.

Die Verwendung des Begriffs „Wartung“ ist in diesem Zusammenhang nicht mehr gebräuchlich.

Zu Nummer 23 (§ 36 Unfallruhegehalt)**Zu Buchstaben a und b**

Es handelt sich um eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Zur Begründung wird auf Nummer 4 Buchstabe b) verwiesen.

Zu Nummer 24 (§ 37 Erhöhtes Unfallruhegehalt)**Zu Buchstaben a und b**

In **Absatz 1 und 3** erfolgt eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Zur Begründung wird auf Nummer 4 Buchstabe b) verwiesen.

Die Neufassung von Absatz 1 Satz 2 ist aufgrund der Neuordnung der Laufbahnen erforderlich. Statt der nach altem Laufbahnrecht geregelten vier Laufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) gibt es nur noch zwei Laufbahngruppen. Zur Laufbahngruppe 2 gehören alle Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen. Alle übrigen Laufbahnen gehören zur Laufbahngruppe 1 (vergleiche § 13 des Landesbeamtengesetzes). Demzufolge sind die nach altem Laufbahnrecht vorgesehenen Mindestbesoldungsgruppen, aus denen das erhöhte Unfallruhegehalt gewährt wird, den neuen Laufbahngruppen anzupassen. Materiell-rechtliche Änderungen leiten sich hieraus nicht ab. Daraus ergeben sich beispielhaft für die Berechnung des erhöhten Unfallruhegehalts folgende Besoldungsgruppen:

BesGr A 4	⇒ Versorgung aus A 6
BesGr A 5	⇒ Versorgung aus A 7
BesGr A 7	⇒ Versorgung aus A 9
BesGr A 8	⇒ Versorgung aus A 10
BesGr 9 (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)	⇒ Versorgung aus A 12
BesGr A 12	⇒ Versorgung aus A 14
BesGr A 13 (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt)	⇒ Versorgung aus A 16
BesGr A 16	⇒ Versorgung aus B 3

Hinweis: Auf A 16 folgt B 3, weil B 1 niedriger als A 16 ist und nur B 2 und B 3 nächsthöhere Grundgehaltssätze aufweisen. Maßgeblich ist, was die Beamtin oder der Beamte bei der übernächsten Beförderung erreicht hätte.

Der letzte Halbsatz der alten Fassung ist nicht zu übernehmen, da für Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte (Polizei, Justiz, Feuerwehr) gemäß § 13 des Landesbeamtengesetzes nichts anderes gilt und eine Gleichstellung insoweit auch nicht klargestellt werden muss.

Zu Nummer 25 (§ 38 Unterhaltsbeitrag für frühere Beamte und frühere Ruhestandsbeamte)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu den Nummern 23 und 24 (§§ 36 und 37). Im Übrigen erfolgt eine Klarstellung, damit nicht (ungewollt) neben den Versorgungsansprüchen auch Unterhaltsansprüche für wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtinnen oder Beamte begründet werden. Dies würde zu einer Überalimentation führen.

Scheidet eine durch Dienstunfall verletzte Beamtin oder ein durch Dienstunfall verletzter Beamter ohne Anspruch auf Versorgung aus dem Dienstverhältnis aus, erhält sie oder er für die Dauer einer durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung einen Unterhaltsbeitrag. Einer solchen Unterstützung bedarf es nicht, wenn für diesen Zeitraum Altersgeld gezahlt wird (§ 3 Absatz 3 Satz 2 des Landesaltersgeldgesetzes).

Zu Nummer 26 (§ 43 Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)**Zu Buchstaben a und b**

Die vom Bund mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz vom 5. November 2011 (BGBl. I S. 2458) vorgenommene Anhebung der Beträge der einmaligen Unfallentschädigung und der einmaligen Entschädigung wird im Landesbeamtenversorgungsrecht nachvollzogen. Ein Zurückbleiben hinter den Beträgen des Bundes wäre eine sachlich nicht zu rechtfertigende Schlechterstellung einer Beamtin oder eines Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern gegenüber einer Bundesbeamtin oder eines Bundesbeamten bei einem qualifizierten Dienstunfall mit der damit verbundenen besonderen Lebensgefahr.

Die bisherigen Beträge waren aus Sicht des Bundestages für Soldatinnen und Soldaten sowie Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie sonstige Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich im Inlands- oder Auslandseinsatz einer besonderen Gefährdung aussetzen, nicht mehr angemessen. Darüber hinaus erfolgt auch eine Anpassung an die Bundesregelung bezüglich des Zeitpunktes der Auszahlung der Entschädigung. Der Bund hat bereits mit dem Einsatzversorgungsgesetz vom 21. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3592) die für eine Entschädigung geforderte Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80 Prozent auf mindestens 50 Prozent abgesenkt, um mehr Betroffenen den Bezug einer Entschädigung zu ermöglichen. Mit dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2861) wurde der Zahlungszeitpunkt für die Entschädigung vom Dienstzeitende auf den Zeitpunkt vorgezogen, zu dem die Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent dauerhaft festgestellt wird. Dazu wurde in der Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung ausgeführt, dass die Zweckbestimmung der einmaligen Unfallentschädigung ein pauschaler monetärer Ausgleich der durch die Unfallfolgen eingetretenen Mehrbelastungen sei. Dem könne besser entsprochen werden, wenn die Zahlung zeitnah im Zusammenhang mit dem Unfall erfolge. Die frühere Regelung, die an eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80 Prozent beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis anknüpfte, habe insofern dieser Zweckbestimmung genügt, als eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um 80 Prozent regelmäßig zum alsbaldigen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit führte. Ein Festhalten an dem späten Zahlungszeitpunkt trotz Absenkung der Mindestminderung der Erwerbsfähigkeit würde dazu führen, dass weiterverwendete Beamtinnen und Beamte erst Jahre oder gar Jahrzehnte nach dem Unfall mit dem Erreichen des Ruhestandes die Zahlung erhalten könnten (vergleiche Bundestagsdrucksache 16/6564).

Die Neuregelungen in § 43 Absatz 1 und 2 finden nicht auf Dienstunfälle der in § 37 bezeichneten Art Anwendung, die vor dem Inkrafttreten des Artikels 2 dieses Gesetzes eingetreten sind.

Bei der Anhebung der Entschädigungsbeträge für Angehörige in Absatz 2 handelt sich um eine Folgeregelung zur Anhebung des Entschädigungsbetrages für die Betroffenen. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Leistung nur einmal, nämlich entweder an die verunfallte Beamtin oder den verunfallten Beamten oder an ihre bzw. seine Hinterbliebenen geleistet wird (Buchstabe b Doppelbuchstabe aa).

Zu Buchstabe c

Absatz 3 Satz 1 Nummer 5 ist redaktionell anzupassen. Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern gilt ausschließlich für Landesbeamtinnen und Landesbeamte. Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte werden vom Geltungsbereich des Gesetzes nicht erfasst.

Satz 2 ermächtigt die Landesregierung, den Personenkreis und die zum Dienst im Sinne des Satzes 1 gehörenden dienstlichen Einrichtungen durch Rechtsverordnung näher zu bestimmen. Bis zum Erlass einer Landesverordnung findet gemäß § 87 Absatz 2 die (Bundes-)Verordnung über die einmalige Unfallentschädigung nach § 43 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung weiterhin Anwendung. Auf die Ausführungen zu Nummer 56 wird Bezug genommen.

Zu Buchstabe d

Die Regelung wird aufgrund des Sachzusammenhangs von § 87 Absatz 3 hierher übernommen. Eine materiell-rechtliche Änderung ist damit verbunden.

Zu Nummer 27 (§ 43a Schadensausgleich in besonderen Fällen)

Der Bund hatte 2011 diese Regelung mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz zusammen mit der deutlichen Anhebung der einmaligen Entschädigungszahlungen nach § 43 und verbesserten Zurechnungszeiten nach § 13 eingeführt, nachdem eine vergleichbare Regelung im Soldatenversorgungsgesetz (§ 63b) getroffen wurde. Nach der Begründung der Bundesregierung sollen die Fälle erfasst werden, in denen es wegen der sogenannten Kriegsklausel zu Versicherungsausfällen kommt. Bei einer Versicherung für den Todesfall wird der Schadensausgleich nach § 43a Absatz 3 Satz 2 an die natürliche Person geleistet, die die Beamtin oder der Beamte oder die andere oder der andere Angehörige des öffentlichen Dienstes im Versicherungsvertrag begünstigt hat. Diese Regelung verfehlt jedoch ihren Zweck, wenn die Verstorbene oder der Verstorbene zur Finanzierung von Wohneigentum die Versicherungsansprüche an eine Dritte Person (z. B. eine Bank) abgetreten hat. Schadensausgleich wird dann geleistet, wenn dadurch die zu begünstigende natürliche Person von Ansprüchen aus der Wohnraumfinanzierung freigestellt wird (vergleiche Bundestagsdrucksache 17/7143 S. 17).

Aus Gleichbehandlungsgründen wird die Bundesregelung auch in das Landesversorgungsrecht übertragen, um im Schadensfall die Schlechterstellung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten oder anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Landes, die zum Beispiel an internationalen Polizeiemissionen teilnehmen, zu vermeiden. Das Eintreten des Dienstherrn für eine ausgefallene Versicherungsleistung, die zur Finanzierung des Erwerbs von Wohnraum an eine juristische Person abgetreten wurde, gilt nicht für vor dem Inkrafttreten des Gesetzes eingetretene Sach- und Vermögensschäden.

Zu Nummer 28 (§ 46 Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)

Zu Buchstabe a

Absatz 2 Satz 1 regelt auch nach der bisher geltenden Fassung zwei Ausnahmetatbestände, die die Sperrwirkung des Absatzes 1 (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche von Beamtinnen und Beamten auf die in den §§ 30 bis 43a aufgeführten Ansprüche) lockern.

Die Verweisung auf das Gesetz über die erweiterte Zulassung von Schadenersatzansprüchen bei Dienst- und Arbeitsunfällen vom 7. Dezember 1943 ist zu ersetzen, indem der dort bis zum 11. Februar 2009 geregelte Tatbestand von weitergehenden Ansprüchen gegen einen Dienstherrn oder seine Bediensteten bei Verkehrsunfällen nunmehr direkt ins Gesetz aufgenommen wird. Materiell-rechtliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Es bleibt wie bisher dabei, dass Beamtinnen und Beamte nach Absatz 1 grundsätzlich auf die durch den Dienstherrn zu erfüllenden Ansprüche nach §§ 30ff. des Beamtenversorgungsgesetzes bei Dienstunfällen beschränkt bleiben (§ 46 Absatz 1). Ausnahmen sind zulässig bei Herbeiführung des Dienstunfalls durch eine vorsätzlich unerlaubte Handlung oder bei Herbeiführung eines als Dienstunfall anerkannten Verkehrsunfalls durch Bedienstete eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn. Ohne diese Ausnahmeregelungen wären Beamtinnen und Beamte gegenüber jeder anderen geschädigten Person schlechter gestellt, die Schmerzensgeld, Verdienstaufschüsse usw. gegenüber dem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn bzw. gegen die in seinem Dienst stehenden Bediensteten geltend machen kann.

Durch die Anrechnungsnorm des Satzes 2 wird vermieden, dass eine Überkompensation von immateriellen Schäden bei als Dienstunfall anerkannten Verkehrsunfällen eintritt. Sie erlaubt die Anrechnung weitergehender Ansprüche aufgrund der Teilnahme am allgemeinen Verkehr mit Leistungen nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern. Der zu den Versorgungsleistungen (Heilbehandlung usw.) verpflichtete Dienstherr hat keinen Regressanspruch gegen den zu weitergehenden Ansprüchen auf Schadenersatz verpflichteten anderen Dienstherrn. Dies ist Ausprägung des Grundsatzes, dass sich versorgungsrechtliche Ansprüche gegen den Dienstherrn richten, mit dem das Beamtenverhältnis begründet wurde. Bund und Länder sehen inhaltsgleiche Regelungen vor, sodass das Prinzip der Gegenseitigkeit gewahrt ist.

Zu Buchstabe b**Zu Doppelbuchstabe aa**

Die Anrechnung von Geldleistungen, die von anderer Seite wegen desselben Schadens geleistet werden, soll nicht mehr nur auf Leistungen beschränkt bleiben, die im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung gewährt werden. Vielmehr erfolgt eine Ausweitung auf alle Dienstunfälle. Damit erweitert sich die Anrechnungsmöglichkeit der von dritter Seite gewährten laufenden und einmaligen Geldleistungen. Die Ausweitung der Anrechnungsmöglichkeiten im dargelegten Umfang haben neben dem Bund auch alle Nordländer vorgenommen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine gesetzliche Klarstellung, wonach bei der Erstattung von Sachschäden nach § 32 auch Versicherungsleistungen berücksichtigt werden können, die auf Beiträgen der Beamtinnen und Beamten sowie der anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes beruhen. Der Dienstherr ist zum Ersatz von Sachschäden nach § 32 nicht gesetzlich verpflichtet. Es steht vielmehr in seinem Ermessen, ob und in welcher Höhe er Sachschadenersatz leisten will. Dies kann er insbesondere dann ablehnen, wenn Sachschadenersatz durch einen Dritten geleistet wird. Diese Einschränkung haben neben dem Bund auch alle Nordländer vorgenommen.

Zu Nummer 29 (§ 47 Übergangsgeld)**Buchstabe a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.
Die Verweisung in Absatz 1 auf das Bundesrecht ist durch die Verweisung auf Landesrecht zu ersetzen.

Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.
An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz und das Beamtenrechtsrahmengesetz treten die entsprechenden Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes. Das Landesbeamtengesetz enthält, wie die jeweiligen Landesbeamtengesetze der anderen Nordländer auch, insoweit keine eigenständigen Regelungen.

Zu Nummer 30 (§ 47a Übergangsgeld für entlassene politische Beamte)**Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.
An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz und das entsprechende Landesrecht treten die Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes.

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe bb und b

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die Verweisung in Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 auf das Bundesbesoldungsgesetz ist durch die Verweisung auf das Landesbesoldungsgesetz zu ersetzen.

Zu Nummer 31 (§ 48 Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die Verweisung auf das Bundesbesoldungsgesetz ist durch die Verweisung auf das Landesbesoldungsgesetz zu ersetzen.

Zu Nummer 32 (§ 49 Zahlung der Versorgungsbezüge und Versorgungsauskunft)**Buchstabe a**

Aufgrund des neu aufgenommenen Regelungsinhalts in Absatz 10 (Versorgungsauskunft) ist die Überschrift zu ergänzen.

Buchstaben b

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Nach der Überleitung des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes in Landesrecht wurden diese Kompetenzzuweisungen hinfällig.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Nach der Überleitung der ursprünglichen Bundesnorm in Landesrecht soll daran festgehalten werden, dass nur Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger (nunmehr des Landes), die ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt im Ausland nehmen, erfasst werden.

Zu Buchstabe d

Das Kostenrisiko sowie die Kostentragung, die im Zusammenhang mit der Überweisung von Versorgungsbezügen auf ein Konto außerhalb des europäischen Zahlungsraumes entstehen, werden der Empfängerin bzw. dem Empfänger der Zahlung zugewiesen. Die bisherige Abgrenzung in Absatz 7 in Inland und Ausland wird dadurch unionsrechtlich angepasst.

Zu Buchstabe e

Der Anspruch auf Erteilung einer Versorgungsauskunft beim Vorliegen eines berechtigten Interesses wird ins Gesetz aufgenommen und entspricht der bisherigen Verwaltungspraxis. Zur Vermeidung von Verwaltungsaufwand und Kosten sowie von Missbrauch wird die Auskunftserteilung von der Geltendmachung eines berechtigten Interesses abhängig gemacht. Dies ist insbesondere nach Vollendung des 55. Lebensjahres anzunehmen sowie bei anstehender Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit.

Zu Nummer 33 (§ 50 Familienzuschlag, Ausgleichsbetrag, jährliche Sonderzahlung)**Zu Buchstabe a**

Mit der Vorschrift wird dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (Az.: 2 BvL 6/17 u. a.) Rechnung getragen.

Die Norm ermöglicht zur Vermeidung einer Schlechterstellung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Gewährung des Zuschlags, der gemäß § 73 des Landesbesoldungsgesetzes auch den Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern zugestanden wird. Soweit die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger ein Mindestruhegehalt bezieht, ist der Betrag der Besoldungsgruppe heranzuziehen, aus der sich das Mindestruhegehalt errechnet.

Die Regelung entfaltet aufgrund der Bezugnahme auf § 73 des Landesbesoldungsgesetzes erst ab Inkrafttreten dieses Gesetzes Wirkung. Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit drei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern in der Zeit vom 30. November 2019 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes ist Artikel 10 § 2 einschlägig.

Auf die Begründungen zu § 73 des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 1) und zu Artikel 10 wird verwiesen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Für die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist ausschließlich das Sonderzahlungsgesetz des Landes maßgeblich. Sonderzahlungsgesetze des Bundes und anderer Ländern finden keine Anwendung.

Zu Nummer 34 (§ 50e Vorübergehende Gewährung von Zuschlägen)

Die geänderte Formulierung in Absatz 1 Satz 1 ist eine redaktionelle Bereinigung und Klarstellung. Es wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b verwiesen. Hinsichtlich der Anhebung der Beträge handelt sich um eine Folgeanpassungsregelung zu § 14a (Nummer 13).

Zu Nummer 35 (§ 51 Abtretung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Kompetenzverlagerung durch die Föderalismusreform.

Zu Nummer 36 (§ 52 Rückforderung von Bezügen, Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung)**Zu Buchstabe a**

Durch den neu hinzugekommenen Absatz 6 erfolgt aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit auch eine Anpassung der Überschrift.

Zu Buchstabe b

Eine vergleichbare Regelung enthält § 15 Absatz 2 Satz 4 des Landesbesoldungsgesetzes. Im Interesse der Rechtssicherheit wird klarstellend festgelegt, dass der Dienstherr seine Rückforderung durch Verwaltungsakt geltend machen kann.

Zu Buchstabe c

Mit § 16 des Landesbesoldungsgesetzes wurden eigenständige Regelungen zur Verjährung von Ansprüchen und zur haushaltsnahen Geltendmachung im Besoldungsrecht verankert. Mit dem angefügten Absatz 6 gelten diese Regelungen entsprechend für die Ansprüche nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Nummer 37 (§ 53 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen)**Zu Buchstabe a**

Die Anrechnungsregelung für Einkommen bei gleichzeitigem Bezug von Waisenrente wurde im Rentenrecht gestrichen. Damit wurde einer Forderung des Bundesrechnungshofes entsprochen, weil die durch die Anrechnung erreichbare Verminderung der Leistungsausgaben die damit einhergehenden Verwaltungskosten nicht rechtfertigte (vergleiche Bundestagsdrucksache 18/3699 S. 37).

Die Gründe tragen auch in der Beamtenversorgung, was den Bund im Jahr 2017 zu einer entsprechenden Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes veranlasst hat.

Die bisherige Höchstgrenzenregelung in § 53 Absatz 2 Nummer 2, bis zu der anrechnungsfrei ein Einkommen zusätzlich zum Waisengeld erzielt werden konnte, ermöglicht einen hohen Hinzuverdienst. Volljährige Waisen mit einem Waisengeldanspruch verfügen jedoch zumeist nicht über nennenswerte Einkünfte, weil sie sich regelmäßig noch in der Ausbildung befinden oder einen Freiwilligendienst ableisten. Kürzungen sind also selten und oft nur unbedeutend aus häuslicher Sicht.

Die Anrechnung gestaltet sich verwaltungsaufwendig, weil die sich in Ausbildung befindlichen Waisen nur unregelmäßig arbeiten (z. B. in den Semesterferien), häufiger den Arbeitgeber wechseln und zumeist nur geringe, nicht zur Kürzung des Waisengeldes führende Einkünfte beziehen. Der Nachweis gegenüber der Behörde ist für die Waisen aufwendig.

Wie in der Rente wird daher auch in der Beamtenversorgung auf die Anrechnungsregelung verzichtet, was in seltenen Einzelfällen zur Verbesserung der finanziellen Situation der Waisen führen kann.

Zu Buchstabe b

Die Streichung der Höchstgrenzenregelung für Waisen ist eine Folgeregelung zu Buchstabe a. Es wird auf die dortige Begründung verwiesen.

Der anrechnungsfreie Betrag für die wegen Dienstunfähigkeit oder Schwerbehinderung vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten wird entsprechend der rentenrechtlichen Regelung auf 525 Euro monatlich angehoben. Damit führt ein Jahreshinzuverdienst von bis zu 6 300 Euro nicht zur Kürzung des vorzeitig bezogenen Ruhegehalts.

Zu Nummer 38 (§ 53a Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld)

Zu Satz 1

Die Vorschrift regelt das Ruhen der Versorgungsbezüge, wenn eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger zugleich Altersgeld, Hinterbliebenenaltersgeld oder eine vergleichbare Alterssicherungsleistung erhält. Vergleichbare Leistungen müssen, unabhängig von ihrer Bezeichnung, ihrem Charakter nach den Altersgeldleistungen des Landesaltersgeldgesetzes entsprechen, zum Beispiel Zahlungen nach Altersgeldvorschriften des Bundes oder anderer Länder.

Für das gleichzeitige Zusammentreffen mit einem Rentenbezug ordnet die Vorschrift an, dass die Anrechnung der Rente auf die Versorgung nach § 55 vorrangig ist und auf die verbleibenden Versorgungsbezüge die Anrechnung der Altersgeldleistungen vorzunehmen ist.

Die Versorgungsbezüge ruhen in Höhe der Altersgeldleistungen. Versorgungsbezüge werden folglich nur neben den Altersgeldleistungen gezahlt, soweit sie diese übersteigen. Die Vollanrechnung von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld dient der Vermeidung von Doppelversorgung und auch der Verhinderung der Schlechterstellung von Beamtinnen oder Beamten mit vergleichbaren Dienstzeiten ohne Altersgeldanspruch. Beim Altersgeld berücksichtigte Dienstzeiten sind bei einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis grundsätzlich ruhegehaltfähig. Es bedarf daher einer Ruhensregelung, die verhindert, dass die Beamtin oder der Beamte eine höhere Gesamalterssicherung (Altersgeld und Versorgung und gegebenenfalls Rente) hat als eine Beamtin oder ein Beamter mit durchgehender Dienstzeit, Versorgungsansprüchen und gegebenenfalls auch Rentenansprüchen.

Zu Satz 2

Dies gilt auch für die Mindestversorgung gemäß § 14 Absatz 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Auf die Begründung zu Satz 1 wird verwiesen.

Zu den Sätzen 3 und 4

Die Mindestbelassungen sind § 54 Absatz 4 nachgebildet. Beim Zusammentreffen von eigenem Ruhegehalt und Witwengeld oder Witwergeld wird mindestens das Ruhegehalt zuzüglich 20 Prozent des Witwengeldes oder Witwergeldes gezahlt.

Diese Regelung geht zurück auf die Forderung des Bundesverfassungsgerichtes (Beschluss vom 11. Oktober 1977, Az.: 2 BvR 407/76), dass beim Zusammentreffen von zwei Versorgungsbezügen (von denen der eine auf der eigenen Verwendung im öffentlichen Dienst und der andere auf der Verwendung des verstorbenen Ehegatten im öffentlichen Dienst beruht) wenigstens ein Rest des vom Ehegatten erdienten Versorgungsanspruchs erhalten bleiben muss. Betroffen ist der Sonderfall, dass beide Ehegatten im Beamtenverhältnis gestanden und Versorgungsansprüche erworben haben. Auch im Rentenrecht bestehen Anrechnungsregelungen für das Zusammentreffen von (eigener) Rente und Witwenrente bzw. Witwerrente (§ 97 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch).

Vergleichbare Konstellationen sind beim Zusammentreffen von eigenem Ruhegehalt und Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld sowie beim Zusammentreffen von Witwengeld oder Witwergeld als beamtenrechtliche Hinterbliebenenversorgung und einem eigenen Altersgeldanspruch denkbar.

Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt und Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld wird nach der Ruhensberechnung ein Mindestbetrag in Höhe des Ruhegehalts zuzüglich 20 Prozent des Witwenaltersgeldes oder Witweraltersgeld gewährt. Durch die Mindestbelassung wird sichergestellt, dass die dem Grunde nach bestehende Altersgeldberechtigung der früheren Beamtin oder des früheren Beamten nicht völlig entwertet wird.

Trifft das nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern zu gewährende Witwengeld oder Witwergeld mit Altersgeld zusammen, ist nach der Ruhensberechnung ein Mindestbetrag in Höhe des Altersgeldes zu zahlen zuzüglich 20 Prozent des Witwengeldes oder Witwergeldes. Die Regelung verhindert die volle Einbehaltung des Witwengeldes oder Witwergeldes, wenn das anzurechnende Altersgeld das Witwengeld oder Witwergeld übersteigt.

Zu Satz 5

Die Regelung soll sicherstellen, dass die Mindestbelassungen nach Satz 3 und Satz 4 für Witweraltersgeld und Witwergeld gleichermaßen Anwendung finden.

Zu Nummer 39 (§ 55 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)

Die bisherige Einschränkung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ wird in die Neufassung nicht übernommen.

Tätigkeiten, die eine besondere persönliche Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik aufweisen, sind gemäß § 12a nicht ruhegehaltfähig und wirken sich somit nicht steigernd auf das Ruhegehalt aus. Neben der Dauer der eigentlichen systemnahen Tätigkeit werden auch alle davorliegenden Zeiten von dieser Regelung umfasst (§ 12a in Verbindung mit § 30 Landesbesoldungsgesetz). Im Ergebnis werden somit jegliche Zeiten einer systemnahen Tätigkeit sowie die davorliegenden Zeiten nicht bei der Berechnung des Ruhegehalts berücksichtigt. Sie werden jedoch regelmäßig bei der Rente miteinbezogen, sodass die negative Wirkung der Nichtberücksichtigung von systemnahen Zeiten begrenzt ist.

Die Festsetzung einer Tätigkeit als „systemnahe Zeit“ spielte jedoch bisher eine umso größere Rolle beim Zusammentreffen eines Ruhegehalts mit einer Rente. Um eine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen zu vermeiden, ist beim Bezug von Rente und Versorgung grundsätzlich eine Höchstgrenze zu bilden. Nach der bisherigen Rechtslage blieben bei der Berechnung dieser Höchstgrenze die Zeiten einer systemnahen Tätigkeit und die davorliegenden Zeiten außer Betracht. Dies führt zu einer niedrigeren Höchstgrenze. Da neben der Rente das Ruhegehalt nur bis zum Erreichen der Höchstgrenze gezahlt wird, führten die dargestellten Regelungen im Ergebnis zu einer (teils deutlich) stärkeren Kürzung der Versorgung als bei Beamtinnen und Beamten, die keine systemnahen Tätigkeiten aufweisen.

Die oben dargestellten Regelungen wurden verfassungsrechtlich bisher nicht beanstandet, jedoch sprachen die folgenden Überlegungen für eine Anpassung der Regelung:

Die deutsche Einheit besteht nun bereits seit über 30 Jahren. Die Unterscheidung zwischen Ost- und Westbiographien ist nicht mehr zeitgemäß. Zudem erfolgten bereits bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis Überprüfungen auf besondere Systemnähe.

Die Höhe des Ruhegehalts beruht zumeist vollständig auf Zeiten, die nach 1990 im Beamtenverhältnis verbracht wurden. Davorliegende Zeiten werden regelmäßig bereits in der Rente berücksichtigt und wären somit schon grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Im Ergebnis führt die bisherige Regelung also dazu, dass Zeiten, die in der Versorgung bereits nicht berücksichtigt werden, sich nochmals kürzend auswirken, wenn neben dem Ruhegehalt auch eine Rente bezogen wird. Mit Blick auf die hohen finanziellen Einbußen für die Betroffenen erscheint die Nichtberücksichtigung von systemnahen Zeiten bei der Berechnung der Höchstgrenze nach § 55 Absatz 2 aus heutiger Sicht nicht mehr sachgerecht.

Gleichwohl haben nur die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen eine vergleichbare Änderung, wie sie nun in Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen ist, vorgenommen. In der Anrechnungsnorm Brandenburgs bleiben systemnahe Zeiten weiterhin unberücksichtigt, nicht jedoch die davorliegenden Zeiten. Beim Bund und in allen weiteren Bundesländern besteht weiterhin eine Regelung, die vergleichbar mit der bisherigen Norm in Mecklenburg-Vorpommern ist.

Die Anpassung der Norm erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2019 (vergleiche Artikel 14), sodass ab diesem Zeitpunkt die Zeiten nach § 12a bei der Berechnung der Höchstgrenze nach § 55 Absatz 2 nicht mehr in Abzug zu bringen sind.

Die Norm wurde außerdem dahingehend angepasst, dass auch ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres bei der Berechnung der Höchstgrenze berücksichtigt werden; auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa wird verwiesen.

Zu Nummer 40 (§ 57 Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die in der bisherigen Fassung des § 57 Absatz 4 enthaltende Verweisung auf § 153 des Bundesbeamtengesetzes und entsprechende Vorschriften war zu streichen, nachdem § 153 mit Wirkung vom 1. Januar 1977 außer Kraft gesetzt wurde und keine Ersetzung gefunden hat. Die redaktionelle Anpassung an aktuell geltende Normen ist insoweit nicht möglich. § 153 in der bis zum 31. Dezember 1976 geltenden Fassung regelte die Zahlung einer Abfindungsrente anstelle einer Abfindung, die einer verheirateten Beamtin bei Entlassung auf Antrag gewährt wurde. Damit sollten alle Versorgungsansprüche abgegolten sein.

Ihrem (im Übrigen unverändert bleibenden) Regelungsinhalt nach soll eine solche (nach überholtem Recht gewährte) Abfindungsrente - nach dem insoweit unverändert fortgeltenden § 57 Absatz 4 ebenso wie ein Unterhaltsbeitrag nach § 22 Absatz 2 oder 3 im Falle einer Ehescheidung nicht der Kürzung nach § 57 unterworfen sein. Sie ist keine Rente wegen Alters oder Invalidität und somit auch kein ausgleichsfähiges Anrecht nach § 2 des Versorgungsausgleichsgesetzes, welches beim Ausgleich der während der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüche unter den Eheleuten aufzuteilen ist. Eine Berücksichtigung der Abfindungsrente bei der Kürzung der Versorgungsansprüche kommt daher nicht in Betracht.

Zu Nummer 41 (§ 59 Erlöschen der Versorgungsbezüge wegen Verurteilung)

Zu Buchstaben a und b

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

An die Stelle der Verweisungen auf das Bundesbeamtengesetz und das entsprechende Landesrecht treten die Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes.

Zu Nummer 42 (§ 60 Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz und das entsprechende Landesrecht treten die entsprechenden Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes.

Zu Nummer 43 (§ 61 Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz und das entsprechende Landesrecht treten die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes.

Zu Buchstabe b

§ 61 Absatz 2 regelt die Gewährung von Waisengeld an Waisen zwischen dem 18. und dem 27. Lebensjahr und darüber hinaus.

Die Neufassung der Norm entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung und soll durch die sprachliche Verbesserung der Anwendungserleichterung dienen.

Darüber hinaus sollen Waisengeldzahlungen nunmehr auch im Zusammenhang mit der Ableistung von sogenannten „Freiwilligendiensten“ gewährt werden. Eine diesbezügliche Ausdehnung des Leistungszeitraumes wurde bereits im Rentenrecht für Waisenrenten vorgenommen und soll nunmehr auch auf die Waisengeldansprüche von Beamtenwaisen übertragen werden.

Waisengeld wird danach auf Antrag über das 18. Lebensjahr hinaus auch für die Zeit der Ableistung eines „freiwilligen Dienstes“ und auch in einem längstens vier Monate währenden Übergangszeitraum zwischen einem Ausbildungsabschnitt und einem „Freiwilligendienst“ gewährt.

Hinsichtlich der Begrenzung, welche Freiwilligendienste bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen zum verlängerten Bezug von Waisengeld berechtigen sollen, wird auf die Vorschrift des § 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe d des Einkommensteuergesetzes zur Zahlung von Kindergeld als Steuervergütung Bezug genommen. Diese schließt aktuell gegenüber dem Rechtsstand am 31. August 2006 nunmehr neben den freiwilligen Diensten nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz und weiteren Freiwilligendiensten auch den Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz ein.

Zu Nummer 44 (§ 62a Mitteilungspflicht für den Versorgungsbericht)

Es handelt sich um eine sprachlich verbesserte Neufassung ohne materiell-rechtliche Änderungen. Insbesondere werden die im Jahr 2012 mit dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern abgestimmten datenschutzrechtlichen Belange hinsichtlich Umfang und Übermittlung der Daten zur statistischen Auswertung durch die Neufassung nicht berührt.

Es werden folgende Daten erfasst: Geburtsjahr, Geschlecht, Laufbahngruppe, Aufgabenbereich (z. B. Schulbereich, Polizei), Grund der Dienstunfähigkeit (Hauptdiagnose). Die Daten sind anonymisiert und lassen keinen Rückschluss auf die Person zu; insbesondere werden Name und Dienststelle nicht übermittelt.

Zu Nummer 45 (§ 63 Anwendungsbereich)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

An die Stelle der Verweisungen auf Bundesrecht treten die Verweisungen auf Landesrecht.

Zu Nummer 46 (§ 64 Entzug von Hinterbliebenenversorgung)

Nach der Föderalismusreform und der Übertragung des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes mit Rechtsstand 31. August 2006 in Landesrecht (nunmehr Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern) ist diese Kompetenzzuweisung hinfällig und daher zu streichen.

Zu Nummer 47 (§ 66 Beamte auf Zeit)

Es wird auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa verwiesen.

Zu Nummer 48 (§ 67 Professoren an Hochschulen, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure, Wissenschaftliche und Künstlerische Assistenten mit Bezügen nach § 88 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes sowie Professoren, Juniorprofessoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen mit Bezügen nach der Besoldungsordnung W)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Die Verweisungen auf das Bundesbesoldungsgesetz bzw. die Bundesbesoldungsordnung W werden durch Verweisungen auf das Landesbesoldungsgesetz bzw. die Besoldungsordnung W des Landesbesoldungsgesetzes ersetzt.

Die Aufnahme der Juniorprofessoren erfolgt aus Klarstellungsgründen. Sie gehören zu den Beamtinnen und Beamten mit W-Besoldung.

Die in der Verweisung in Absatz 2 Satz 4 in Bezug genommene und im Jahr 2004 geänderte Norm des Hochschulrahmengesetzes des Bundes regelte, dem Charakter eines Rahmengesetzes entsprechend, lediglich Mindestanforderungen an die Einstellung von Professorinnen und Professoren. Die Länder durften weitergehende Regelungen treffen. Hiervon hat der Landesgesetzgeber mit der Regelung des § 58 Absatz 1 Nummer 4 des Landeshochschulgesetzes Gebrauch gemacht. Die Verweisung ist daher an die geltende landesrechtliche Norm anzupassen. Eine materiell-rechtliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 49 (§ 67a Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen)

Die bisherige Fassung des § 33 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und die Regelungen des bisherigen § 15 des Landesbesoldungsgesetzes werden aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit und Anwenderfreundlichkeit in einer Norm zusammengefasst und wegen des Sachzusammenhangs nunmehr als neu eingefügte § 67a im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern verankert. An dem bisherigen Grundsatz, dass die Leistungsbezüge neben dem Ruhegehaltfähigen Grundgehalt aus den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Ruhegehaltfähig sind, wird mit einer Modifikation festgehalten: Im Bereich befristeter Leistungsbezüge werden die Voraussetzungen für deren Ruhegehaltfähigkeit in ihrer Struktur vereinfacht und damit hinsichtlich des Vollzugs beim Erreichen des Ruhestands praktikabler und damit insgesamt anwenderfreundlicher gestaltet.

Zu Absatz 1

Absatz 1 verweist für Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 des Landesbesoldungsgesetzes (Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen) sowie Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 des Landesbesoldungsgesetzes (Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung) auf die für diese Leistungsbezügearten gemeinsam geltenden Regelungen der Absätze 2 bis 4.

Zu Absatz 2**Zu Satz 1**

Die Vorschrift übernimmt die Regelung des § 33 Absatz 3 Satz 1, 1. Halbsatz des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zu unbefristet gewährten Leistungsbezügen der in Absatz 1 genannten Leistungsbezügearten.

Die ausgewiesenen Prozentsätze von 23,1 Prozent in der Besoldungsgruppe W 2 bzw. 27,9 Prozent in der Besoldungsgruppe W 3 wurden mit Artikel 3 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V S. 316, 317) als Folge der Anhebung der Grundgehälter in der W-Besoldung festgelegt. Auf die diesbezügliche amtliche Begründung (Landtagsdrucksache 6/2791 S. 51) wird verwiesen.

Gegenüber der bisherigen Fassung erfolgt eine Klarstellung im 2. Halbsatz. Dieser bestimmt, dass zur Auffüllung bis zum jeweiligen Höchststrahmen der ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge zunächst diejenigen Leistungsbezüge herangezogen werden, die an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen und somit dynamisch sind. Mit dem Vorrang wird eine für die Betroffene oder den Betroffenen günstigere Verfahrensweise sichergestellt.

Zu Satz 2

Satz 2 entspricht § 33 Absatz 3 Satz 2 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Vorschrift lässt eine Bezugsunterbrechung durch eine Beurlaubung dann unschädlich sein, wenn die Beurlaubungszeit gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 als ruhegehaltfähig berücksichtigt wurde. Auf die Begründung zu Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt die Ruhegehaltfähigkeit der in Absatz 1 genannten Leistungsbezügearten im Falle ihrer befristeten Gewährung.

Gegenüber der bisherigen Regelung wird das Tatbestandsmerkmal einer „wiederholten Vergabe des Leistungsbezuges“ in die neue Regelung nicht übernommen. Dieses Tatbestandsmerkmal ist entbehrlich, weil bei dem geforderten mindestens zehnjährigen Bezug und der geltenden Einschränkung nach § 35 Absatz 1 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes, bei Befristung von Leistungsbezügen einen Zeitraum von fünf Jahren nicht zu überschreiten, bereits faktisch eine wiederholte Vergabe der Leistungsbezüge vorgelegen haben muss.

Ebenfalls aus Gründen einer verschlankenden Verwaltungspraxis wird auch das Tatbestandsmerkmal der „Ruhegehaltfähigkeitserklärung“ nicht in die Neuregelung übernommen. Künftig tritt die Rechtsfolge der Ruhegehaltfähigkeit der befristeten Leistungsbezüge - bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen - kraft Gesetzes ein, ohne dass es einer Ermessensentscheidung der Hochschule zur Ruhegehaltfähigkeit eines befristeten Leistungsbezuges bedarf. Dieses geschieht hierbei zu den im Übrigen unveränderten Bedingungen und Berechnungsmodalitäten folglich nicht mehr in sukzessiven Stufen, sondern am Ende der beruflichen Laufbahn im Zusammenhang mit der dann erfolgenden Festsetzung des Ruhegehalts auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Zu Absatz 4

Die Regelung des Absatzes 4 bildet die Regelung des bisherigen § 15 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes ab.

Die ausgewiesenen Höchstprozentsätze von 58,2 Prozent in der Besoldungsgruppe W 2 bzw. 64,5 Prozent in der Besoldungsgruppe W 3 wurden mit Artikel 4 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVObI. M-V, S. 316, 318) als Folge der Anhebung der Grundgehälter in der W-Besoldung festgelegt. Auf die diesbezügliche amtliche Begründung (Landtagsdrucksache 6/2791 S. 52f.) wird verwiesen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt Voraussetzung und Umfang der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Landesbesoldungsgesetzes (Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung - im Weiteren bezeichnet als Funktionsleistungsbezüge). Die Vorschrift bildet den materiell-rechtlichen Gehalt der bisherigen Regelung des § 33 Absatz 3 Satz 3 des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern mit dessen Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 15a des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern bis auf den in Absatz 6 Satz 1 übernommenen Ausnahmefall weiterhin ab.

Mit dem Wegfall der Regelungen in Absatz 3 bis 5 des § 15a des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (vergleiche Nummer 15 und dazugehörige Begründung), die im Zusammenhang mit dem Beamten auf Zeit in leitender Funktion standen, ist die Verweisung auf diese Norm hinfällig geworden und eine direkte Regelung der einzig verbleibenden Sachverhalte im Zusammenhang mit der Ruhegehaltfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen in § 67a geboten. Die Berechnungsweise selbst wird dadurch nicht verändert. Sie bildet die Rechtslage und dessen bisherige Umsetzung in der Praxis unverändert ab.

Zu Absatz 6

Die Regelung ist eine Ausnahmenvorschrift zu Absatz 5 und entspricht dem bisherigen § 15a Absatz 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, der in der Neufassung des § 15a nicht mehr enthalten ist (vergleiche Nummer 15).

Die Konkurrenzregelung des Satzes 2 findet nur beim Zusammentreffen von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 des Landesbesoldungsgesetzes mit Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Landesbesoldungsgesetzes innerhalb des Beamtenverhältnisses Anwendung, welches zur Ausübung der hauptamtlichen Funktion begründet wurde. Das Zusammentreffen von mehreren Versorgungsbezügen wird durch § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern reguliert.

Zu Absatz 7

Leistungsbezüge, die als Einmalzahlung gewährt werden, sind von der Ruhegehaltfähigkeit ausgenommen. Dies war bisher nicht explizit geregelt und wird klarstellend in die neue gesetzliche Regelung aufgenommen. Sie ergab sich bisher aus dem Umkehrschluss, dass für befristete und unbefristete Leistungsbezüge sowie Funktionsleistungsbezüge gesetzliche Voraussetzungen angeordnet waren (Höchstprozentsätze, Mindestbezugszeiten), für die Einmalzahlung dagegen nicht.

Zu Nummer 50 (§ 68 Ehrenbeamte)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Die landesrechtlichen Regelungen können nur auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte im Land Mecklenburg-Vorpommern Anwendung finden.

Zu Nummer 51 (§ 69 Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 1. Januar 1977 vorhandene Versorgungsempfänger)

Die Vorschrift gilt nach dem Einigungsvertrag nicht im Beitrittsgebiet (Einigungsvertrag, Anlage 1, Kapitel XIX, Sachgebiet A, Abschnitt 3 Nummer 9 Buchstabe c). In Mecklenburg-Vorpommern wurden Verbeamtungen frühestens ab 1990 vorgenommen. Versorgungsempfänger, die am 1. Januar 1977 vorhanden waren, kann es daher nicht geben. Es besteht daher keine Notwendigkeit § 69 beizubehalten bzw. fortzuschreiben.

Zu Nummer 52 (§ 69h Übergangsregelung aus Anlass des Gesetzes zur Änderung der Professorenbesoldung)

Diese Übergangsregelung wird aus dem Gesetz zu Übergangsregelungen bei der Professorenbesoldung [Artikel 2 § 3 des Vierten Gesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316)] hierher übernommen. Es handelt sich lediglich um die Änderung des Regelungsstandortes unter systematischen Gesichtspunkten. Eine materiell-rechtliche Regelungsänderung ist nicht beabsichtigt.

Zu Nummer 53 (§ 70 Allgemeine Anpassung)

Es handelt sich um eine Folgeregelung zu § 17 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes. Auf die Begründung zu § 17 Absatz 2 in Artikel 1 wird verwiesen.

Zu Nummer 54 (§ 72 Einmalzahlung im Jahr 2004)

Anpassungen und Einmalzahlungen werden in gesonderten Landesgesetzen geregelt. Es besteht daher keine Notwendigkeit § 72 beizubehalten bzw. fortzuschreiben.

Zu Nummer 55 (§ 85a Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

An die Stelle der Verweisung auf das Bundesbeamtengesetz und das entsprechende Landesrecht treten die entsprechenden Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes. Das Landesbeamtengesetz enthält insoweit keine eigenständigen Regelungen.

Zu Nummer 56 (§ 87 Unfallfürsorge)

Mit Ausnahme von Absatz 3, dessen Regelungsinhalt wegen des Sachzusammenhangs in § 43 Absatz 8 Aufnahme gefunden hat (siehe auch Nummer 26), sind die Regelungen gegenstandslos geworden.

Die genannten Verordnungen des Bundes zu einzelnen Vorschriften des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes wurden bereits durch § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 382) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung in Landesrecht übergeleitet (siehe auch Nummern 21 und 59).

Zu Nummer 57 (§ 88 Abfindung)

Die Vorschrift entstammt ursprünglich dem (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetz, das nach der Föderalismusreform in Landesrecht übergeleitet wurde.

Nach §§ 152 und 153 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Oktober 1965 (BGBl I S. 1776) wurde Beamtinnen bei ihrer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen Verheiratung eine Abfindung oder wahlweise auch eine Abfindungsrente gewährt. Damit wurden alle Versorgungsansprüche abgegolten. Eine Nachversicherung fand in diesen Fällen nicht statt.

Diese versorgungsrechtlichen Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes wurden zum 31. Dezember 1976 außer Kraft gesetzt und in das zum 1. Januar 1977 in Kraft getretene (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetz nicht mehr aufgenommen. Die frühere Vorstellung des Gesetzgebers, dass viele Frauen mit ihrer Eheschließung endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen und einer eigenen Vorsorge für Invalidität und Alter nicht bedurften, entsprach nicht mehr den tatsächlichen Verhältnissen. Das gesetzliche Leitbild einer sogenannten Hausfrauenehe hatte sich überholt.

Mit der Abschaffung der Regelungen der §§ 152 und 153 des Bundesbeamtengesetzes (a. F.) wurde zugleich mit § 88 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes eine Übergangsregelung eingeführt. Danach konnte bei der Entlassung einer verheirateten Beamtin eine Abfindung oder eine Abfindungsrente nur noch bis zum 31. August 1977 gewährt werden. Diese Vorschrift ist durch Zeitablauf obsolet geworden.

§ 88 Absatz 2 eröffnete die Möglichkeit der Rückzahlung einer früher erhaltenen Abfindung im Falle der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis mit einer Ausschlussfrist. Versorgungsrechtlich waren die abgefundenen Zeiten nach der Rückzahlung so zu behandeln als ob eine Abfindung nicht gewährt worden war (§ 88 Absatz 2 Satz 5). Gemäß § 88 Absatz 2 Satz 6 galt dies entsprechend, wenn auf die Abfindungsrente vor Auszahlungsbeginn verzichtet wurde.

Es sind Fälle denkbar, wonach aufgrund erneuter Verbeamtung und der Rückzahlung der Abfindung oder des Verzichts auf die Abfindungsrente sowie einem späteren Dienstherrnwechsel nach Mecklenburg-Vorpommern die betroffenen Zeiten wieder als ruhegehaltfähige Dienstzeiten zu berücksichtigen sind. Aus diesem Grunde sollten diese versorgungsrechtlichen Folgeregelungen weiterhin Gültigkeit behalten. Als geeigneter Regelungsstandort wird § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 angesehen, der abgefundene Zeiten grundsätzlich als nicht ruhegehaltfähig ansieht und der entsprechend den Regelungen des § 88 Absatz 2 zu ergänzen ist. Eine solche rechtliche Ausgestaltung haben auch die anderen Nordländer vorgenommen.

Die Vorschrift des § 88 ist folglich entbehrlich und deshalb aufzuheben.

Zu Nummer 58 (§ 105 Außerkrafttreten)

Die Vorschrift entstammt ursprünglich dem (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetz, das nach der Föderalismusreform in Landesrecht übergeleitet wurde.

Die Vorschrift hat mit Inkrafttreten der Föderalismusreform jegliche Bedeutung verloren. Mecklenburg-Vorpommern regelt die Versorgung ihrer Beamten- und Richterschaft ausschließlich in eigener Kompetenz. Von der Weitergeltung der genannten Vorschriften anderer Länder bleibt das Landesrecht Mecklenburg-Vorpommern unberührt.

Zu Nummer 59 (§ 106 Verweisung auf aufgehobene Vorschriften, Fortgeltung von Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift betrifft die Fälle, in denen Bestimmungen außerhalb des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf Vorschriften und Bezeichnungen des Versorgungsrechts Bezug nehmen. Die Generalklausel hat den Vorzug, dass nicht jede einzelne Vorschrift kurzfristig geändert werden muss.

Eine vergleichbare Vorschrift enthält § 97 des Landesbesoldungsgesetzes.

Zu Absatz 2

Die zum Beamtenversorgungsgesetz erlassenen Rechtsvorschriften in der zum Inkrafttreten der Föderalismusreform geltenden Fassung am 31. August 2006 sind bereits durch das Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 382) in Landesrecht übergeleitet worden. Dies betrifft insbesondere die Beamtenversorgungsüberleitungsverordnung und die Verordnungen des Bundes nach §§ 31 Absatz 3 Satz 3, 33 Absatz 5 und 43 Absatz 3 Satz 2 des (Bundes-)Beamtenversorgungsgesetzes. Die Vorschrift dient der Klarstellung, dass die Überleitungsfassungen bis zum Erlass entsprechender landesrechtlicher Regelung weitergelten, soweit durch dieses Gesetz nichts Abweichendes geregelt wird.

Die Weitergeltung bis zum Erlass entsprechender landesrechtlicher Vorschriften gilt auch für die zum Beamtenversorgungsgesetz erlassenen Verwaltungsvorschriften in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, soweit sich aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt.

Die Ermächtigungsgrundlagen zum Erlass von Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften sind in § 33 Absatz 5 (unter Nummer 21 Buchstabe d), in § 43 Absatz 3 Satz 2 (unter Nummer 26 Buchstabe c, Doppelbuchstabe bb) sowie in § 107 Absatz 1 (unter Nummer 60) eingefügt worden.

Zu Nummer 60 (§ 107 Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift wird an die nach der Föderalismusreform bestehende landesrechtliche Zuständigkeit angepasst. Der Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz obliegt dem für das Versorgungsrecht zuständigen Ministerium.

Zu Absatz 2

Die bislang fehlende Norm der Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung zur Regelung der Zuständigkeiten für die Ausführung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird ins Gesetz eingeführt. Eine vergleichbare Regelung findet sich für die Besoldung in § 86 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes (vergleiche Artikel 1 dieses Gesetzesentwurfs). Während die Zuständigkeit für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes durch Rechtsverordnung zu regeln ist (dabei handelt es sich um die Bezügestätigkeitslandesverordnung Mecklenburg-Vorpommern), bestimmt für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Landkreise, Ämter, Zweckverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften sowie der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die jeweils oberste Dienstbehörde die für die Versorgungsfestsetzung, Anweisung und Rückforderung zuständige Stelle.

Zu Nummer 61 (§ 107a Befristete Ausnahmen für Verwendungseinkommen)

Die bisherige Fassung des § 107a enthielt eine Verordnungsermächtigung für den Bundesverordnungsgeber, die bis zum 31. Dezember 2009 befristet war. Die Norm ist unter anderem durch Fristablauf gegenstandslos geworden.

Die Neufassung beinhaltet attraktivitätssteigernde Maßnahmen für ein Tätigwerden der Versorgungsempfängerin oder des Versorgungsempfängers nach Eintritt in den Ruhestand oder in dessen Versetzung.

Aufgrund des ungünstigen Altersaufbaus der Beamtenschaft im Land und den schon in den nächsten Jahren deutlich ansteigenden Zahlen der Ruhestandseintritte ist schon ab dem Jahr 2021 wegen der sich abzeichnenden Probleme bei der Gewinnung von Nachwuchskräften mit einer wachsenden Personallücke zu rechnen. Um der Überlastung der verbleibenden Belegschaft und einer möglichen Nichterledigung von Kernaufgaben entgegenzuwirken, sollen durch versorgungsrechtliche Regelungen auch Anreize für in den Ruhestand getretene oder versetzte Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte geschaffen werden, die weiterhin einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst nachgehen, für die ein besonderes Verwendungsinteresse besteht.

Diese monetären Anreize bestehen einerseits im Abweichen von der monatsbezogenen Anrechnung (Absatz 1), andererseits in der Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze (Absatz 2). Die Maßnahmen sollen die Attraktivität der Erzielung eines Verwendungseinkommens bei gleichzeitigem Erhalt eines Ruhegehalts steigern, da die Versorgung nicht oder in einem geringeren Maße gekürzt wird.

Zu Absatz 1

Die Regelung in Absatz 1 gilt für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die noch nicht die für sie geltende Regelaltersgrenze erreicht haben.

Die Anrechnung von Erwerbseinkommen erfolgt gemäß § 53 Absatz 7 Satz 4 grundsätzlich monatsbezogen (im Monat des Zuflusses), indem das jeweilige monatliche Gesamteinkommen der Höchstgrenze gegenüberzustellen ist. Soweit Verwendungseinkommen gemäß § 53 Absatz 8 und Versorgung die Höchstgrenze im jeweiligen Zuflussmonat übersteigen, wird die Versorgung entsprechend verringert.

Für dringende zeitlich befristete Projekte des Versorgungsdienstherrn kann von dieser Anrechnungsregelung abgewichen werden, um erweiterte Hinzuverdienstmöglichkeiten zu schaffen.

Es wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigung der Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamten in der Regel unterjährig erfolgt. In diesen Fällen soll es im Rahmen des Absatzes 1 möglich sein, den gezwölfteften Betrag des im Kalenderjahr erzielten Einkommens auf die Zuflussmonate zu beschränken. Dies führt dazu, dass ein Verwendungseinkommen, das in weniger als zwölf Monaten des Jahres erzielt wird, trotzdem als Jahreseinkommen betrachtet und durch zwölf geteilt wird. Das monatlich anzurechnende Einkommen verringert sich insbesondere bei kurzen Verwendungen somit deutlich. Dies führt zu einer verringerten bzw. entfallenden Kürzung der Versorgung und steigert somit die Attraktivität der Projektarbeit im Ruhestand.

Das besondere allgemeine Interesse des Landes bzw. das besondere dienstliche Interesse setzt voraus, dass der Abschluss oder das Fortschreiten des Projektes von besonderer Wichtigkeit für das Land bzw. für den Dienstherrn ist. Darüber hinaus muss zumindest die Annahme bestehen, dass der Erfolg des Projektes in nicht unerheblichem Maße von der Verwendung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten abhängt.

Das Erfordernis der schriftlichen Feststellung des besonderen Verwendungsinteresses vor Beginn der Verwendung soll den Ausnahmecharakter der Regelung und ihre restriktive Anwendung sicherstellen und weist der obersten Dienstbehörde, in deren Geschäftsbereich die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte befristet tätig wird, die Prüfung und Entscheidung zu.

Zu Absatz 2

Von Absatz 2 werden die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten erfasst, die bereits die für sie jeweils maßgebliche Regelaltersgrenze erreicht haben, aber weiterhin ihre Fähigkeiten und Kenntnisse dem öffentlichen Dienst zur Verfügung stellen und dafür ein Verwendungseinkommen erzielen.

Die Regelaltersgrenze ist mit dem Vollenden des 67. Lebensjahres bzw. für die Geburtsjahrgänge vor 1964 mit dem jeweiligen Alter gemäß § 35 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes erreicht. Entsprechendes gilt für Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte, die nach §§ 108, 114 und 115 des Landesbeamtengesetzes mit Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze in den Ruhestand eintreten. Vorzeitig in den Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte können bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen die besondere Höchstgrenze nach Absatz 2 erst mit Ablauf des Monats nutzen, in dem sie die jeweilige Regelaltersgrenze erreichen.

Eine Kürzung des Ruhegehalts setzt in diesen besonderen Verwendungsfällen erst ein, wenn die Summe von Versorgungsbezügen und Verwendungseinkommen die Höchstgrenze von 130 (statt grundsätzlich 100) Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, (zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrages nach § 50 Absatz 1) übersteigt. Diese Sonderhöchstgrenze geht der allgemeinen Höchstgrenzenregelung des § 53 Absatz 2 Nummer 1 vor.

Als Vorbild für die Regelung dient § 4 der Beamtenversorgungsüberleitungsverordnung, die mit einer Höchstgrenze von 130 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge eine vergleichbare höhere Hinzuverdienstmöglichkeit für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte vorsah, die im Zuge der Wiedervereinigung ihre Erfahrungen im Beitrittsgebiet zur Verfügung stellten. Eine ähnliche Regelung hält auch der Bund mit § 107d Beamtenversorgungsgesetz vor, allerdings begrenzt auf Aufgabengebiete, die im Zusammenhang mit der Aufnahme, Betreuung oder Rückführung von Flüchtlingen und ihren Angehörigen stehen oder der Durchführung von migrationsspezifischen Sicherheitsaufgaben im Ausland dienen.

Die Beschäftigung, aus der das Verwendungseinkommen erzielt wird, muss besonderen dienstlichen Interessen oder besonderen öffentlichen Belangen dienen. Das besondere dienstliche Interesse setzt voraus, dass die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von besonderer Wichtigkeit für den Dienstherrn ist. Darüber hinaus muss zumindest die Annahme bestehen, dass die Aufgabenerfüllung in nicht unerheblichem Maße von der Verwendung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten abhängt. Alternativ muss die Beschäftigung besonderen öffentlichen Belangen dienen. Die besonderen öffentlichen Belange sind dabei nicht zwingend auf die Interessen des Landes beschränkt. So kann ausnahmsweise auch der Einsatz bei einem anderen Dienstherrn besonderen öffentlichen Belangen dienen, sodass beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch für diese Fälle die erhöhte Hinzuverdienstgrenze angewandt werden kann. Ein möglicher Anwendungsfall könnte zum Beispiel die Verwendung von ehemaligen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten des Landes bei Einsätzen des Auswärtigen Amtes sein.

Das Erfordernis der schriftlichen Feststellung des besonderen Verwendungsinteresses vor Beginn der Verwendung soll den Ausnahmecharakter der Regelung und ihre restriktive Anwendung sicherstellen und weist der obersten Dienstbehörde, in deren Geschäftsbereich die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte tätig wird, die Prüfung und Entscheidung zu.

Satz 4 ermöglicht die zusätzliche Abweichung von der monatsbezogenen Anrechnung nach Absatz 1 auch für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, für die die erhöhte Hinzuverdienstgrenze nach diesem Absatz gilt, soweit sie anderweitig nicht für eine Verwendung angeworben werden können.

Zu Absatz 3

Die Ausnahmeregelung ist bis zum 31. Dezember 2030 befristet. Die zentrale Anrechnungsvorschrift des § 53 für Hinzuverdienste soll ihrem wesentlichen Inhalt nach Doppelalimentation aus öffentlichen Kassen vermeiden. Ausnahmen hiervon sollen nur in den besonders begründeten Ausnahmefällen des neu zu regelnden § 107a zugelassen werden. Bis zum Ablauf der Befristung sollen zunächst Erfahrungen hinsichtlich der Inanspruchnahme der erweiterten Hinzuverdienstmöglichkeiten gesammelt werden. Die weitere Entwicklung der Personalgewinnung könnte einen Ansatz bieten, die eventuelle Fortsetzung der erweiterten Hinzuverdienstmöglichkeiten für den genannten Personenkreis auch über 2030 hinaus vor Fristablauf zu prüfen.

Zu Artikel 3 - Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes des Landes Mecklenburg-Vorpommern**Zielsetzung und Notwendigkeit von Altersgeldregelungen**

Altersgeldregelungen wurden bereits beim Bund (2013) und in den Ländern Baden-Württemberg (2010), Niedersachsen (2013), Hessen (2014), Sachsen (2014), Freie und Hansestadt Hamburg (2014) und Freie Hansestadt Bremen (2015) eingeführt. Die Einführung von Altersgeldregelungen in Mecklenburg-Vorpommern ist insbesondere Ausfluss des Urteils des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 13. Juli 2016, Az.: C - 187/15; „Fall Pöpperl“).

Danach ist die Gesamtversorgung von Personen, die auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, zu verbessern. Führt das versorgungslose Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Alterssicherungsansprüchen, die deutlich hinter der Beamtenversorgung zurückbleiben, die der Beamtin oder dem Beamten beim Verbleib im Beamtenverhältnis zugestanden hätten, so verstoßen die zu diesem Ergebnis führenden nationalen Normen gegen das unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeitsgebot.

Mit dem Altersgeldgesetz soll freiwillig ausscheidenden Beamtinnen und Richterinnen sowie Beamten und Richtern anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeldanspruch gegen den früheren Dienstherrn gewährt werden.

Darüber hinaus sollen die neuen Altersgeldregelungen auch Anreize für Fachkräfte bieten, die nur für einen begrenzten Zeitraum in den öffentlichen Dienst eintreten wollen. Oftmals geht es Berufsanfängern darum, Erfahrungen zu sammeln und sich Perspektiven offen zu halten. Das Altersgeldgesetz ermöglicht flexible Übergänge und kann daher auch ein Instrument zur Fachkräftegewinnung sein.

Der Inanspruchnahmegrad von Altersgeld beim Bund und in anderen Ländern ist gering. In vergleichbaren Ländern liegt die Zahl der Anträge pro Jahr im einstelligen bis niedrigen zweistelligen Bereich. Vom Bund wurde mitgeteilt, dass 105 Anträge pro Jahr gestellt werden.

Wesentlicher Inhalt des Entwurfs eines Altersgeldgesetzes

Der Altersgeldanspruch entsteht mit der Entlassung von Beamtinnen und Beamten aus dem Beamtenverhältnis, wenn sie mindestens eine fünfjährige Dienstzeit absolviert haben. Der Altersgeldanspruch ruht bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Gewährung erfolgt auf Antrag. Vorzusehen ist auch die vorzeitige Inanspruchnahme wegen Schwerbehinderung, voller oder teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit. Das Altersgeld wird dann, wie auch in der Rente und in der Versorgung, nur mit Abschlägen gezahlt. Verstirbt die oder der Altersgeldberechtigte, erhalten seine Hinterbliebenen (Witwe, Witwer, Waise) auf Antrag Hinterbliebenenaltersgeld. Gleiches gilt für die Hinterbliebenen aus eingetragenen Lebenspartnerschaften.

Die Berechnung des Altersgeldes erfolgt in Anlehnung an das Versorgungsrecht nach altersgeldfähigen Dienstbezügen und nach altersgeldfähigen Dienstjahren. Vordienstzeiten, die als Ausbildungszeiten oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen verbracht wurden, bleiben unberücksichtigt. Anders als in der Versorgung wird es auch kein Mindestaltersgeld geben. In der Versorgung beträgt das Mindestruhegehalt 35 Prozent der zuletzt bezogenen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Das betragsmäßige Zurückbleiben des Altersgeldes hinter der Versorgung ist nach Ansicht des Bundes (der hier gefolgt wird) dadurch zu rechtfertigen, dass die oder der Betreffende eine der beamtenrechtlichen Versorgung vergleichbare Alterssicherung erhalten soll. Auch ein Dienstwechsel innerhalb des Bundesgebietes kann zur Veränderung von Versorgungsanswartschaften führen (Bundestagsdrucksache 18/10680 vom 13. Dezember 2016, Bericht des Bundes über die Evaluation des Altersgeldgesetzes, S. 11 Buchstabe c). In Ausübung der ihnen zustehenden Gesetzgebungskompetenzen haben die Länder Regelungen getroffen, die im Vergleich zu unterschiedlichen Besoldungs- und Versorgungsansprüchen führen. Auch bei der Anerkennung von Vordienstzeiten gibt es mittlerweile Unterschiede. So hat Mecklenburg-Vorpommern die Anerkennung von Vordienstzeiten nach §§ 10 und 11 des Beamtenversorgungsgesetzes mit dem Vierten Gesetz zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316) auf insgesamt fünf Jahre beschränkt.

Im Übrigen soll durch die Altersgeldregelungen kein übermäßiger Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag geschaffen werden. Zu berücksichtigen sind auch die zusätzlichen Kosten des Dienstherrn für die Auswahl und Einarbeitung von nachrückenden neuen Beschäftigten.

Alternativen zu den Altersgeldregelungen

Der Europäische Gerichtshof hat nicht explizit vorgegeben, auf welche Weise die nationalen Normen anzupassen seien. Daher steht dem Gesetzgeber ein gewisser Ermessensspielraum zu. Für den Bund hatte der Bundestag bereits am 28. August 2013 ein Altersgeldgesetz für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten verabschiedet (BGBl. I S. 3386). Baden-Württemberg, Hessen, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Sachsen haben Altersgeldregelungen in unterschiedlicher Ausprägung in das jeweilige Landesbeamtenversorgungsgesetz implementiert.

Einige Länder wollen zunächst die weitere Entwicklung in der Rechtsprechung abwarten.

Neben Altersgeldregelungen innerhalb oder außerhalb des Beamtenversorgungsgesetzes wurden auch die Möglichkeiten einer erhöhten Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, einer bisher nicht vorgesehenen Nachversicherung auch in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer Kapitalabfindung betrachtet.

Eine verbesserte Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung wäre nur als bundesweite Regelung denkbar durch Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI). Der Bund sowie die genannten sechs Länder haben bereits Altersgeldregelungen im Rahmen ihrer Gesetzgebungskompetenzen getroffen, sodass eine bundeseinheitliche Lösung wohl nicht mehr in Betracht kommt.

Für die Einführung einer Nachversicherungspflicht für auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausgeschiedene Beamte in der VBL, die eine Zusatzversorgung für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes gewährt, müsste insbesondere die VBL-Satzung geändert werden, was nach Auffassung des Bundes nur denkbar ist, wenn die VBL keine Nachteile erleidet (vergleiche Bundestagsdrucksache 16/12036 vom 19. Februar 2009, Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften, Seite 3 Punkt II.). Neben weiteren Schwierigkeiten wäre auch hier eine einheitliche Lösung wohl nicht möglich, weil die Freie und Hansestadt Hamburg und das Saarland keine Mitglieder der VBL sind. Überdies wären der Bund und die genannten Länder, die bereits Altersgeldregelungen haben, an diesem Lösungsweg nicht mehr interessiert.

Das Modell einer Kapitalabfindung hat bislang nur das Land Bayern gewählt. Danach tritt zur Nachversicherung eine Abfindung hinzu, die dem Unterschiedsbetrag zwischen der Nachversicherung und der Versorgungsanwartschaft entspricht (ergänzende Versorgungsabfindung). Dieser Unterschiedsbetrag wird um einen Abschlag in Höhe von 15 Prozent gekürzt und nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in einen Barwert umgerechnet. Die Kapitalabfindung böte den Vorteil eines einmaligen Verwaltungsaufwandes für den Dienstherrn. Allerdings trägt die abzufindende Person das Kapitalmarktrisiko.

Regelung durch gesondertes Gesetz

Die Vorzugsvariante ist aus versorgungsfachlicher Sicht die Einführung eines Altersgeldes nach dem Vorbild des Altersgeldgesetzes des Bundes. Das Altersgeld wird nach diesem Modell im Wesentlichen nach versorgungsrechtlichen Grundsätzen berechnet, sodass weitestgehend auf bewährte Regelungen der Beamtenversorgung mit entsprechender Anpassung zurückgegriffen werden kann. Es stellt sich als finanzieller Ausgleich für die entstandenen beamtenrechtlichen Versorgungsanwartschaften dar. Die bislang gesetzlich vorgeschriebene Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung würde in diesen Fällen künftig entfallen. Das Altersgeldmodell ist allerdings verwaltungsaufwendig. Der Dienstherr muss mitunter noch Jahrzehnte lang Personalunterlagen von längst ausgeschiedenen Beamtinnen und Beamten vorhalten und aktualisieren.

Für die Regelung in einem gesonderten Gesetz spricht insbesondere, dass das Altersgeld keine aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Beamtenversorgung ist. Altersgeldberechtigte sind Versorgungsberechtigten nicht gleichgestellt.

Zu § 1 (Geltungsbereich)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt den Anspruch auf Altersgeld als eine Alterssicherungsleistung eigener Art. Es steht Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern zu, soweit sie auf eigenen Antrag nach § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes bzw. nach § 21 Absatz 2 Nummer 4 des Deutschen Richtergesetzes aus dem Dienstverhältnis entlassen werden und eine entsprechende Willenserklärung über den Bezug von Altersgeld abgegeben haben. Eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung findet in diesen Fällen nicht statt.

Ausgeschlossen bleiben Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf (Anwärterinnen und Anwärter). Dies ergibt sich auch aus § 5 Absatz 1 Nummer 1 dieses Gesetzes. Dort wird explizit auf das Grundgehalt nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 des Landesbesoldungsgesetzes Bezug genommen, welches der Altersgeldberechnung zugrunde zu legen ist. Anwärterinnen und Anwärter beziehen jedoch kein Grundgehalt. Im Versorgungsrecht kann diese Personen-Gruppe ebenfalls keine Versorgungsanwartschaften erwerben.

Die Schriftform ist aus Gründen der Rechtssicherheit erforderlich. Zudem ist die Ausübung des Wahlrechts, anstelle der Nachversicherung Altersgeldansprüche zu beanspruchen, unwiderruflich. Wird eine solche Willenserklärung zum Bezug von Altersgeld nicht abgegeben, bleibt es bei der regelmäßigen Rechtsfolge der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Bei der regelmäßigen Rechtsfolge der Nachversicherung verbleibt es im Übrigen auch, wenn das Beamtenverhältnis vor Ablauf der versorgungsrechtlichen Wartefrist von fünf Jahren oder aufgrund einer Verurteilung oder einer disziplinarischen Maßnahme endet.

Altersgeldansprüche werden nur gewährt, wenn das Beamten- oder Richterverhältnis der anspruchsberechtigten Person am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch bestand. Früher ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter können kein Altersgeld beanspruchen. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (Beschluss vom 16. März 2017, Az.: 4 S 416/17, zitiert nach juris) hat zu den Altersgeldregelungen des Landes Baden-Württemberg festgestellt, dass der weite politische Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers nicht überschritten wird und insbesondere auch nicht gegen den Gleichheitssatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes verstoßen wird, wenn Altersgeldregelungen nicht auf vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes für auf eigenen Wunsch entlassene Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter erstreckt wird. Auf die Begründung zu § 3 Absatz 5 wird verwiesen.

Wurde vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Nachversicherung durchgeführt bzw. steht diese aufgrund einer vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis oder Richterverhältnis an, besteht kein Bedarf an einer (anderen) Alterssicherung mehr. Altersgeldansprüche können nur gewählt werden, wenn eine Entlassung aus dem Beamten- oder Richterverhältnis nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt.

Beamtinnen auf Zeit und Beamte auf Zeit können nur dann Altersgeldansprüche wählen, wenn sie nach Ablauf der Amtszeit in den Ruhestand getreten wären, also vor der Entlassung Versorgungsanwartschaften bestanden haben und die sonstigen Voraussetzungen für die Gewährung von Altersgeld erfüllt sind. Die Einschränkung ist folgerichtig, weil das Altersgeld ein Aluid für die Versorgungsanwartschaften ist, die freiwillig aufgegeben werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Grundlagen der Berechnung des Altersgeldes anhand der altersgeldfähigen Dienstbezüge und der altersgeldfähigen Dienstzeiten. Diese sind der Regelung des § 4 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern nachgebildet, weil mit dem Altersgeld eine der Beamtenversorgung vergleichbare Alterssicherungsleistung gewährt werden soll. Damit ist zugleich die Berechnung des Altersgeldes nach den Vorschriften über die ruhegehaltfähige Dienstzeit und die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ausgeschlossen.

Zu Absatz 3

Analog der Beamtenversorgung wird durch Absatz 3 den Hinterbliebenen von Altersgeldberechtigten ein eigener, vom Altersgeldanspruch abgeleiteter Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld eingeräumt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass es sich bei den Leistungen nach dem Altersgeldgesetz nicht um aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Versorgungsbezüge handelt. Altersgeldberechtigte sind insoweit Versorgungsberechtigten nicht gleichgestellt. Die Altersgeldberechtigten verlassen das Beamtenverhältnis auf eigenen Wunsch. Eine (fortgesetzte) Alimentationsverpflichtung des ehemaligen Dienstherrn besteht daher nicht mehr.

Zu Absatz 5

Durch die Regelung werden Richterinnen und Richter in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen und Beamtinnen und Beamten insoweit gleichgestellt.

Zu § 2 (Allgemeines)**Zu Absatz 1**

Der Gesetzesvorbehalt entspricht der Regelung des § 3 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Altersgeldzahlungen basieren auf der vorangegangenen Dienstleistung in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Sie müssen daher unter den gleichen strikten Gesetzesvorbehalt wie Versorgungsbezüge gestellt werden.

Zu Absatz 2

Mit der entsprechenden Anwendung von § 3 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern wird sichergestellt, dass Begünstigungen durch Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche sowie Versicherungsverträge, die eine höhere als die gesetzlich zustehende Altersgeldleistung zum Ziel haben, unwirksam sind.

Zu Absatz 3

Die Regelung stellt klar, dass auch in den Fällen eines Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz die in anderen Gesetzen oder sonstigen Rechtsvorschriften normierten Ansprüche des Dienstherrn auf Erstattung von Ausbildungs- und Fortbildungskosten durch die Beamtin oder den Beamten (z. B. § 34a des Landesbeamtengesetzes) fortgelten.

Zu § 3 (Anspruch)**Zu Absatz 1**

Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld werden nur gewährt, wenn altersgeldfähige Dienstzeiten von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurden. Die Zeiten müssen nicht ausschließlich in dem Beamten- oder Richterverhältnis zurückgelegt worden sein, aus dem die Entlassung gewünscht wird. Beträgt die Dienstzeit zum Zeitpunkt der Entlassung weniger als fünf Jahre, bleibt es bei der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

In Teilzeit verbrachte Zeiten sind, wie in der Beamtenversorgung auch, bei der Prüfung der Mindestzeit nur im tatsächlich erbrachten Umfang zu berücksichtigen.

Für die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren bleiben gemäß 6 Absatz 4 die Zeiten außer Betracht, für die bereits Ansprüche auf Altersgeld (z. B. bei einem anderen Dienstherrn) erworben wurden oder für die eine Nachversicherung durchgeführt worden ist.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird der Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf Altersgeld normiert. Der Anspruch entsteht unmittelbar mit Ablauf des Tages der auf Antrag der Beamtin oder Richterin oder des Beamten oder Richters erfolgten Entlassung.

Zu Absatz 3**Zu Satz 1**

Der Anspruch auf Altersgeld ruht bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch einschließlich der hierzu erlassenen Übergangsvorschriften (nach Geburtsjahrgang gestaffelte Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre).

Zu Satz 2

Nach Satz 2 endet das Ruhen des Anspruchs in den dort bestimmten Fällen vorzeitig.

Für das Altersgeld wird die Möglichkeit des vorzeitigen Bezuges mit Vollendung des 63. Lebensjahres eröffnet. Entsprechende Regelungen zum vorzeitiger Bezug auf Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres gibt es auch im Beamtenversorgungsrecht und im Rentenrecht.

Für Schwerbehinderte endet das Ruhen des Altersgeldanspruchs mit Ablauf des Monats, in dem das 62. Lebensjahr vollendet wird. Für vor dem 1. Januar 1964 geborene Schwerbehinderte findet die nach Geburtsjahrgang gestaffelte Anhebung der Altersgrenze vom 60. auf das 62. Lebensjahr gemäß § 236a Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch Anwendung.

Weitere Anknüpfungspunkte für die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersgeld sind die dem Rentenrecht entlehnten Voraussetzungen für die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung sowie für die Rente wegen Berufsunfähigkeit für vor dem 2. Januar 1961 geborene Versicherte. Letztere wurde nach der Neuordnung des Rentenrechts zum 1. Januar 2001 aus Vertrauensschutzgründen in modifizierter Form erhalten. In den Fällen des vorzeitigen Altersgeldbezuges wegen Erwerbsminderung wird grundsätzlich angenommen, dass auch im Beamtenverhältnis oder im Richterverhältnis abgeleistete Jahre mitursächlich für die später eingetretene Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sein können und damit eine vorzeitige Inanspruchnahme zu rechtfertigen ist.

Zu Satz 3

In Anlehnung an das Rentenrecht (§§ 103 und 104 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) können Leistungen aufgrund des vorzeitigen Endes des Ruhens ganz oder teilweise versagt werden, wenn die für den Bezug des Altersgeldes erforderliche gesundheitliche Beeinträchtigung absichtlich herbeigeführt oder bei der Begehung einer Straftat erlitten wurde.

Zu Absatz 4

Zu Satz 1

Eine vorzeitige Beendigung des Ruhens des Altersgeldes wird in der überwiegenden Zahl der Fälle direkt von der Entscheidung des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung abhängig sein. Ist dies nicht der Fall, stellt die oder der nach § 44 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes bestimmte Ärztin oder Arzt die Minderung der Erwerbsfähigkeit fest. Dies wird im Regelfall die Amtsärztin oder der Amtsarzt sein, da diese für die Feststellungen auf Grundlage des Sozialgesetzbuches befähigt sind. Dadurch soll eine größtmögliche Gleichbehandlung der ehemaligen Beamtinnen und Beamten oder Richterinnen und Richter bei der Feststellung der Minderung der Erwerbsfähigkeit sichergestellt werden. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass Fälle unterschiedlich behandelt werden, da verschiedene Träger (z. B. berufsständische Versorgungswerke) jeweils nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften entscheiden.

Zu Satz 2

Durch Verweis auf das Rentenrecht (§ 102 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) wird klargestellt, dass vorzeitiges Altersgeld wie auch Rente wegen Erwerbsminderung grundsätzlich befristet gewährt wird.

Zu Absatz 5

Beamtinnen und Beamte, die aus einem einstweiligen Ruhestand oder nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut in ein Dienstverhältnis berufen wurden und die ihre Entlassung innerhalb von fünf Jahren nach Wiederberufung beantragt haben, bleiben trotz Vorliegens der sonstigen persönlichen Voraussetzungen zeitlich befristet für den Zeitraum von fünf Jahren ab erneuter Berufung ohne Anspruch auf Altersgeld. Damit soll unter anderem ein Missbrauch der Altersgeldregelungen vermieden werden: Wird der Wiederberufung nicht Folge geleistet, verliert die Beamtin oder der Beamte nach § 60 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern für die Zeit der Nichtbefolgung der Wiederberufung den Anspruch auf Versorgungsbezüge. Könnte die wiederberufene Beamtin oder der wiederberufene Beamte unmittelbar nach Wiederantritt des Dienstes seine Entlassung beantragen mit der Folge, dass ihr oder ihm Altersgeld zustünde, würden die Sanktionen der Nichtbefolgung einer Wiederberufung umgangen werden. In den Fällen, in denen kein Anspruch auf Altersgeld entsteht, verbleibt es bei der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Für Richterinnen und Richter, die erneut in ein Richterverhältnis berufen werden, gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend.

Zu § 4 (Verlust des Anspruchs auf Altersgeld)**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen über das Erlöschen von Versorgungsbezügen wegen Verurteilung. Unter den in § 59 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern genannten Voraussetzungen verlieren Altersgeldberechtigte mit Rechtskraft der Entscheidung kraft Gesetzes ihren Altersgeldanspruch einschließlich des Hinterbliebenenaltersgeldanspruchs. Gemäß § 1 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gelten die versorgungsrechtlichen Regelungen auch für Richterinnen und Richter.

Wie beim Verlust der Beamtenversorgung auch, ist beim Erlöschen des Altersgeldanspruchs kraft Gesetzes eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorzunehmen. Ein vollständig unversorgtes Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst wäre mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen nicht zu vereinbaren.

Aufgrund des Pauschalverweises auf § 59 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern erstrecken sich die Rechtsfolgen von Wiederaufnahmeverfahren und Gnadenrecht auch auf das Altersgeld entsprechend.

Zu den Absätzen 2 und 3

Altersgeldberechtigte werden in den Geltungsbereich des Landesdisziplingesetzes einbezogen (vergleiche Artikel 7 dieses Gesetzentwurfs). Die Regelung berücksichtigt, dass ein Zahlungsanspruch in der Regel erst mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze entsteht. Eine vor diesem Zeitpunkt beginnende, befristete Kürzung des Altersgeldes liefe daher ins Leere.

Die Regelung in Absatz 3 betrifft Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die während eines laufenden Disziplinarverfahrens ihre Entlassung verlangen. Zwar ist aufgrund der vorgesehenen Änderung des Landesdisziplinargesetzes (vergleiche Artikel 7 dieses Gesetzesentwurfs) das Landesdisziplinargesetz grundsätzlich auch auf frühere Beamtinnen und Beamte und über die Verweisung in § 39 Absatz 1 des Landesrichtergesetzes auch auf (frühere) Richterinnen und Richter mit Anspruch auf Altersgeld anzuwenden, jedoch fordert § 34 Absatz 2 Nummer 2 des Landesdisziplinargesetzes ausnahmslos die Einstellung des Disziplinarverfahrens bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. Die Neuregelung durch Absatz 3 bewirkt, dass ein bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis oder Richterverhältnis bereits anhängiges Disziplinarverfahren im Hinblick auf das Altersgeld fortgeführt wird.

Zu § 5 (Altersgeldfähige Dienstbezüge)

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt abschließend die altersgeldfähigen Dienstbezüge in enger Anlehnung an § 5 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Der Familienzuschlag Stufe 1 gehört nur nach versorgungsrechtlichen Vorschriften zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Abweichend von den versorgungsrechtlichen Regelungen ist der Familienzuschlag nicht zu den altersgeldfähigen Dienstbezügen hinzuzurechnen. Die ihm zukommende Funktion der Gewährleistung einer familienbezogenen Besoldung ist Ausfluss des Alimentationsprinzips, das die Besoldungsempfängerin bzw. den Besoldungsempfänger berechtigt und den Dienstherrn verpflichtet, sie bzw. ihn und ihre bzw. seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren. Dieser Gedanke trägt weder im Rentenrecht, noch lässt sich eine über das Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis hinausgehende Verpflichtung des Dienstherrn zur amtsangemessenen Alimentation der Beamtin und ihrer Familie oder des Beamten und seiner Familie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses herleiten.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass damit auch der kinderbezogene Anteil am Familienzuschlag (Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) unberücksichtigt bleibt.

Zu Absatz 2

Freistellungen vom Dienst oder eine eingeschränkte Verwendung wegen Dienstunfähigkeit führen nicht zu einer Kürzung der altersgeldfähigen Dienstbezüge. Ihre (nur anteilige) Berücksichtigung findet im Rahmen der Ermittlung der altersgeldfähigen Dienstzeit statt. Dies entspricht den Regelungen im Versorgungsrecht.

Zu Absatz 3

Die Regelungen des § 5 Absätze 3, 5 und 6 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zur Versorgung aus dem letzten Amt werden auch auf das Altersgeld übertragen.

Danach gilt, dass das zuletzt bezogene Grundgehalt nur dann altersgeldfähig ist, wenn es mindestens zwei Jahre bezogen wurde; ansonsten ist altersgeldfähig nur das Grundgehalt aus dem zuvor bekleideten Amt (entspricht § 5 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern). Entsprechende Anwendung finden auch die Günstigerregelungen für Rückernennungen (§ 5 Absatz 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) und für Professoren, die von der alten Bundesbesoldungsordnung C in die neue Besoldungsordnung W gewechselt sind (§ 5 Absatz 6 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern).

Zu § 6 (Altersgeldfähige Dienstzeit)

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 entspricht dem § 6 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Berücksichtigungsfähig sind danach (nur) echte Beamten-dienstzeiten, also insbesondere keine Vordienstzeiten und Ausbildungszeiten nach den §§ 10 bis 12 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Satz 2

Durch die Verweisung auf § 6 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern über den Ausschluss abschließend bestimmter Zeiten (unter anderem Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres, Zeiten des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst) ist die Berücksichtigung dieser Zeiten als altersgeldfähige Zeiten ebenfalls ausgeschlossen.

Zu Satz 3

Die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht § 6 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Eine entsprechende, nur anteilige Berücksichtigung gilt auch für Zeiten einer nur eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes.

Zu den Absätzen 2 und 3

Abweichend von der Grundregel in Absatz 1 sehen die Absätze 2 und 3 Ausnahmen vor, abschließend bestimmte Zeiten mit reinen Beamtenzeiten gleich zu stellen und daher ebenfalls als altersgeldfähige Dienstzeiten zu behandeln. Die betreffenden Zeiten (im Richterverhältnis, im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegte Dienstzeiten und berufsmäßiger sowie nicht berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbaren Zeiten) wurden in einem dem Beamtenverhältnis vergleichbaren öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis verbracht. Gemeinsam ist diesen und den im Beamtenverhältnis verbrachten Zeiten der Dienst für den Staat und die Gesellschaft. Diese Zeiten werden auch in der Beamtenversorgung berücksichtigt.

Unter den mit dem nichtberufsmäßigen Wehrdienst vergleichbaren Zeiten sind zivile Ersatzdienste zu verstehen, die anstelle der Wehrpflicht in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik abgeleistet wurden. Dabei handelt es sich insbesondere um Zivildienstzeiten aufgrund des Zivildienstgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2005 (BGBl. I S. 1346), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1061) geändert worden ist, Wehersatzdienst als Bausoldat der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik sowie Zivildienst aufgrund der Verordnung über den Zivildienst in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik. Bundesfreiwilligendienste sowie andere Freiwilligendienste werden wie auch im Landesbeamtenversorgungsrecht von der Norm nicht erfasst (vergleiche Begründung zu Artikel 2 Nummer 6).

Zu Absatz 4

Zeiten, für die bereits ein Anspruch auf Altersgeld besteht oder für die eine Nachversicherung durchgeführt wurde (z. B. aus einem vorangegangenen, durch Entlassung beendeten Dienstverhältnis), sind nicht berücksichtigungsfähig. Diesbezüglich besteht insoweit kein Bedarf für eine Altersabsicherung (mehr). Altersgeldähnlich sind insbesondere solche Ansprüche, die - unabhängig von ihrer Bezeichnung - ihrem Wesensgehalt und ihrer Zweckbestimmung nach den Ansprüchen nach diesem Gesetz gleichzusetzen sind. Erfasst werden etwa auch vergleichbare Ansprüche aufgrund bundes- oder anderer landesrechtlicher Regelungen. Die Regelung soll eine Doppel- oder Überversorgung beim Altersgeld vermeiden.

Zu Absatz 5

Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 und sogenannte systemnahe Zeiten, die nach dem Beamtenversorgungsrecht grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig sind, kommen auch für die Berechnung und Festsetzung des Altersgeldes (grundsätzlich) nicht in Betracht; die Vorschrift dient insoweit der Verhinderung einer Umgehung beamtenversorgungsrechtlicher Vorschriften durch Entlassung aus dem Beamtenverhältnis mit Altersgeldanspruch. Zeiten einer besonderen Verwendung im Ausland können in entsprechender Anwendung der versorgungsrechtlichen Regelungen des § 13 Absatz 2 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern [vergleiche dazu Artikel 2 Buchstabe b) dieses Gesetzes] bis zum Doppelten als altersgeldfähig berücksichtigt werden. Dies ist gerechtfertigt, da für derartige Zeiten im Falle einer Nachversicherung Zuschläge an Entgeltpunkten gezahlt werden (§ 76e des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch).

Zu § 7 (Höhe des Altersgeldes)

Zu Absatz 1

Der jährliche Steigerungssatz von 1,79375 Prozent, der Höchstsatz von 71,75 Prozent und die Vorschriften zur Rundung und taggenauen Berücksichtigung von Zeiten bei der Berechnung des Altersgeldsatzes entsprechen den beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften.

Der zusätzliche pauschale Abschlag in Höhe von 15 Prozent wurde aus dem Altersgeldgesetz des Bundes übernommen. Der Abschlag soll bewirken, dass auf eigenen Wunsch vorzeitig aus dem Beamten- oder Richterverhältnis ausscheidende Personen versorgungsrechtlich nicht denjenigen gleichgestellt werden, die nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums dem Dienstherrn bis zum Erreichen des Ruhestandes zur Verfügung stehen. Nach einer Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (Urteil vom 25. April 2019, Az.: 14 BV 17.2352, insbesondere Rn. 31 bis 33, zitiert nach juris) ist eine solche Abschlagsregelung aus im Wesentlichen drei Gründen auch zulässig. Zum einen wird sie, wie zuvor dargestellt, dem Unterschied gerecht zwischen den auf eigenen Wunsch vorzeitig ausscheidenden Beamtinnen und Beamten gegenüber Beamtinnen und Beamten, die lebenslang mit ihrer vollen Arbeitskraft bis zum Erreichen der Altersgrenze dem Dienstherrn zur Verfügung stehen. Zum zweiten dürfen übermäßige Anreize für das vorzeitige Verlassen des Beamtenverhältnisses vermieden werden. Drittens kompensiert der Abschlag Kosten, die dem Dienstherrn aufgrund des Ausscheidens aus dem Dienst auf eigenen Wunsch entstehen. Dabei handelt es sich um Kosten für die Auswahl und Einarbeitung neuen Personals oder die Gewährung von finanziellen Anreizen für die Gewinnung neuen Personals in der allgemein vorherrschenden Situation des Fachkräftemangels. Nach Ansicht des Bayrischen Verwaltungsgerichtshofes bewirkt der Abschlag von 15 Prozent damit nicht eine bloße Kostenersparnis, sondern den Ausgleich für Kosten, die dem Dienstherrn verursacht werden, wenn abweichend vom Lebenszeitprinzip (auf das sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch der Dienstherr vertrauen dürfen) das Beamtenverhältnis vorzeitig auf eigenen Wunsch beendet wird. Gemäß Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes ist der Abschlag beim Ausscheiden aus einem Soldatenverhältnis ohne grenzüberschreitenden Bezug mit dem Grundgesetz vereinbar (Urteil vom 13. Februar 2020, Az.: 2 C 9.19, Rn. 16, zitiert nach juris).

Zu Absatz 2

Bei der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersgeld wird ein (dauerhaft wirkender) Altersgeldabschlag in Höhe von 3,6 Prozent für jedes Jahr des vorzeitigen Bezuges analog zum Beamtenversorgungs- und Rentenrecht erhoben. Der Altersgeldabschlag ist wie in den versorgungsrechtlich vergleichbaren Fällen der Schwerbehinderung und der Dienstunfähigkeit auf maximal 10,8 Prozent begrenzt.

Zu Absatz 3

In den Fällen des (befristeten) vorzeitigen Bezuges von Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit (§ 3 Absatz 3 Nummern 4 und 5) erfolgt eine vorübergehende Halbierung des Zahlungsbetrags. Dies entspricht der Regelung in § 67 Nummer 2 in Verbindung mit § 240 Absatz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch. Die (vorübergehende) Minderung des Altersgeldes bis zum Erreichen der rentenrechtlichen Regelaltersgrenze durch Anwendung des Faktors 0,5 erfolgt zusätzlich zur Erhebung des Altersgeldabschlages. Dies folgt aus dem Wortlaut des Absatzes 2 Satz 1, wonach alle Fälle des vorzeitigen Bezuges von Altersgeld der Abschlagsregelung unterliegen.

Zu Absatz 4

Die den Altersgeldansprüchen zugrundeliegenden altersgeldfähigen Dienstbezüge werden zeitgleich mit den Versorgungsansprüchen zugrundeliegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezügen dynamisiert. Die Dynamisierung umfasst sowohl die Anwartschafts- als auch die Leistungsphase. Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass strukturelle Änderungen des Besoldungsgefüges auf die Berechnung des Altersgeldes bzw. des Hinterbliebenenaltersgeldes Einfluss finden.

Einmalzahlungen führen nicht zur Dynamisierung der altersgeldfähigen Dienstbezüge.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift ist § 18 Absatz 9 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2672) geändert worden ist, nachgebildet und entspricht einem „Mindestaltersgeld“. Durch die von der für die Altersgeldberechnung zuständige Stelle durchzuführende Vergleichsberechnung ist sicherzustellen, dass das Altersgeld nicht hinter der Höhe zurückbleibt, die sich aus einer fingierten Nachversicherung der altersgeldfähigen Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben hätte. Dadurch wird vermieden, dass Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen nach diesem Gesetz im Alter gegebenenfalls auf Leistungen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (Sozialhilfe) angewiesen sind. Die hierfür erforderlichen Angaben sind vom zuständigen Rentenversicherungsträger beizuziehen.

Zu § 8 (Zuschläge für Kindererziehung und Pflege)

Die beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen über Zuschläge zum Ruhegehalt für Zeiten der Kindererziehung und der Pflege werden weitestgehend inhaltsgleich für Ansprüche auf Altersgeld übernommen. Dabei können nur solche Zeiten als zuschlagsberechtigt anerkannt werden, die auch altersgeldfähig sind. Die Erziehung eines Kindes außerhalb eines (altersgeldberechtigenden) Beamten- oder Richterverhältnisses kann daher bei der Ermittlung der Zuschläge nach § 8 nicht berücksichtigt werden.

Zu § 9 (Hinterbliebenenaltersgeld)**Zu Absatz 1**

Die Regelung listet abschließend die Arten der Ansprüche Hinterbliebener von verstorbenen Altersgeldberechtigten auf.

Zu Absatz 2

Der Verbleib des im Sterbemonat zu zahlenden Altersgeldes in voller Höhe bei den Erben entspricht der rentenrechtlichen Regelung in § 102 Absatz 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch. Eine (teilweise) Rückforderung ist somit ausgeschlossen. Im Übrigen soll es aus verwaltungsvereinfachenden Gründen wie in der Beamtenversorgung (§ 17 Absatz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) zulässig sein, nachzahlende Altersgeldbestandteile im Sterbemonat an die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer und Waisen) auch ohne Prüfung der Erbenstellung zu zahlen. Die Möglichkeit der Zahlung an die Hinterbliebenen (die zugleich auch Erben sein können) dient der beschleunigten und vereinfachten Auszahlung, weil die Eigenschaft als Ehegatte oder Abkömmling leichter als das Erbrecht nachzuweisen ist, das regelmäßig einen Erbschein erfordert. Die Regelung hat unter anderem praktische Relevanz für Fälle der rückwirkenden Besoldungsanpassung.

§ 10 Absatz 2 stellt klar, dass für das Behaltendürfen des Altersgeldes im Sterbemonat kein Antrag der Erben erforderlich ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 gewährt der hinterbliebenen Ehegattin oder dem hinterbliebenen Ehegatten bzw. der hinterbliebenen eingetragenen Partnerin oder dem hinterbliebenen eingetragenen Partner Witwenaltersgeld oder Witweraltersgeld in Höhe von 55 Prozent des Altersgeldes. Voraussetzung ist, dass die Altersgeldurheberin bzw. der Altersgeldurheber zum Zeitpunkt des Todes entweder Anspruch auf Altersgeld gehabt oder bereits Altersgeld bezogen haben muss.

Die im Beamtenversorgungsrecht geltenden Beschränkungen finden sinngemäß Anwendung. Dies betrifft die widerlegbare Vermutung der „Versorgungsehe“ bei einer kurzen Ehedauer von weniger als einem Jahr und die Eheschließung nach Ruhestandseintritt und Erreichen der Regelaltersgrenze -sogenannte Nachheirat- (§ 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern). Letztere Regelung findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Ruhestandseintritts der Erstbezug von Altersgeld tritt.

Entsprechende Anwendung findet auch die Vorschrift über die Kürzung des Witwen- oder Witwergeldes wegen großen Altersunterschiedes (§ 20 Absatz 2 Satz 1 und 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern). Die Intention der Vorschrift, eine Versorgungsehe zu vermeiden und den Dienstherr vor jahrzehntelangen Zahlungen aufgrund der durchschnittlich hohen Lebenserwartung der jungen Witwe oder des jungen Witwers zu schützen, trägt auch bei den Altersgeldzahlungen.

Im Übrigen soll auch die beamtenversorgungsrechtliche Regelung sinngemäß beim Hinterbliebenenaltersgeld Anwendung finden, wonach bei einem Zusammentreffen von Witwen-, Witwer-, Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen das wegen eines großen Altersunterschiedes gekürzte Witwen- oder Witwergeld in die Berechnung einfließt (§ 20 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern).

Zu Absatz 4

Die Regelung normiert den Anspruch und die Höhe einer einmalig zu gewährenden Witwen- bzw. Witwerabfindung. Ein Anspruch auf Wiederaufleben des Witwen- bzw. Witweraltersgeldanspruchs bei Beendigung der weiteren Ehe besteht nicht (siehe auch Absatz 7). Ebenso besteht, abweichend vom Beamtenversorgungsrecht, kein Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag für nicht witwen- bzw. witwergeldberechtigte Witwen bzw. Witwer, da die diesem Versorgungsbezug zugrunde liegende „nachwirkende Fürsorgepflicht des Dienstherrn“ bei der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Verlangen nicht besteht.

Zu Absatz 5

Hinterbliebenen Kindern einer oder eines verstorbenen Altersgeldanspruchsberechtigten kann ein Waisenaltersgeld in Höhe von 12 Prozent bzw. 20 Prozent des Altersgeldes gewährt werden. Angenommene Kinder werden (in Anlehnung an die Bestimmungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) nur dann berücksichtigt, wenn die oder der Altersgeldberechtigte zum Zeitpunkt der Annahme als Kind noch keine Zahlung von Altersgeld erhalten hat (Ausschluss sogenannter nachadoptierter Kinder). Allgemeine Regelungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern in Bezug auf das Waisengeld (§ 24 Absatz 2 und 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) gelten ebenfalls für das Waisenaltersgeld. Es besteht allerdings kein Anspruch auf Unterhaltsbeitrag nach beamtenversorgungsrechtlichen Grundsätzen.

Zu Absatz 6

Die Regelung zur Anspruchsentstehung auf Hinterbliebenenaltersgeld lehnt sich an § 27 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern an. Das Antragerfordernis nach § 10 Absatz 2 ist zu beachten.

Zu Absatz 7

Die versorgungsrechtlichen Vorschriften zur Einbeziehung von eingetragenen Lebenspartnern und Witwern in die Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung (§§ 1 Absatz 3, 28 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern), zum Zusammentreffen von Witwen- und Waisengeld und Unterhaltsbeiträgen (§ 25 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern), zur Rückforderung von Versorgungsbezügen (§ 52 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) sowie über das Erlöschen und den Entzug des Anspruchs auf Witwen- und Waisenversorgung (§§ 61 Absatz 1 und 2, 64 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) sind entsprechend anzuwenden.

Zu § 10 (Festsetzung und Zahlung des Altersgeldes und des Hinterbliebenenaltersgeldes, Rückforderung und Durchführung)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 normiert eine gesetzliche Frist von sechs Monaten, innerhalb derer der Betroffene oder dem Betroffenen mit rechtsmittelfähigem Bescheid die Festsetzung ihrer bzw. seiner altersgeldfähigen Dienstzeit und altersgeldfähigen Dienstbezüge mitzuteilen ist. Diese Festsetzung erfolgt im Gegensatz zur Leistungsgewährung nach Absatz 2 von Amts wegen und begründet keinen Anspruch auf Auszahlung. Sie steht unter dem Vorbehalt künftiger Rechtsänderungen. Mit der Festsetzung werden die dem Altersgeld zugrundeliegenden Berechnungsfaktoren verbindlich festgestellt, ohne eine Festsetzung des Altersgeldes an sich vorzunehmen. Die Festsetzung des Altersgeldes selbst erfolgt erst auf Antrag nach Beendigung des Ruhens nach dem dann geltenden Recht. Damit wird in Anbetracht des Zeitraumes der voraussichtlichen Anwartschaftsphase (Dauer zwischen Beendigung des Dienstverhältnisses und Beginn der Zahlung) eine ständige Revision und Neufestsetzung des Altersgeldes innerhalb dieser Anwartschaftsphase vermieden.

Die Zuständigkeit für die Festsetzung der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge sowie für die Zahlbarmachung von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld (Absatz 2) wird den obersten Dienstbehörden zugewiesen.

Zu Absatz 2

Die Zahlung des Alters- und Hinterbliebenenaltersgeldes erfolgt nur auf Antrag. Dies entspricht den rentenrechtlichen Vorschriften. Eine Zahlung von Amts wegen kommt nicht in Betracht, da der Zahlstelle die insoweit erforderlichen Daten (unter anderem Bankverbindung, Vorliegen eines Grundes für das vorzeitige Beenden des Ruhens des Anspruchs) regelmäßig nicht vorliegen werden. Vom Antragserfordernis ausgenommen bleibt das Altersgeld für den Sterbemonat.

Zu Absatz 3

Der Zeitraum, für den Alters- und Hinterbliebenenaltersgeld gewährt wird, beginnt mit dem Monat, in dem der Antrag gestellt worden ist. In Abweichung vom Regelfall (Satz 1) sieht Satz 2 vor, dass der Antrag unter bestimmten Voraussetzungen drei Monate Rückwirkung entfaltet. Die rückwirkende Geltung nach Satz 2 findet keine Anwendung auf das Hinterbliebenenaltersgeld. Sie gilt aufgrund der Bezugnahme auf § 3 Absatz 3 Satz 1 oder Satz 2 dieses Gesetzes nur für das Altersgeld.

Bei befristeten Altersgeldzahlungen ist nach Ablauf der Befristung ein Neuantrag erforderlich (siehe auch Begründung zu § 3 Absatz 4 Satz 2).

Zu Absatz 4

Die Bestimmungen zur Auszahlung von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld entsprechen zum Teil den Vorschriften des Beamtenversorgungsrechts und hinsichtlich der Fälligkeit den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche sind folglich nicht monatlich im Voraus fällig, sondern nach Satz 2 am Ende des Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies ist vor dem Hintergrund der fehlenden Geltung des Alimentationsprinzips gerechtfertigt.

Zugleich wird der Zahlungsendpunkt bestimmt. Mit der Festlegung auf das Monatsende des Sterbemonats unterbleiben die Auskehr oder die Rückforderung monatsanteiliger Beträge.

Zu Absatz 5

Es finden grundsätzliche Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zu Auszahlungsbestimmungen, Mitwirkungspflichten der Altersgeldempfängerin bzw. des Altersgeldempfängers sowie Regeln über das Verfahren zum Vollzug dieses Gesetzes aus dem Beamtenversorgungsrecht (§ 49 Absatz 1, 3 und 5 bis 9 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) Anwendung (Zuständigkeiten, Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, Ausschluss von Verzugszinsen, Einrichtung eines Überweisungskontos durch die Berechtigte bzw. den Berechtigten, Rundungsregelungen, Auszahlung von Kleinbeträgen). Gleiches gilt für die Rückforderung von Versorgungsbezügen nach § 52 und die Anzeigepflichten nach § 62 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Zu § 11 (Zusammentreffen von Altersgeld, Witwenaltersgeld und Witweraltersgeld mit Erwerbseinkommen)**Zu Absatz 1**

Die Vorschrift dient, wie die vergleichbare Regelung im Beamtenversorgungsrecht, dem Vorteilsausgleich und der Vermeidung von Überversorgung. Auch in der gesetzlichen Rente unterliegt der Rentenanspruch beim vorzeitigen Bezug einer Rente und gleichzeitigem Bezug eines Einkommens einer Ruhensregelung. Der Dienstherr bzw. die öffentliche Hand sollen insoweit von Leistungen der Alterssicherung freigestellt bleiben, wie Berechtigte wegen eines Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder wegen Erwerbsersatzeinkommens dieser Leistungen nicht bedürfen. Die Ruhens- oder Kürzungsvorschrift soll zudem vorzeitig Leistungsberechtigte nicht besserstellen als diejenigen, die erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze Altersgeld beziehen.

Leistungen nach diesem Gesetz gelangen nicht zur Auszahlung, soweit die Summe aus Altersgeldleistungen und Einkommen die in Absatz 2 genannten jeweiligen Höchstgrenzen übersteigt. Das Erwerbseinkommen bleibt unberührt. Die Anrechnung von Einkommen auf Altersgeldleistungen ist für Altersgeldberechtigte zeitlich begrenzt auf das Ende des Monats, in dem die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht wird. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze darf neben dem Altersgeld unbegrenzt hinzuverdient werden, während bei der Gewährung von Witwen- oder Witweraltersgeld die Anrechnung von Erwerbseinkommen für die Dauer des Bezugs von Witwen- oder Witweraltersgeld durchzuführen ist.

Zu Absatz 2

Die Höchstgrenzen des Absatzes 2 entsprechen im Wesentlichen denen des Beamtenversorgungsrechts.

Zu Nummer 1

Bei vorzeitigem Bezug von Altersgeld und Erzielung von Einkommen liegt die Höchstgrenze bei 71,75 Prozent der altersgeldfähigen Bezüge zuzüglich von 525 Euro monatlich. Altersgeld wird folglich in dem Umfang zum Ruhen gebracht, in welchem der Gesamtbetrag aus Altersgeld und Einkommen die Summe aus Höchstaltersgeld (71,75 Prozent der altersgeldfähigen Dienstbezüge) und dem in der Versorgung wie in der Rente geltenden anrechnungsfreien monatlichen Hinzuverdienstbetrag, der sich in Anlehnung an das aktuelle Rentenrecht nach Änderung des § 53 Absatz 2 Nummer 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern auf 525 Euro beläuft, übersteigt.

Zu Nummer 2

Die für das Witwen- und Witweraltersgeld ausgewiesene Höchstgrenze bewirkt, dass die Gesamtleistung aus Witwen- oder Witweraltersgeld und Einkommen den Betrag der altersgeldfähigen Bezüge des Leistungsurhebers (ehemalige Beamtin oder ehemaliger Beamter) nicht überschreiten darf. Das Witwen- oder Witweraltersgeld kommt in dem Umfang zum Ruhen, wie die Höchstgrenze überschritten wird. Der überschießende Betrag wird nicht ausgezahlt.

Zu § 12 (Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten)**Zu Absatz 1**

Mit der sinngemäßen Anwendung des § 55 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern soll beim Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten die Gesamtversorgung auf den Betrag begrenzt bleiben, der beim Verbringen des gesamten Arbeitslebens im Beamtenverhältnis erreichbar ist (Höchstgrenze). Sogenannte Systemwechsler, die also nicht ihr gesamtes Arbeitsleben im Beamtenverhältnis verbracht haben und neben der Beamtenversorgung bzw. dem Altersgeldanspruch auch einen Rentenanspruch erworben haben, sollen nicht besser stehen als sogenannte „Nur-Beamte“.

Aufgrund des Rechtsgrundverweises auf § 55 Absatz 1 bis 5 und 8 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern finden folgende Vorschriften entsprechend Anwendung:

Zu Nummer 1

Nach dem Regelungsziel des § 55 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern unterliegt der Versorgungsbezug bzw. der Anspruch nach diesem Altersgeldgesetz der Kürzung, während der Rentenbezug unangetastet bleibt. Der im Beamtenversorgungsrecht geltende Katalog der in Betracht kommenden Rentenarten gilt gleichermaßen. Nicht anzurechnen sind Rentenleistungen, die nach Beendigung des Dienstverhältnisses erworben wurden. Dementsprechend ist eine Erhöhung der für die Bestimmung der Höchstgrenze heranzuzuziehenden Zeiten um Zeiten nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht geboten (siehe auch Nummer 3).

Anwendung finden ebenso die Regelungen über die Rechtsfolgen eines unterlassenen Renten-antrages oder eines Rentenverzichts, die Berücksichtigung von Kapitalleistungen, Beitrags-erstattungen, Abfindungen sowie die Nichtberücksichtigung von Rententeilen (insbesondere Renten oder der sich erhöhende oder mindernde Rentenbetrag aus dem Versorgungsausgleich bei Ehescheidung).

Zu Nummer 2 bis 4

An die Stelle der versorgungsrechtlichen Termini treten die entsprechenden Begrifflichkeiten dieses Altersgeldgesetzes. Altersgeldfähige Dienstzeiten enden mit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

Zu Nummer 5

Bei der Höchstgrenzenminderung tritt an die Stelle der Versorgungsabschlagsregelung nach § 14 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern die Altersgeldabschlagsregelung des § 7 Absatz 2. Die Regelungsabsicht im Versorgungsrecht trägt auch bei den Altersgeldansprüchen. Ist der Versorgungsbezug um einen Versorgungsabschlag wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme von Versorgung nach § 14 Absatz 3 des Landes-beamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern gemindert und wird daneben eine Rente bezogen, so ist das der Höchstgrenzenberechnung zugrundeliegende fiktive Ruhegehalt ebenfalls um den Versorgungsabschlag zu mindern. Die Nichtberücksichtigung des Versor-gungsabschlages bei der Höchstgrenzenberechnung würde gegenüber „Nur-Beamten“ zu einer nicht gerechtfertigten Besserstellung aufgrund einer höheren Gesamtversorgung aus Versor-gung und Rente führen. Dies soll gleichermaßen ausgeschlossen sein, wenn an die Stelle der Versorgungsbezüge Altersgeldleistungen treten und sich die Gesamtversorgung aus Altersgeld und Rente zusammensetzt.

Zu Nummer 6

Beim Zusammentreffen von Rente und einem vorgezogenen Altersgeldanspruch wegen teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit ist die Anwendung des Faktors 0,5 auf das Altersgeld gemäß § 7 Absatz 3 ebenfalls in die Höchstgrenzenbestimmung einzubeziehen.

Zu Nummer 7

Die Reihenfolge der Anwendung von Anrechnungsvorschriften beim Zusammentreffen von Altersgeldansprüchen mit Erwerbseinkommen (§ 11) und Rente (§ 12) ist wie in § 55 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorzunehmen. Danach ist § 12 vor § 11 anzuwenden.

Zu Absatz 2

Die Anrechnung von Renten auf das Altersgeld nach diesem Gesetz unterbleibt, wenn die Altersgeldberechtigte oder der Altersgeldberechtigte aus einem später begründeten Dienstverhältnis mit einem Anspruch auf Versorgung ausscheidet. In diesen Fällen erfolgt die Anrechnung ausschließlich (direkt) über die beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften. Dies gilt auch für abgeleitete Ansprüche Hinterbliebener.

Zu § 13 (Zusammentreffen von Altersgeld und Hinterbliebenenaltersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung)**Zu Satz 1**

Wie im Beamtenversorgungsrecht sind Versorgungsleistungen aus einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Verwendung anzurechnen. Zeiten, die im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung zurückgelegt werden, sind nach § 6 Absatz 3 Nummer 4 Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern den Zeiten im Beamtenverhältnis gleichgestellt und steigern das Altersgeld. Durch die Anrechnung sollen eine unangemessene Doppelversorgung vermieden und Vorteile ausgeglichen werden, wenn während ein und desselben Zeitraums Versorgungsansprüche nach nationalem Recht und unionsrechtlichen Vorschriften erworben wurden. Der im nationalen Dienstrecht seit langem verankerte Grundsatz soll auch auf Ansprüche nach dem Altersgeldgesetz übertragen werden. Betroffen sind Versorgungsleistungen aus der zwischen- oder überstaatlichen Verwendung, deren Erwerb auf Zeiten vor der Entstehung des Altersgeldanspruchs zurückgeht. Die Versorgung aus der internationalen Verwendung bleibt in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie nach der Entstehung des Altersgeldanspruchs nach diesem Gesetz entstanden ist.

Zu Satz 2

Satz 2 beinhaltet eine Berechnungsvorschrift und dient der einheitlichen Rechtsanwendung.

Zu § 14 (Kürzung des Altersgeldes nach Ehescheidung)**Zu Absatz 1**

Anrechte aus der Beamtenversorgung unterliegen dem Halbteilungsgrundsatz des Versorgungsausgleichsgesetzes, sodass bei einer Ehescheidung für den ausgleichsberechtigten Ehepartner entsprechende Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet werden. Mit Eintritt des Rentenfalls leistet die gesetzliche Rentenversicherung Rentenzahlungen an die ausgleichsberechtigte Ehepartnerin oder den ausgleichsberechtigten Ehepartner und hat gegenüber dem Dienstherrn der ausgleichspflichtigen Ehefrau oder des ausgleichspflichtigen Ehemanns einen Erstattungsanspruch. Zum Ausgleich der dem Dienstherrn hierdurch entstehenden Kosten werden die Versorgungsbezüge der ausgleichspflichtigen Person bzw. ihrer Hinterbliebenen entsprechend gekürzt. Ebenso wie § 57 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern verwirklicht diese Vorschrift den Grundsatz der Kostenneutralität beim Dienstherrn, der nicht mit den Folgen der aus der Privatsphäre der Beamtin oder der Richterin bzw. des Beamten oder des Richters stammenden Ehescheidung belastet werden darf.

Der Kürzung des Altersgeldes nach der Ehescheidung oder des Hinterbliebenenaltersgeldes geht die Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften vor. Anderenfalls würde die Kürzung des Ruhegehalts wegen Ehescheidung ganz oder teilweise wieder rückgängig gemacht werden.

Aus dem Beamtenversorgungsrecht (§ 57 Absatz 1 Satz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) wird auch die Ausnahmeregelung (sogenanntes Vollwaisenprivileg) übernommen, dass die Kürzung des Vollwaisenaltersgeldes unterbleibt, wenn nach den rentenrechtlichen Vorschriften die Voraussetzungen für die Zahlung einer Waisenrente aus der Versicherung der berechtigten Ehegattin oder des berechtigten Ehegatten nicht erfüllt sind. Leistet der Versicherungsträger keine Waisenrente, besteht folglich auch keine Erstattungspflicht des Trägers der Beamtenversorgung gegenüber dem Träger der Rentenversicherung. Eine Kürzung des Waisengeldes bzw. des Waisenaltersgeldes ist daher nicht gerechtfertigt.

Zu Absatz 2

Die Vorschriften des § 57 Absatz 2 und 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zur Berechnung des Kürzungsbetrages finden entsprechend Anwendung, soweit sie sich systemgerecht auf die Altersgeldansprüche übertragen lassen.

Zu Absatz 3

Die Berechtigten von Altersgeldansprüchen nach diesem Gesetz können die Kürzung ihres Altersgeldanspruchs oder Hinterbliebenenaltersgeldanspruchs ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrages an den ehemaligen Dienstherrn abwenden. Dies entspricht der Vorschrift des § 58 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Regelungen des § 58 Absatz 2 und 4 zur Berechnung des Kapitalbetrages und zu Rückzahlungsansprüchen finden entsprechend Anwendung. Letzteres greift ein, wenn sich nach Zahlung des Kapitalbetrages herausstellt, dass aufgrund einer Härtefallregelung (z. B. Tod der bzw. des Ausgleichsberechtigten nach maximal 36 Monaten Bezug von Leistungen aus dem Versorgungsausgleich) keine Kürzung des Ruhegehalts bzw. von Ansprüchen nach diesem Gesetz vorzunehmen ist. Die Rückzahlung erfolgt unter Anrechnung der gewährten Leistungen.

Zu § 15 (Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften und Zuständigkeitsregelungen)

Zu Absatz 1

Aufgrund der Ermächtigungsnorm kann das für das Versorgungsrecht zuständige Ministerium die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen allgemeinen Verwaltungsvorschriften erlassen.

Zu Absatz 2

Die Norm ermächtigt die Landesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung zur Regelung der Zuständigkeiten für die Ausführung des Landesaltersgeldgesetzes für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten, die auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis mit Altersgeldansprüchen ausscheiden. Während die Zuständigkeit für den Bereich der Landesverwaltung durch Rechtsverordnung zu regeln ist (dabei handelt es sich derzeit um die Bezügestätigkeitslandesverordnung), bestimmt für die Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, Landkreise, Ämter, Zweckverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften sowie der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die jeweils oberste Dienstbehörde die für die Altersgeldfestsetzung, Anweisung und Rückforderung zuständige Stelle.

Zu Artikel 4 - Änderung des Landesbeamtengesetzes

Zu Nummer 1 (Änderung des Inhaltsverzeichnisses)

Nummer 1 enthält die sich aus den Gesetzesänderungen ergebenden Folgeänderungen für das Inhaltsverzeichnis.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 6 - Beamte auf Zeit)

Nach derzeitiger Rechtslage sind nur die Vorschriften über Abordnung und Versetzung von der Anwendung auf Wahlbeamte ausgeschlossen, soweit es sich um eine Abordnung oder Versetzung innerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes handelt. Nicht vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind hingegen derartige Maßnahmen, soweit sie landesübergreifend sind, sowie die Zuweisung etwa zu einer öffentlichen Einrichtung ohne Diensttherneigenschaft. Die speziellen Regelungen hierzu finden sich in §§ 14, 15 und 20 des Beamtenstatusgesetzes. Da aufgrund der Funktionsgebundenheit eines Wahlamtes Versetzung und Abordnung für Wahlbeamte innerhalb des Landes ausgeschlossen sind, muss dies aus diesem Grund auch für landesübergreifende Versetzungen und Abordnungen sowie die Zuweisung gelten. Die Vorschrift ist daher um diese Regelungen aus dem Beamtenstatusgesetz zu erweitern.

Zu Nummer 3 (Änderung von § 9 - Stellenausschreibung, gesundheitliche Eignung)

Buchstabe a beinhaltet eine redaktionelle Anpassung an den neuen Absatz 4.

Zu Buchstabe b

Nach der derzeitigen Regelung des § 9 Absatz 2 ist die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis aufgrund eines ärztlichen Gutachtens festzustellen. Das hat zur Folge, dass Personen, die als Beamte auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst eingestellt werden und anschließend in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen und später auf Lebenszeit verbeamtet werden, mehrfach amtsärztlich untersucht werden, ohne dass etwaige Fehlzeiten oder unverhältnismäßig hohe Krankheitskosten Anlass dazu gegeben hätten. Lediglich in den Fällen, in denen ein bestehendes Beamtenverhältnis gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes „in ein solches anderer Art“ umgewandelt wird, kann auf eine erneute ärztliche Begutachtung verzichtet werden, da das Beamtenverhältnis nicht (neu) begründet wird. Von dieser Möglichkeit wird allerdings in der Praxis nur sehr begrenzt Gebrauch gemacht.

Auch wenn das Vorrangigkeitsprinzip zugunsten der Amtsärzte und beamteten Ärzte durch Änderung des § 44 aufgehoben wird, führt die mehrmalige Untersuchung zu hohem Arbeitsaufkommen, sodass es insbesondere bei steigenden Einstellungszahlen einer Verfahrensänderung bedarf. Dem Vorbild anderer Bundesländer (zum Beispiel Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein) folgend, in denen lediglich eine Begutachtung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorgeschrieben ist, wird § 9 Absatz 2 daher geändert.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteile vom 25. Juli 2013 - Az. 2 C 12.11 und 2 C 18.12) hinzuweisen, mit denen ein Paradigmenwechsel bei der Einstellungsbegutachtung vollzogen wurde. Die gesundheitliche Nichteignung wurde bis dahin dann festgestellt, wenn das Eintreten häufiger Erkrankungen oder die dauernde Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden konnte. Nach der nunmehr geltenden Rechtsprechung besteht eine gesundheitliche Nichteignung nur, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist.

Lassen sich vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit oder krankheitsbedingte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten nach Ausschöpfen der zugänglichen Beweisquellen weder feststellen noch ausschließen, so geht dies jetzt zu Lasten des Dienstherrn. Im Ergebnis hat dies zu einer Umkehr der Beweislast geführt.

Dies hat zur Folge, dass die Ablehnungsquote bei vorgenommenen Einstellungsuntersuchungen sinkt. Auch insoweit ist es sachgerecht, dem Grunde nach eine Begutachtung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung genügen zu lassen.

Durch die in Satz 1 vorgesehene Regelung erfolgt die Prüfung daher künftig grundsätzlich nur noch vor der Verbeamtung auf Probe. Dies schließt aber nicht aus, vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nochmals eine ärztliche Begutachtung anzuordnen, so bei begründeten Zweifeln aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten.

Durch Satz 2 wird aber klargestellt, dass bei Vorbereitungsdiensten mit besonderen körperlichen Anforderungen eine Feststellung der gesundheitlichen Eignung bereits vor der Einstellung im Vorbereitungsdienst durchzuführen ist. Durch Satz 3 wird klargestellt, dass sich die Überprüfung der gesundheitlichen Eignung vor der Ernennung zum Beamten auf Zeit oder zum Ehrenbeamten nach § 44 richtet.

Zu Buchstabe c

Das Gendiagnostikgesetz des Bundes ist in seinen wesentlichen Teilen am 1. Februar 2010 in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, die mit der Untersuchung menschlicher genetischer Eigenschaften verbundenen möglichen Gefahren und genetische Diskriminierung zu verhindern und gleichzeitig die Chancen des Einsatzes genetischer Untersuchungen für den einzelnen Menschen zu wahren. In seinem Abschnitt 5 regelt das Gendiagnostikgesetz genetische Untersuchungen im Arbeitsleben. Im Einzelnen finden sich in diesem Abschnitt Regelungen zu genetischen Untersuchungen und Analysen vor und nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses (§ 19 des Gendiagnostikgesetzes), zu genetischen Untersuchungen und Analysen zum Arbeitsschutz (§ 20 des Gendiagnostikgesetzes) und ein arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot (§ 21 des Gendiagnostikgesetzes). Diese Regelungen beziehen sich ausschließlich auf Beschäftigte. Durch § 22 des Gendiagnostikgesetzes erfolgt zwar eine Übernahme dieser arbeitsrechtlichen Regelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse des Bundes. Beamte der Länder und Kommunen sind von dem arbeitsrechtlichen Schutzstandard des Gendiagnostikgesetzes aber nicht mit erfasst. Diese Ungleichbehandlung soll mit dem vorliegenden Gesetzentwurf für das Land Mecklenburg-Vorpommern behoben werden. Ziel ist es, den Schutzbereich des Gendiagnostikgesetzes auf die Beamten in Mecklenburg-Vorpommern auszudehnen und damit auch in Bezug auf das Dienstverhältnis dieses Personenkreises einen Missbrauch genetischer Daten zu verhindern und Benachteiligungen aufgrund genetischer Eigenschaften auszuschließen. Mit der Anfügung des neuen Absatzes 4 wird § 19 des Gendiagnostikgesetzes (Genetische Untersuchungen und Analysen vor und nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses) für die vom Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes erfassten Beamten und deren Dienstherrn für entsprechend anwendbar erklärt. Damit wird zugleich das Verbot statuiert, von diesem Personenkreis vor der Begründung des Beamtenverhältnisses oder im laufenden Beamtenverhältnis genetische Untersuchungen oder genetische Analysen zu verlangen. Der Dienstherr darf auch die Ergebnisse von genetischen Untersuchungen, die zu anderen Zwecken bereits vorgenommen wurden, weder verlangen noch entgegennehmen oder zum Beispiel für Personalentscheidungen verwenden.

Zu Nummer 4 (Einfügung von § 12a - Zuverlässigkeitsüberprüfung)

Durch den neuen § 12a soll künftig vor erstmaliger Begründung eines Beamtenverhältnisses in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes sowie in der Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerber in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelfer, als Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligkeit oder als Rechtspfleger tätig sein werden, die Verfassungsschutzbehörde sowie die Polizei (hier das Landeskriminalamt als zentrale Nachrichtensammel- und Auswertestelle) um Auskunft ersucht werden, ob dort Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel daran zu begründen vermögen, dass der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

Mit der Regelung wird eine Befugnis für die Einstellungsbehörde geschaffen, besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung zu verarbeiten. Die Datenschutzgrundverordnung lässt in Artikel 9 Absatz 2 eine entsprechende spezifische Regelung zu. Ein erhebliches öffentliches Interesse an der Datenverarbeitung liegt vor.

Die Gewähr der Verfassungstreue ist eine bereits bundesverfassungsrechtlich vorgegebene und durch § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes einfachgesetzlich konkretisierte Eignungsvoraussetzung (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz), die zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz gehört; sie hat damit Verfassungsrang. Sie ist eine zwingende Einstellungsvoraussetzung. Aus diesem Grund kann Beamter nur werden, wer auf dem Boden der verfassungsmäßigen Ordnung steht, sich zu ihr bekennt und für sie einzutreten bereit ist.

Die formalisierte Überprüfung der Verfassungstreue soll in der Weise erfolgen, als künftig routinemäßig aus Anlass der Begründung eines Beamtenverhältnisses bei der Verfassungsschutzbehörde sowie der Polizei abgefragt wird, ob dort Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel an der Verfassungstreue des Bewerbers gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes zu begründen vermögen.

Abgefragt werden nur dort bereits vorliegende Erkenntnisse. Es bedarf keiner weiteren Ermittlungen. Absatz 2 ermächtigt die die Polizei auch die Polizeibehörden anderer Bundesländer sowie des Bundes um Auskunft zu ersuchen, sofern dies erforderlich ist. Die Erforderlichkeit kann sich daraus ergeben, dass der Bewerber beispielsweise in anderen Bundesländern wohnhaft war oder ist.

Für die künftig durchzuführende standardisierte Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde sowie der Polizei sprechen nachfolgende Gründe:

Gegenwärtig ist der Extremismus eine zentrale Herausforderung für die Sicherheitsbehörden. Die Gewaltbereitschaft dieser Szene ist sehr hoch. Ziel einschlägiger Gewalttaten sind Menschen mit Migrationshintergrund aber auch Politiker oder Vertreter der Zivilgesellschaft und jüdisches Leben in Deutschland. Dabei begünstigen einschlägige Hasskommentare im Internet ein Klima von Aggression und Gewalt. Beim Extremismus herrschen hohe Gewaltbereitschaft, Intoleranz und die Unfähigkeit zum politischen Kompromiss vor.

In den Blick zu nehmen sind auch die „Reichsbürger und Selbstverwalter“, die - wenn es auch einzelne Überschneidungen mit dem Rechtsextremismus gibt - aufgrund der häufig kruden und nicht eindeutig zuzuordnenden Gedankenwelt ein eigenes Extremismusfeld bilden. Diese Szene birgt ein deutliches Gewaltpotenzial und zeigt eine Affinität zu Waffen. Das Anwachsen dieser Bewegung lässt durchaus Fragen nach der Integrationskraft unserer Demokratie aufkommen.

Festzustellen ist also, dass es der extremistischen Szene zunehmend gelingt, über das jeweilige Anhänger- und Sympathisantenpotenzial hinaus Wirkung zu entfalten. Damit verliert das antitotalitäre Fundament des Grundgesetzes an Substanz.

Hinzu kommt, dass in jüngsten Umfragen zwar eine hohe Akzeptanz für die Demokratie erkennbar wird, aber die Skepsis gegenüber ihrer Problemlösungskompetenz und den sie tragenden Institutionen wächst. Wahrgenommen werden zudem gesellschaftliche Spannungen und ein schwindender Zusammenhalt.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung für eine wehrhafte Demokratie, dass Extremisten, die nicht auf dem Boden des Grundgesetzes stehen, keine Möglichkeit erhalten, im Rahmen der Amtsausübung ihr extremistisches Weltbild einfließen zu lassen. Dies gilt umso mehr für Bereiche des öffentlichen Dienstes, die das Gewaltmonopol des Staates repräsentieren. Bewerber für den Polizeivollzugsdienst haben als zukünftige Waffenträger die Gewähr dafür zu bieten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzustehen. Zu den fundamentalen Prinzipien dieser Ordnung gehören mindestens: die Achtung der Menschenrechte, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteienprinzip, die Chancengleichheit für alle politischen Parteien und das Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition.

Diese Prinzipien müssen die künftigen Beamten als Repräsentanten des Gewaltmonopols des Staates bei Begegnungen mit extremistischen Bewegungen vertreten. Der Bewerber muss nach § 7 Absatz 1 Nummer 2 Beamtenstatusgesetz die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die oben genannten Werte einzutreten. Die geistige Haltung des Bewerbers muss dadurch geprägt sein, dass er aktiv für diese staatliche Grundordnung eintritt und sich damit auch identifiziert.

Eine Zuverlässigkeitsprüfung ist auch für sämtliche Bewerber für den Dienst in Justizvollzugseinrichtungen, als Gerichts- und Bewährungshelfer, als Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspfleger vor erstmaliger Begründung eines Beamtenverhältnisses notwendig.

Auch für diese Bediensteten sind zunehmender Extremismus und die Reichsbürgerbewegung eine Herausforderung.

Dies gilt eingedenk der Tätigkeit der Rechtspfleger im hochsensiblen, strikt hoheitlich geprägten Bereich des Zwangsvollstreckungswesens, sei es bei dem Erlass von Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen oder insbesondere im Rahmen der Zwangsversteigerung von Grundstücken. Aber auch in den übrigen Bereichen, in denen die Rechtspfleger eigenverantwortliche und sachlich unabhängige Entscheidungen treffen, ist ihre bedingungslose Loyalität dem Staat, seiner Verfassung, seinen Institutionen und vor allem Recht und Gesetz gegenüber von grundsätzlicher Bedeutung für das Funktionieren des Rechtssystems.

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Aufgaben des Justizvollzuges und des Landesamtes für ambulante Straffälligenarbeit, Resozialisierung der Gefangenen beziehungsweise Probanden und Schutz der Allgemeinheit, ist es unerlässlich, dass die dort tätigen Bediensteten für die freiheitlich demokratische Grundordnung eintreten.

Behandlungsmaßnahmen von Gefangenen werden insbesondere von Bediensteten in Justizvollzugseinrichtungen durchgeführt, die nicht dem Allgemeinen Justizvollzugsdienst angehören (Psychologen, Sozialpädagogen und andere). Für die demokratische Grundordnung ist maßgeblich, dass sie gegebenenfalls vorhandenen extremen Ansichten von Gefangenen beziehungsweise Verwahrten entschieden entgegentreten und diese nicht bestärken.

In gleicher Weise nehmen die Gerichts- und Bewährungshelfer und Psychologen der Forensischen Ambulanz unmittelbar auf die ihnen im Wege der Bewährungshilfe oder Führungsaufsicht unterstellten Probanden Einfluss. Sie führen zudem bei den Probanden Hausbesuche durch und sind in Ausübung ihrer Tätigkeit regelmäßig in den Justizvollzugsanstalten, um bereits vor Haftentlassung Kontakt mit den Gefangenen aufzunehmen und Empfehlungen für richterliche Auflagen und Weisungen nach der Haftentlassung zu beraten.

Für Bedienstete des Allgemeinen Vollzugsdienstes gilt das Erfordernis der Einführung der Zuverlässigkeitsprüfung in besonderem Maße, da sie zum einen die Gefangenen bei ihrem täglichen Tagesablauf begleiten und unterstützen, zum anderen aber auch durch ihre Dienstkleidung nach außen wahrnehmbar den Staat repräsentieren. Sie sind zudem in begrenzten Einzelfällen mit Waffen ausgestattet (Transport) und in besonderen Gefahrensituationen als Vertreter des Staates befugt, unmittelbaren Zwang gegenüber Gefangenen und Verwahrten anzuwenden.

Der Dienstherr hat daher die Pflicht, dafür zu sorgen, dass in seinen Personalkörper Extremisten keinen Zugang finden. Hierzu ist eine Überprüfung der Bewerber auf ihre Zuverlässigkeit erforderlich. Die Überprüfung erfolgt mittels eines Abgleiches mit den bei den Sicherheitsbehörden vorhandenen, rechtmäßig erhobenen Daten.

Der hiermit in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz verbundene Eingriff ist auch verhältnismäßig. Einschränkungen dieses Rechts sind nur im überwiegenden Allgemeininteresse zulässig. Der Bürger hat einen Anspruch darauf, dass er sich Beamten gegenüber sieht, die auch hinter den Grundprinzipien des Staates stehen. Um dies sicher zu stellen, ist eine Überprüfung der Verfassungstreue von Bewerbern vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis erforderlich. Es sind keine anderen Mittel einer Überprüfung ersichtlich, die in gleicher Weise geeignet sind, diesem Ziel Rechnung zu tragen. Mildere Mittel wie zum Beispiel die Auskunft aus dem Bundeszentralregister (§ 41 Absatz 1 Nummer 2 Bundeszentralregistergesetz), eine Anfrage beim Verfassungsschutz im Einzelfall oder der persönliche Eindruck im Bewerbungsgespräch sind hingegen nicht gleichermaßen geeignet. Diese Mittel kommen bereits jetzt zur Anwendung, ihr Erkenntnisgewinn ist jedoch nicht mit einer Abfrage zu vorhandenen Erkenntnissen der Sicherheitsbehörden zu vergleichen und kann diese nicht ersetzen. Die Inhalte des polizeilichen Führungszeugnisses sind in § 32 Bundeszentralregistergesetz abschließend geregelt und beziehen sich auf abgeschlossene Verfahren und damit rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen.

Die Zuverlässigkeitsprüfung ist geeignet, den mit ihrer Hilfe angestrebten Erfolg zu erreichen, den Zugang von Verfassungsfeinden zum Polizeidienst und Justizdienst zu verhindern. Dieser Eingriff steht auch in einem angemessenen Verhältnis zu dem schützenswerten Ziel des Dienstherrn, nur Personen, die auf dem Boden der freiheitlichen demokratischen Grundordnung stehen, in den öffentlichen Dienst einzustellen.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass auch unter Zugrundelegung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die Zuverlässigkeitsprüfung ein legitimes Ziel ist, weil sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sichern will. Es steht außer Frage, dass Polizeivollzugsbeamten sowie Bediensteten in Justizvollzugseinrichtungen, Gerichts- und Bewährungshelfern, Psychologen der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit und Rechtspflegern eine besondere Treuepflicht obliegt.

Die mit dieser Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und die Freiheit der betroffenen Personen werden durch die im Gesetz festgelegten und dem Risiko angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen Rechnung getragen.

Nach Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der Datenschutzgrundverordnung sind bei der Verarbeitung besonders sensibler personenbezogener Daten, die beispielsweise die politische Meinung oder weltanschauliche Überzeugungen betreffen, besondere Vorgaben zu beachten. Die Verarbeitung ist auf der Grundlage des Rechts eines Mitgliedsstaates grundsätzlich möglich. Sie muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten Ziel stehen, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahren und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Interessen der betroffenen Person vorsehen und sie muss aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses erforderlich sein. Der Eingriff soll hier durch ein Gesetz geregelt werden, er trägt somit dem formalen Erfordernis Rechnung. Wie oben bereits ausgeführt, stellt sich die Überprüfung auch als verhältnismäßig zu dem angestrebten Zweck des Staates dar. Die Rechte des Betroffenen werden insofern gewahrt, als er Kenntnis von der Datenabfrage bei den Sicherheitsbehörden im Rahmen seines Bewerbungsverfahrens bei der Polizei hat. Im Übrigen werden keine neuen Daten erhoben, nur bisher vorhandene an die Einstellungsbehörde übermittelt. Wie bei den Ausführungen zum Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dargestellt, besteht auch ein erhebliches öffentliches Interesse, dass Beamte zu den Grundprinzipien dieses Staates stehen und der Bürger sich darauf verlassen kann, dass Repräsentanten des Staates sich bei ihrer Aufgabenwahrnehmung auf dem Boden des Grundgesetzes bewegen. Dies muss insbesondere bei Beamten gelten, die das Gewaltmonopol des Staates durchsetzen und Waffenträger sind.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass bereits Beamte auf Widerruf im Polizeivollzugsdienst und im Justizvollzugsdienst als Uniformträger in ganz besonderer Weise den Staat und seine freiheitliche demokratische Grundordnung repräsentieren, sie im Rahmen ihrer Aufgaben zum Schutz des Staates, seiner Einrichtungen, der Gesellschaft im Allgemeinen und des Einzelnen in weiter zunehmender Weise zur Abwehr verfassungsfeindlicher Aktivitäten gefordert sind und dies von Anbeginn des Dienstes ein herausgehobenes Bekenntnis zur Verfassungstreue in Gestalt der Bereitschaft erfordert, sich einer Zuverlässigkeitsprüfung zu stellen, weil andere Möglichkeiten nicht in gleicher Weise effektiv sind, um extremistische Tendenzen bei den Bewerbern erkennen zu können.

Die Abfrage steht auch im Hinblick auf die Stellung der Bewerber nicht außer Verhältnis. Zum einen hätte dieser im Rahmen von § 26 des Landesverfassungsschutzgesetzes die Möglichkeit, gegenüber der Verfassungsschutzbehörde selbst eine Auskunftserteilung zu beantragen. Darüber hinaus wird die Zuverlässigkeitsprüfung der Einstellungsbehörde nicht dadurch zu Lasten des Bewerbers abgeschlossen, wenn die Verfassungsschutzbehörde oder die Polizei mitteilt, dass und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen. Stattdessen ist die vorgesehene Anfrage lediglich ein weiteres Erkenntnismittel. Es ist daher auch weiterhin Sache der Einstellungsbehörde, die ihr vorliegenden Erkenntnisse zu bewerten und zu einer Entscheidung zu kommen, ob begründete Zweifel an der Verfassungstreue bestehen oder aber trotz vorliegender Erkenntnisse bestehende Zweifel ausgeräumt werden können.

Die mit den Erkenntnissen aus einer Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde und der Polizei verbundenen Auswirkungen auf die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst sowie in die Laufbahn des Justizdienstes, soweit die Bewerber in einer Justizvollzugseinrichtung, als Gerichts- und Bewährungshelfer, als Psychologe der Forensischen Ambulanz im Landesdienst für ambulante Straffälligenarbeit oder als Rechtspfleger tätig werden, berühren zwar das Grundrecht auf Berufsfreiheit (Artikel 12 Grundgesetz). Dieser Eingriff erweist sich mit den vorherigen Darlegungen und der durch die Verfassung selbst gegebenen besonderen Stellung des Berufsbeamtentums im Allgemeinen und bei Polizeivollzugsbeamten sowie Bediensteten in Justizvollzugseinrichtungen, Gerichts- und Bewährungshelfern, Psychologen der Forensischen Ambulanz im Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit und Rechtspflegern im Besonderen als verhältnismäßig vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren erheblich zugenommenen Angriffe auf die freiheitliche demokratische Gesellschaft durch die extremistische Szene.

Die Regelung in Absatz 3 dient dem Schutz der Minderjährigen. Etwaige Erkenntnisse sollten nicht zu Lasten der Bewerber verwendet werden, da hierbei möglicherweise Verhaltensweisen zutage gefördert werden, die in die Ausbildungszeit eines jungen Menschen fallen und häufig Emotionen in Verbindung mit engagiertem Protest entspringen sowie Teil von Milieu- und Gruppenaktionen sind (so BVerfG Beschluss v. 22. Mai 1975 S. 356). In diesen Fällen wird die Überprüfung nachgeholt.

In Absatz 4 wird der Personenkreis bestimmt, der die Daten, die zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 der Datenschutzgrundverordnung gehören, verarbeiten darf. Es geht hier um die Berufsgruppen, die in § 203 Strafgesetzbuch als (Berufs-) Geheimnisträger aufgezählt sind. Ferner wird festgelegt, wie mit den von den Sicherheitsbehörden übermittelten Erkenntnissen zu verfahren ist. Die Erkenntnisse dürfen nur Befugten zugänglich sein, d.h. Personen, die in der Einstellungsbehörde mit der Entscheidung befasst sind, ob der Bewerber die Gewähr der Verfassungstreue bietet.

Absatz 5 trägt den Bedürfnissen des Datenschutzes Rechnung. Das Verfahren soll für den Bewerber transparent durchgeführt werden. Im Übrigen werden die Speicherung und die Löschung der Daten geregelt.

Durch Absatz 6 wird die Möglichkeit eröffnet, dieses Verfahren elektronisch durchzuführen. Das Innenministerium wird ermächtigt, die entsprechende Rechtsverordnung zu erlassen.

Zu Nummer 5 (Änderung von § 14 - Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen)

Die Änderung dient dazu, den Sprachgebrauch in der Praxis, der sich immer noch an den alten Begrifflichkeiten (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) orientiert, zu vereinfachen. An dem durch das Beamtenrechtsneuordnungsgesetz vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687) eingeführten neuen Laufbahnsystem (Einführung des Zwei-Laufbahngruppensystems) ändert sich dadurch nichts.

Zu Nummer 6 (Änderung von § 16 - Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund des Gemeinschaftsrechts)

Die Regelungen des § 16 sind aufgrund der Änderung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (EU-Berufsanerkennungsrichtlinie - im Weiteren Richtlinie 2005/36/EG) durch die Richtlinie 2013/55/EU vom 20. November 2013, anzupassen.

Die Richtlinie 2005/36/EG regelt die berufliche Anerkennung im Bereich der sogenannten reglementierten Berufe. Gemäß Artikel 3 Absatz 1 Nummer a der Richtlinie 2005/36/EG handelt es sich bei einem reglementierten Beruf um eine berufliche Tätigkeit, bei der die Aufnahme oder Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist. Beamte gehören in die Kategorie der reglementierten Berufe.

Die Richtlinie 2005/36/EG trat am 20. Oktober 2005, die Richtlinie 2013/55/EU am 17. Januar 2014 in Kraft. Sie gilt für alle Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, des sonstigen Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz, die ihre Qualifikation in einem Mitgliedstaat erworben haben.

I. Allgemeines

Wenn sich ein EU-Bürger in einem anderen Mitgliedstaat niederlässt und dort eine Tätigkeit in einem reglementierten Beruf dauerhaft ausüben möchte, kann er die Niederlassungsfreiheit für sich in Anspruch nehmen. Die Richtlinie 2005/36/EG garantiert Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates den Zugang zu einem reglementierten Beruf und seine Ausübung in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem die Berufsqualifikation erworben wurde, unter denselben Voraussetzungen wie Inländern. Sie dient damit der Beseitigung von Hindernissen für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Für den Berufszugang und die Ausübung eines reglementierten Berufs ist aber die Anerkennung der entsprechenden Berufsqualifikation erforderlich.

Nur bei sieben, sogenannten „sektoralen“ Berufen (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Krankenpfleger, Hebammen, Architekten), besteht ein Recht auf ein Verfahren zur Approbation beziehungsweise Berufserlaubnis. Dort erfolgt eine automatische Anerkennung, weil es für diese Berufe in der Europäischen Union einheitliche Mindestausbildungsstandards gibt. Die diesbezüglichen Berufsqualifikationen sind im Anhang V der Richtlinie 2005/36/EG aufgelistet.

Für alle anderen reglementierten Berufe ist eine individuelle Prüfung der Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation durch die zuständigen Anerkennungsstellen vorgesehen. Bei einer weitgehenden Übereinstimmung von Inhalt und Dauer der Ausbildung erfolgt eine volle Anerkennung. Wenn sich die Ausbildungsinhalte teilweise unterscheiden, ist eine partielle Anerkennung möglich. Fehlende Kenntnisse können durch Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang ausgeglichen werden. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Prüfung oder des Anpassungslehrgangs kann eine volle Anerkennung erreicht werden.

Die Antragsberechtigung besteht unabhängig vom Aufenthaltsstatus. Anträge aus dem In- und Ausland sind daher möglich.

In Mecklenburg-Vorpommern wurden die Vorgaben der Richtlinie 2005/36/EG im Wesentlichen durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt. Gemäß § 16 Absatz 1 Satz 3 des geltenden Landesbeamtengesetzes findet dieses Gesetz im Beamtenbereich - mit Ausnahme des § 17 (Statistik) - jedoch keine Anwendung. Gemäß § 16 Absatz 7 des Entwurfes gilt dies auch künftig.

Für den Bereich des Beamtenrechts erfolgte die Umsetzung aber durch § 16 und der auf dieser Grundlage zu erlassenden Rechtsverordnungen. Die bereits bestehenden Voraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung aufgrund des Gemeinschaftsrechts (vgl. hierzu §§ 15 bis 23 der Allgemeinen Laufbahnverordnung) sind an die geänderte Rechtslage anzupassen.

Wesentliche Änderungen der Richtlinie 2005/36/EG waren:

- die Aufnahme des partiellen Zugangs (neuer Artikel 4f),
- die Möglichkeit des Ausgleichs wesentlicher Unterschiede zwischen erworbener Qualifikation und den nach Landesrecht für den Erwerb der Laufbahnbefähigung zu erfüllenden Voraussetzungen durch lebenslanges Lernen (geänderter Artikel 14 Absatz 5),
- Regelungen zum Vorwarnmechanismus (neuer Artikel 56a) und
- die elektronische Antragstellung ist zu ermöglichen (neuer Artikel 57a).

Mit dem partiellen Zugang nach Artikel 4f und dem Vorwarnmechanismus nach Artikel 56a der Richtlinie 2013/55/EU wurden zwei dem Dienstrecht bislang unbekannte Instrumente eingeführt.

II. Zu den einzelnen Absätzen

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird aufgezählt, wie die Laufbahnbefähigung erworben werden kann. Bezüglich der einzelnen Änderungen ist auf Folgendes hinzuweisen:

Zu Nummer 1

Es geht um die Aktualisierung des Verweises. Im Hinblick darauf, dass nicht auf deutsches Recht verwiesen wird, verbleibt es bei einem statischen Verweis.

Zu Nummer 2 und 3

Die Laufbahnbefähigung kann unter den genannten Voraussetzungen auch aufgrund eines mit einem Drittstaat geschlossenen Vertrages erworben werden. So werden die Vertragsstaaten des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum (Island, Liechtenstein und Norwegen) den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gleichgestellt.

Darüber hinaus können künftig aber auch Berufsqualifikationen, die außerhalb Deutschlands oder der EU/EWR erworben wurden, bei der Laufbahnbefähigung berücksichtigt werden. Die jeweiligen Regelungen sind den einzelnen Laufbahnverordnungen vorbehalten. Die Zulassung zum Landesbeamten bleibt gemäß § 7 Absatz 1 des Beamtenstatusgesetzes jedoch weiterhin grundsätzlich nur Deutschen, EU/EWR-Bürgern und Schweizern vorbehalten.

Zu Absatz 2

Nach dem geänderten Artikel 53 der Richtlinie 2005/36/EG müssen Personen, deren Berufsqualifikation anerkannt wird, über die Sprachkenntnisse verfügen, die für die Ausübung der Berufstätigkeit im Aufnahmestaat erforderlich sind. Die Überprüfung von Sprachkenntnissen ist allerdings nicht Teil des Verfahrens zur Anerkennung einer Berufsqualifikation und darf daher erst nach der Anerkennung der Berufsqualifikation vorgenommen werden (vgl. Artikel 53 Absatz 3 und Ziffer 26 der Erwägungen der Richtlinie vom 20. November 2013). Es handelt sich um eine Anforderung für den Zugang zum Beruf, die unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit in den jeweiligen Einstellungsverfahren zu überprüfen ist.

Zu Absatz 3

Die bisherige Ermächtigung der Landesregierung beziehungsweise der für das Bildungswesen zuständigen obersten Landesbehörde in Absatz 1 Satz 2, das Nähere, insbesondere das Anerkennungsverfahren und die Ausgleichsmaßnahmen durch Rechtsverordnung zu regeln, wird ergänzt und konkretisiert durch die Aufzählung der in den Verordnungen maßgeblich zu regelnden Punkte. Danach ist in den Rechtsverordnungen Folgendes zu berücksichtigen:

Zu Nummer 1 - Einzelheiten der Anerkennungsbedingungen

Der Erwerb der Laufbahnbefähigung setzt nach geltendem Landesrecht grundsätzlich den Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Hochschulstudiums sowie einen Vorbereitungsdienst oder Berufserfahrung voraus. Je nach Fachrichtung und Qualifikationsniveau werden die Abschlüsse einer Laufbahn zugeordnet.

Die Anerkennung von Berufsqualifikationen aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG erfolgt jedoch nach unterschiedlichen Regelungen.

Wie bereits dargestellt sind für einige von der Richtlinie 2005/36/EG erfasste reglementierte Berufe die Bestimmungen der Artikel 21 ff. der Richtlinie maßgeblich, die eine unmittelbare Anerkennung von Qualifikationen oder der Berufserfahrung regeln (zum Beispiel bei Ärzten, Zahnärzten, Gesundheits- und Krankenpflegern und Architekten).

Für andere Berufe erfolgt die Anerkennung der entsprechenden Qualifikation nach dem System der allgemeinen Regelung (vgl. Artikel 10 ff. der Richtlinie 2005/36/EG). Hier erfolgt im Einzelfall ein Vergleich der Ausbildung im Herkunfts- /Ausbildungsstaat mit der Ausbildung in Deutschland. Die jeweilige Ausbildung wird je nach der Einstufung im Bildungssystem des Herkunftsstaates und der regulären Dauer in eine der fünf Niveaustufen a bis e nach Artikel 11 der Richtlinie eingeordnet. Der Bachelorabschluss soll unter Niveau d und der Masterabschluss unter Niveau e eingestuft werden (vgl. Erwägung 11 der Richtlinie 2013/55/EU).

In den Verordnungen soll die Zuordnung der ausländischen Befähigungs- und Ausbildungsnachweise sowie ihnen gleichgestellter Nachweise zu einer der Fachrichtung dieser Berufsqualifikation entsprechenden Laufbahn geregelt werden. Ferner sollen Regelungen zur Feststellung etwaiger Defizite aufgrund eines Vergleichs der Ausbildung mit den für den Erwerb der Laufbahnbefähigung in Mecklenburg-Vorpommern zu erfüllenden Voraussetzungen aufgenommen werden. Auch die Verweigerung der Anerkennung und die besonderen Modalitäten einer Anerkennung nach den Regeln des partiellen Zugangs mit beschränktem Ämterzugang sollen geregelt werden.

Zu Nummer 2 - Ausgleichsmaßnahmen

Führt der Ausbildungsvergleich zu dem Ergebnis, dass es gegenüber der Ausbildung in Deutschland wesentliche Unterschiede gibt (im Umfang der beruflichen Tätigkeiten, der Dauer der Ausbildung oder den Inhalten des Ausbildungsgangs) und dass diese Unterschiede durch Berufserfahrung nicht ausgeglichen werden, kann die Anerkennung mit der Bedingung verbunden werden, dass der Antragsteller eine Eignungsprüfung besteht oder erfolgreich an einem Anpassungslehrgang teilgenommen hat.

Daher sollen die Voraussetzungen und Durchführung der Ausgleichsmaßnahmen geregelt werden. Dies beinhaltet die stets vorrangig durchzuführende Prüfung eines Defizitausgleichs durch Berufserfahrung und/oder lebenslanges Lernen, das grundsätzliche Wahlrecht der antragstellenden Person zwischen Eignungsprüfung und Anpassungslehrgang und dessen Ausnahmen, insbesondere bei erheblichen Niveauunterschieden. Des Weiteren sollen Zweck, Inhalt, Verfahren und Bewertung der Eignungsprüfung einschließlich Wiederholungsmöglichkeiten sowie Folgen von Verhinderungen, Rücktritt, Versäumnis und Ordnungsverstöße, außerdem Dauer, Inhalt und Bewertung des Anpassungslehrgangs geregelt werden.

Zu Nummer 3 - Anerkennungsverfahren

In diesem Zusammenhang sollen geregelt werden: Zuständigkeiten, der Antrag und vorzulegende Unterlagen, Entscheidungsfristen, Inhalt und Begründung der Entscheidung, gegebenenfalls die Anerkennung der Laufbahnbefähigung sowie der Hinweis, dass die Anerkennung der Laufbahnbefähigung keinen Anspruch auf Einstellung begründet.

Zu Nummer 4 - Vorwarnmechanismus

Mit der Änderung der Richtlinie 2005/36/EG wurde ein neuer Artikel 56a (Vorwarnmechanismus) eingefügt. Er betrifft die Verwaltungszusammenarbeit nach Titel V der Richtlinie. Danach unterrichten die zuständigen Behörden eines Mitgliedstaates die zuständigen Behörden aller anderen Mitgliedstaaten über einen Berufsangehörigen, dem von nationalen Behörden oder Gerichten die Ausübung der in der Richtlinie benannten beruflichen Tätigkeiten im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaates ganz oder teilweise - auch vorübergehend - untersagt worden ist oder diesbezügliche Beschränkungen auferlegt worden sind. Durch den Vorwarnmechanismus soll sichergestellt werden, dass die zuständigen Behörden proaktiv vor den Berufsangehörigen warnen, die nicht mehr berechtigt sind, ihren Beruf auszuüben. Im Hinblick auf den Eingriffscharakter des Vorwarnmechanismus soll das Verfahren in den zu erlassenden Verordnungen transparent geregelt werden (vgl. hierzu Ziffer 29 der Erwägungen zu Richtlinie 2013/55/EU).

Zu Absatz 4

Die Regelung führt zu keiner Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage. Auch für diese Verfahren erlässt die für die Laufbahnen der Fachrichtung des Bildungsdienstes zuständige oberste Landesbehörde die erforderliche Rechtsverordnung.

Zu Absatz 5

Mit der Richtlinie 2013/55/EU wurden die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Einheitlichen Ansprechpartner nach der Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG um zwei Funktionen zu erweitern. Dies betrifft zum einen ein umfängliches, EU-weit verwendbares, elektronisches Informationssystem. Artikel 57 Absatz 1 der Richtlinie 2005/36/EG sieht vor, dass über den Einheitlichen Ansprechpartner die für Anerkennungsverfahren aller reglementierten Berufe notwendige Unterlagen online zugänglich sind (als zentraler Online-Zugang) und diese regelmäßig aktualisiert werden.

Zum anderen betrifft es die Ermöglichung der elektronischen Abwicklung von Antragsverfahren über den Einheitlichen Ansprechpartner. Artikel 57a Absatz 1 der Richtlinie 2013/55/EU sieht ein elektronisches Verfahren vor, mit dem über den Einheitlichen Ansprechpartner alle die Richtlinie betreffenden Verfahren und Formalitäten leicht und aus der Ferne elektronisch oder über die zuständige Behörde abgewickelt werden. Der Einheitliche Ansprechpartner fungiert als ein Bindeglied zwischen den antragstellenden Personen und den zuständigen Behörden.

Die Grundlagen für die Einrichtung eines Einheitlichen Ansprechpartners wurden in Mecklenburg-Vorpommern bereits durch das Gesetz zur Errichtung von Stellen mit der Bezeichnung „Einheitliche Ansprechpartner“ und zur Übertragung von Aufgaben auf die Wirtschaftskammern vom 17. Dezember 2009 (Einheitlicher-Ansprechpartner-Errichtungsgesetz - EAPG M-V) - (GVObI. M-V S. 729) geregelt. Nun soll auch die Abwicklung dieses Verfahrens über den Einheitlichen Ansprechpartner ermöglicht werden. Die Regelung orientiert sich an § 13 Absatz 6 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes.

Allgemeine Vorgaben zur Europäischen Verwaltungszusammenarbeit in Bezug auf den Einheitlichen Ansprechpartner finden sich in §§ 71a bis 71e des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes.

Der neue Absatz 5 ermöglicht daher die Durchführung der Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen im Dienstrecht über den Einheitlichen Ansprechpartner und nach den eben benannten Vorschriften des Verwaltungsverfahrensrechts.

Zu Absatz 6

Keine inhaltliche Änderung gegenüber der geltenden Rechtslage des bisherigen Absatzes 5. Über das Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen ist eine Landesstatistik auf Grundlage des im Übrigen nicht anzuwendenden Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes zu führen.

Zu Nummer 7 (Änderung von § 18 - Einstellung)

Die Änderung dient der rechtlichen Absicherung der Möglichkeit, im Fall der Wiedereinstellung eines früheren Beamten oder der Einstellung eines Beamten eines anderen Dienstherrn ohne Beteiligung des Landesbeamtenausschusses eine Einstellung in dem Beförderungsamts vorzunehmen, das der Beamte in einem früheren Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bereits erreicht hatte. Angesichts unterschiedlicher Entwicklungen von Gehalts- und Ämterstrukturen in den Ländern und beim Bund wird darauf abgestellt, dass das Amt, in das eingestellt werden soll, einem (ehemals) erreichten Amt nach der besoldungs- und laufbahnrechtlichen Zuordnung entspricht. Ein entsprechendes Amt liegt damit auch vor, wenn dasselbe bereits erreichte Amt übertragen werden soll. Damit der Beamte im Falle der Wiedereinstellung keine Nachteile hat, ist von einem erneuten Ableisten der Probezeit abzusehen.

Zu Nummer 8 (Änderung von § 20 - Beförderung)

Die Änderung steht im Zusammenhang mit der in Artikel 1 vorgesehenen Regelung von § 22 Satz 2 Landesbesoldungsgesetz, wonach eine Funktion bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden kann (Dienstpostenbündelung).

Nach dem bisherigen § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 ist eine Beförderung nicht zulässig vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit. Diese Regelung ist nicht auf die Fälle beschränkt, in denen dem Beamten mit der Beförderung zugleich ein höher bewerteter Dienstposten übertragen werden soll. Das insoweit ausnahmslose Erprobungserfordernis gilt damit auch für Beamte auf gebündelten Dienstposten. Der Gesetzgeber selbst ging davon aus, dass auch auf einem gebündelt bewerteten Dienstposten für jedes einzelne Beförderungsamts eine Erprobungszeit abzuleisten ist (siehe amtliche Begründung zu § 21 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes in Landtagsdrucksache 5/2143, S. 103).

Allerdings ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes (ständige Rechtsprechung, Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10, nach juris, Randnummer 30) ein gebündelter Dienstposten für einen Beamten im niedrigeren Statusamt kein höherbewerteter Dienstposten. Daraus folgt, dass nach der geltenden Rechtslage (§ 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3) auf einem gebündelt bewerteten Dienstposten wegen des Fehlens eines höher bewerteten Dienstpostens die ausnahmslos vorgeschriebene Erprobungszeit für das höhere statusrechtliche Amt nicht abgeleistet werden kann. Beamte, die auf gebündelt bewerteten Dienstposten verwendet werden, müssen zur Ableistung der Erprobungszeit auf einen anderen - spitz oder bei einer Bündelung schon nach der Basis - höherbewerteten Dienstposten wechseln. In Verwaltungsbereichen, in denen die auf einer Ebene eingerichteten Dienstposten regelhaft nach einheitlichen Maßstäben gebündelt sind, stünde ein höherbewerteter Dienstposten im vorgezeichneten Sinne aber nur im Ausnahmefall zur Verfügung.

Bekleidet ein Beamter einen gebündelt bewerteten Dienstposten und soll auf ebendiesem befördert werden, bedarf es aber keiner weiteren Prüfungszeit dahingehend, ob der Beamte den Anforderungen des Dienstpostens gerecht werden wird. Denn der Dienstposten wurde durch den Beamten bereits wahrgenommen. Soweit dieser Beamte nun im Rahmen einer Beförderungsauswahl unter Beachtung des Leistungsprinzips (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz, Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern) obsiegt hat, wohnt dem zugleich die Feststellung inne, dass die auch bisher schon übertragenen Aufgaben des gebündelt bewerteten Dienstpostens erfolgreich wahrgenommen wurden.

Der neu gefasste § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 greift diese unterschiedliche Ausgangslage auf, wegen der bereits der Landesbeamtenausschuss eine allgemeine Ausnahme erlassen hatte (vgl. hierzu Bekanntmachung des Vorsitzenden des Landesbeamtenausschusses vom 4. Dezember 2018 - AmtsBl. M-V S. 746).

Eine Erprobungszeit ist nunmehr für eine Beförderung nur noch dann vorgeschrieben, wenn dem Beamten mit der Beförderung zugleich eine höherwertige Funktion übertragen werden soll. Die Erprobungszeit soll zusätzlich zu der mit der Auswahlentscheidung abgegebenen Prognose auf der Grundlage der Wahrnehmung der höherwertigen Funktion den Beweis bringen, dass der Beamte tatsächlich hierfür geeignet ist. Dies hilft Fehleinschätzungen zu vermeiden. Soweit dem Beamten eine höherwertige Funktion bereits übertragen ist, besteht die Möglichkeit der Anrechnung auf die Erprobungszeit. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage nach § 21 Absatz 3. Die Einzelheiten der Anrechnung sind in den Laufbahnverordnungen zu regeln.

Soweit der Beamte bereits ein Statusamt bekleidet, das der gebündelte Dienstposten umfasst, schreibt das Gesetz keine Erprobung mehr vor. Er kann auf diesem Dienstposten ohne erneute Erprobung befördert werden. Die Auswahl zur Beförderung setzt in einem solchen Fall aber voraus, dass kein Beförderungsverbot vorliegt, eine etwaig vorgeschriebene Qualifizierung absolviert wurde und sich der Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung durchsetzen konnte.

Zu Nummer 9 (Änderung von § 21 - Erprobung)**I. Allgemeines**

Das im Jahr 1998 mit § 28 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 708, ber. 910) eingeführte Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion ist mit der Fassung des Landesbeamtengesetzes durch das Beamtenrechtsneuordnungsgesetz vom 17. Dezember 2009 (GVOB. M-V S. 687) abgeschafft worden. An seine Stelle trat mit § 21 Absatz 2 die Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion.

1. Die damit verfolgte Abschaffung des Doppelbeamtenverhältnisses - für die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Probe in leitender Funktion war das zugrundeliegende Beamtenverhältnis auf Lebenszeit lediglich ruhend gestellt (§ 28 Absatz 2 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes 1998) - zugunsten einer zweijährigen Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion hat sich bundesweit nicht durchgesetzt. Stattdessen werden nach der Regelung des Bundes (§ 24 des Bundesbeamtengesetzes) und den durch § 4 Absätze 2 und 3 des Beamtenstatusgesetzes eröffneten Länderregelungen Ämter mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Zeit (letzteres nur in Bayern, Artikel 45 des Bayerischen Beamtengesetzes) übertragen. Eine Besonderheit besteht in den Ländern Rheinland-Pfalz, Saarland und Freistaat Thüringen, die weder das Beamtenverhältnis auf Zeit noch auf Probe für Ämter mit leitender Funktion eingeführt haben und überdies auch keine verlängerte Erprobungszeit für leitende Funktionen vorsehen.
2. Anders als zunächst angenommen, haben sich mit der Einführung der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion weder die Verwaltungsabläufe bei der Übertragung von Leitungsfunktionen vereinfacht noch hat die Umstellung zu mehr Rechtssicherheit geführt, so aber das ausdrückliche Ziel (siehe amtliche Begründung zu § 21 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes auf Landtagsdrucksache 5/2143, S. 102). Zum einen sind - a) - mit der Umstellung auf die Erprobungszeit neue Rechtsfragen aufgekommen, die sich beim vorherigen Beamtenverhältnis auf Probe mit leitender Funktion nicht gestellt haben. Darüber hinaus hat sich - b) - zwischen den Laufbahnfachrichtungen (§ 13 Absatz 2) das Recht hinsichtlich der Frage, wann ein Amt mit leitender Funktion vorliegt, auseinander entwickelt.

- a) § 28 des Landesbeamtengesetzes a.F. hatte in der Praxis zu Vollzugsproblemen geführt, die ihre Ursache in einer mangelhaften Subsumtion der Vorschrift hatten (siehe dazu die amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 5/2143, S. 102).

Seit der Einführung der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion sind eine Reihe neuer Vollzugsprobleme aufgetreten. Dies betrifft vor allem:

- aa) Der Beginn der Erprobungszeit setzt nach § 21 Absatz 2 Satz 3 voraus, dass der Beamte im Ergebnis eines Auswahlverfahrens für das zu übertragende Beförderungsamts ausgewählt worden ist. Darüber hinaus ist gemäß § 21 Absatz 2 Satz 4 der Beginn der Erprobungszeit dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Insoweit knüpft das Gesetz den Beginn der Erprobungszeit daran, dass eine Beförderungsauswahl bereits stattgefunden hat und es nur noch darum geht, dass der Beamte mit der Bewährung in der Erprobungszeit die der Auswahlentscheidung innewohnende Prognose bestätigt. Von der Praxis ist § 21 Absatz 2 Satz 4 jedoch wiederholt als isolierte Bestimmung aufgenommen worden, sodass auch in Fällen der bloßen Übertragung eines Dienstpostens mit Leitungsfunktion der Beginn der Erprobungszeit mitgeteilt wurde, obgleich die Dienststelle überhaupt noch nicht beförderungsbereit gewesen war. In der Folge führte dies zu Auseinandersetzungen zwischen der Dienststelle und den betroffenen Beamten um die Zahlung der Zulage nach dem bisherigen § 8a des Landesbesoldungsgesetzes (Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes mit leitender Funktion in der Erprobungszeit) und schließlich um den Zeitpunkt der Beförderung.
- bb) Darüber hinaus wurde in der Praxis auch die Frage diskutiert, ob der Beginn der Erprobungszeit voraussetzen würde, dass bereits zu diesem Zeitpunkt die übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Beförderung erfüllt sind. Dies betraf insbesondere die laufbahnrechtlich und behördenintern geregelten Beförderungssperrfristen (§ 20 Absatz 2 Satz 1 Nummern 2 und 4). Eine solche Voraussetzung ist durch Rechtsvorschrift nicht normiert. Stattdessen stellt § 20 Absatz 2 Satz 1 die verschiedenen Beförderungsverbote (keine Beförderung während der Probezeit, innerhalb der Sperrfrist und ohne erfolgreiche Erprobung) nebeneinander. Zudem legt § 8a Absatz 1 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes, wonach die Zahlung der Zulage u.a. das Vorliegen der übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das Beförderungsamts voraussetzt, den Schluss nahe, dass mit der Erprobung offiziell - das heißt durch Mitteilung über den Beginn der Erprobungszeit - schon begonnen werden konnte, auch wenn zu diesem Zeitpunkt eine laufbahnrechtliche Beförderungssperrfrist etwa noch nicht abgelaufen war. Allerdings steht dann die unbeantwortete Frage im Mittelpunkt, ob ohne Erfüllung einer Beförderungssperrfrist ein Beamter überhaupt schon um ein Beförderungsamts konkurrieren kann. Hiergegen spricht nämlich, dass durch die Beförderungssperrfrist ein hinreichend langer Zeitraum als Grundlage für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewährleistet werden soll. Befindet sich der ausgewählte Beamte noch in der Sperrfrist, wäre dem nicht Genüge getan und die Auswahlgrundlage an sich unvollständig. Dies macht die Auswahlentscheidung angreifbar.

Für das frühere Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion stellten sich diese Fragen nicht, da dem Beamten das höherwertige statusrechtliche Amt im Ergebnis der Beförderungsauswahl bereits im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen wurde. Darüber hinaus bestimmte § 28 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes a. F., dass in ein Amt mit leitender Funktion als Beamter auf Probe nur berufen werden darf, wer in dieses Amt auch als Beamter auf Lebenszeit berufen werden könnte. Insoweit durften zum Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe keine Beförderungsverbote mehr bestehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit einer Beförderung entgegengestanden hätten.

- b) Nach § 21 Absatz 2 Satz 2 sind Ämter mit leitender Funktion die Ämter ab der Besoldungsgruppe A 16 sowie Ämter ab der Besoldungsgruppe A 11 mit Vorgesetztenfunktion als Leiter von Behörden und Teilen von Behörden. Die Frage des Vorhandenseins einer Behörde bestimmt sich auf Grundlage des Landesorganisationsgesetzes und des Polizeiorganisationsgesetzes. Strittig war hingegen bereits bei der Anwendung des insoweit vergleichbaren § 28 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes a. F., wann von einem Teil einer Behörde gesprochen wird. Daher regeln die Laufbahnverordnungen (§ 25) nunmehr, was Teil einer Behörde ist; siehe § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung, § 8 der Polizeilaufbahnverordnung, § 10 Absatz 7 der Bildungsdienst-Laufbahnverordnung.

Gemäß § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung ist Teil einer Behörde jede nach einem Geschäftsverteilungsplan einer Behörde bestehende Organisationseinheit, deren Leiter Vorgesetzter im Sinne des § 3 Absatz 3 ist und der die unterstellten Mitarbeiter mindestens in der Stellung eines Erstbeurteilers dienstlich zu beurteilen hat. Demgegenüber ist nach § 8 der Polizeilaufbahnverordnung Teil einer Behörde jede nach einem Geschäftsverteilungsplan einer Behörde bestehende Organisationseinheit, deren Leiter die Vorgesetzteneigenschaft im Sinne des § 3 Absatz 3 besitzt und Erstbeurteiler ist oder in unteren Landesbehörden dem Behördenleiter unmittelbar unterstellt ist.

Untere Landesbehörden im Polizeibereich sind die Polizeipräsidien Neubrandenburg und Rostock (§ 3 Satz 2 des Polizeiorganisationsgesetzes), denen behördenintern zwölf Polizeiinspektionen und Kriminalpolizeiinspektionen nachgeordnet sind, denen wiederum fast 50 Polizeireviere, Kriminalkommissariate und Autobahn- und Verkehrspolizeireviere unterstellt sind. Der Behördenleiter im Polizeipräsidium ist der Polizeipräsident, sodass nur dieser Funktion unmittelbar unterstellte Polizeibeamte als Teil einer Behörde tätig sind. Dies sind neben den Dezernatsleitungen in den Präsidien selbst die Leitungen der Polizeiinspektionen, nicht aber die Leitungen der Polizeireviere, da diese unmittelbar nur den Polizeiinspektionen unterstellt sind. In den beiden Polizeipräsidien mit rund 3.000 Polizeibeamten bestehen daher weniger als 30 Ämter mit leitender Funktion im Sinne von § 21 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 8 der Polizeilaufbahnverordnung.

Demgegenüber bestehen zum Beispiel im Bereich der Finanzverwaltung mit den zehn Finanzämtern als untere Landesbehörden und ca. 2.300 Beamten über 100 Fälle von Ämtern mit leitender Funktion. Ursächlich hierfür ist die zwischen § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung und § 8 der Polizeilaufbahnverordnung abweichende Definition des Merkmals „Teil einer Behörde“. Die im Polizeibereich geltende Beschränkung auf Vorgesetzte, die der Behördenleitung unmittelbar unterstellt sind, findet sich in § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung nicht wieder. Daher sind in einem Finanzamt nicht nur dessen Leitung und die Stellvertretung Teil einer Behörde, sondern auch alle (Haupt-) Sachgebietsleitungen, die überwiegend mit Beamten nach den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 besetzt sind. Auch in anderen unteren Landesbehörden, so etwa den vier Staatlichen Ämtern für Landwirtschaft und Umwelt, gelten die unmittelbar nur den Abteilungsleitungen unterstellten Dezernatsleitungen als Teil einer Behörde im Sinne von § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung.

Insoweit hat sich die Umsetzung der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion in der Praxis weit auseinanderentwickelt.

Der sich auseinander entwickelten Praxis bei der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion aufgrund unterschiedlicher Organisationsstrukturen ließe sich zwar auch unter Beibehaltung dieses Modells durch entsprechende gesetzliche Änderungen begegnen. Mit Blick darauf, dass der von Mecklenburg-Vorpommern mit der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion eingeschlagene Weg in der Rechtsentwicklung beim Bund und bei den anderen Ländern keinen Anklang gefunden hat, wird der ohnehin bestehende Änderungsbedarf zum Anlass genommen werden, zum Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion zurückzukehren.

II. Zu den Absätzen

Zu Absatz 1

Der Bund hat im Rahmen seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 72 und 74 Absatz 1 Nummer 27 Grundgesetz für die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern das Beamtenstatusgesetz erlassen. § 4 des Beamtenstatusgesetzes zählt abschließend die verschiedenen Arten des Beamtenverhältnisses auf, die begründet werden dürfen (siehe amtliche Begründung auf Bundestagsdrucksache 16/4027, Seite 22). Das Beamtenverhältnis auf Probe dient gemäß § 4 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes der Ableistung der Probezeit zur späteren Verwendung auf Lebenszeit (Buchstabe a der Vorschrift) oder zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion (Buchstabe b).

Die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit ist gemäß § 10 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes nur zulässig, wenn sich der Beamte in einer Probezeit bewährt hat. Insoweit hat der Bund selbst geregelt, dass dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ein Beamtenverhältnis auf Probe - nämlich zur Ableistung der Probezeit - vorausgehen muss. Eine vergleichbare Regelung für die Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion hat der Bund zu Lasten der Länder nicht getroffen. Insoweit sind die Länder befugt zu regeln, ob sie für die Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion die Ableistung einer Probezeit im Beamtenverhältnis auf Probe überhaupt vorsehen.

Satz 1 bestimmt, dass Ämter mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen werden. Die Regelung dient der konsequenten Verwirklichung des Leistungsprinzips durch Verifizierung der getroffenen Auswahlentscheidung sowie der Stärkung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Beamten, die sich um die dauerhafte Übertragung einer herausgehobenen Führungsfunktion (Absatz 5) bewerben. Die Probezeit gibt dem Dienstherrn die Möglichkeit, sich umfassend von der Bewährung des ausgewählten Bewerbers für die herausgehobene Leitungsfunktion zu überzeugen. Dies beugt zugleich Fehlentscheidungen bei herausgehobenen Führungsfunktionen vor, die im Falle einer unmittelbar auf die Auswahlentscheidung folgenden Beförderung oder einer nur sechsmonatigen Erprobungszeit nicht mehr korrigiert werden könnten. Dies bedeutet im Ergebnis aber auch, dass ein Beamter, dem ein Amt im Sinne des Absatz 5 übertragen wird, ohne dass ihm zugleich ein anderes statusrechtliches Amt übertragen wird, keine Probezeit abzuleisten hat. Sofern zum Beispiel einem Regierungsdirektor der Ministerialverwaltung (Besoldungsgruppe A 15 - kein Amt mit leitender Funktion) die Leitung einer Landesbehörde (Besoldungsgruppe A 15 - aber ein Amt mit leitender Funktion gemäß § 21 Absatz 5 Nummer 2) übertragen wird, ist keine Probezeit abzuleisten. Maßgeblich hierfür ist, dass in diesem Fall keine Beförderung erfolgt, eine Probezeit also nicht erforderlich ist. Satz 1 zweiter Halbsatz regelt eine Ausnahme von dem Erfordernis einer Probezeit für Ämter in leitender Funktion, sofern kein Wechsel des Aufgabenkreises erfolgt. Auch hier ist eine Probezeit nicht erforderlich. Von der Regelung erfasst werden die Fälle, in denen der Beamte bereits in ein Amt mit leitender Funktion befördert wurde und entweder sein Dienstposten gebündelt bewertet ist oder aber sein Dienstposten nachträglich gebündelt oder höher bewertet wird. In diesen Fällen wird die Ableistung einer zweijährigen Probezeit als entbehrlich angesehen. Mit dieser Regelung wird einem Wunsch aus der Praxis entsprochen.

Zwar wird durch das Beamtenverhältnis auf Probe für Ämter mit leitender Funktion das Lebenszeitprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne von Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz beeinträchtigt. Die Beeinträchtigung ist allerdings durch das Leistungsprinzip nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz, Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern gerechtfertigt, da die Probezeit auf zwei Jahre begrenzt ist (Satz 2) und im Falle der Bewährung nach Ablauf der Probezeit das Amt auf Dauer zu übertragen ist (Absatz 7 Satz 1). Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass das Beamtenverhältnis auf Probe für Ämter mit leitender Funktion dem Lebenszeitprinzip nicht von vornherein entgegensteht, sofern die Probezeit zeitlich begrenzt bleibt und bei Erfolg der Erprobung ein verwaltungsgerichtlich überprüfbarer Anspruch auf Lebenszeiternennung im angestrebten Amt eingeräumt ist (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 28. Mai 2008 - 2 BvL 11/07, nach juris, Randnummer 53).

Die in Satz 2 geregelte Dauer der regelmäßigen Probezeit von zwei Jahren entspricht der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion, deren Dauer ebenfalls zwei Jahre betrug (§ 21 Absatz 2 Satz 1).

Satz 3 regelt die Möglichkeit der Anrechnung der dort benannten Zeiten. Danach umfasst die Möglichkeit der Anrechnung nach Satz 3 zum einen solche Zeiten, in denen dem Beamten die leitende Funktion schon übertragen war. Anrechnungsfähig sind aber auch Zeiten, in denen eine vergleichbare Funktion schon übertragen war. In beiden Fällen ist die Anrechnung in vollem Umfang möglich, mithin bis auf „null“. Allerdings besteht kein Anspruch auf Anrechnung. Wie auch bei der Anrechnung von Zeiten auf die Probezeit (§ 19 Absatz 2 Satz 2) kommt es nämlich darauf an, ob sich in eben diesen Zeiten der Beamte bewährt hat. Ist dies nicht der Fall, steht dies einer Anrechnung auf Dauer entgegen.

In den Fällen einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, einer Eltern- oder Pflegezeit ohne Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und von Krankheitszeiten besteht für den Dienstherrn nicht die Möglichkeit, sich von der Bewährung des Beamten in der Probezeit zu überzeugen. Satz 4 bestimmt daher, dass die genannten Ausfallzeiten den Lauf der Probezeit hemmen, wenn sie zusammengenommen die Dauer von drei Monaten überschreiten. Durch die Hemmung wird die Probezeit unterbrochen und erst nach Ende der Ausfallzeit wieder fortgesetzt. Klarstellend erfolgt die Festlegung, dass in den oben genannten Fällen eine Verlängerung der Probezeit nicht zulässig ist.

Zu Absatz 2

Die Berufungsvoraussetzung in Satz 1 Nummer 1 ist notwendig, da der Beamte nach Absatz 6 und 7 Satz 3 im Falle der Nichtbewährung in sein früheres Amt zurückfällt.

Satz 1 Nummer 2 soll sicherstellen, dass zum Zeitpunkt des Beginns der Probezeit die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung vorliegen. Daher ist zu prüfen, ob die erforderliche Qualifizierung (§ 20 Absatz 1 Satz 2 und 3 in Verbindung mit den Laufbahnverordnungen und Personalentwicklungskonzepten) absolviert worden ist und kein Beförderungsverbot (§ 20 Absatz 2 und 3) mehr vorliegt. Die Regelung ist sachgerecht, da mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Ableistung der Probezeit in dem Amt mit leitender Funktion die Beförderung in ebendieses Amt vorgezeichnet wird. Soweit nämlich sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat, ist das Amt auf Dauer zu übertragen (Absatz 7 Satz 1), ohne dass eine nochmalige Bewerberauswahl stattfinden würde. Insoweit muss bereits bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe beantwortet werden können, wer aus dem Bewerberkreis für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion voraussichtlich am besten geeignet ist. Grundlage hierfür sind die im zuletzt innegehabten Amt gezeigten Leistungen. Beförderungssperrfristen stellen in Bezug darauf sicher, dass eine hinreichend lange Dienstzeit in diesem Amt zurückgelegt wurde. Nur auf diese Weise lässt sich feststellen, wer sich aufgrund anhaltend besserer Leistungen gegen das übrige Bewerberfeld durchsetzen kann.

Die Möglichkeit der Erteilung von Ausnahmen durch den Landesbeamtenausschuss auf der Grundlage von Satz 2 ist notwendig, um atypischen Fällen aus der Praxis Rechnung tragen zu können. Insbesondere soll besonders qualifizierten Bewerbern, die bisher nicht in einem Beamtenverhältnis standen oder die laufbahnrechtlichen Beförderungsvoraussetzungen (noch) nicht erfüllen, der Zugang zu Führungsfunktionen eröffnet werden.

Satz 3 bezieht sich auf den Fall, dass dem Beamten als erstes Amt gleich ein Amt mit leitender Funktion übertragen wurde. Er befindet sich mithin noch nicht in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Dies ist möglich, wenn der Landesbeamtenausschuss gemäß Absatz 2 Satz 2 eine Ausnahme von Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 erteilt hat, wonach eine Verbeamtung auf Lebenszeit vorliegen muss. Da insoweit keine Privilegierung erfolgen soll, wird durch Satz 3 geregelt, dass in diesem Fall die für Beamte auf Probe geltenden disziplinarrechtlichen Vorschriften unberührt bleiben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält die notwendigen Regelungen für das Nebeneinander des zugrundeliegenden Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit und das überlagernde Beamtenverhältnis auf Probe.

Zu Absatz 4

Die Regelung dient der Klarstellung.

Das Doppelbeamtenverhältnis auf Probe endet gemäß § 22 Absatz 5 des Beamtenstatusgesetzes kraft Gesetzes durch Entlassung oder wenn der Beamte zu einem anderen Dienstherrn versetzt wird. Eine dienstherrninterne Versetzung hat hingegen keine Auswirkungen auf das Doppelbeamtenverhältnis auf Probe, solange es sich bei dem neuen Amt um ein gleichbewertetes Amt mit leitender Funktion handelt. Ist das neue Amt hingegen höher bewertet, handelt es sich um ein höheres statusrechtliches Amt und es bedarf der Entlassung aus dem bisherigen und der Begründung eines neuen Beamtenverhältnisses auf Probe.

Zu Absatz 5

Unter Bezugnahme auf Absatz 1 bestimmt Absatz 5 abschließend die Fälle von Ämtern mit leitender Funktion.

Allgemeines

Gegenüber der geltenden Regelung in § 21 Absatz 2 Satz 2 ist das Amt mit leitender Funktion neu definiert worden. Im Ergebnis werden weniger Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung zu einem Amt mit leitender Funktion bestimmt. Ausschlaggebend hierfür war, dass mit der Definition des Begriffs „Teil einer Behörde“ (§ 21 Absatz 2 Satz 2) in § 30 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung jede Organisationseinheit zu einem Teil einer Behörde bestimmt worden war, sofern deren Leiter die Vorgesetzteneigenschaft nach § 3 Absatz 3 besaß und für die Erstbeurteilung zuständig war. Dies betraf beispielsweise in den unteren Landesbehörden de facto alle Dezernats- oder Sachgebietsleitungen, da durch § 21 Absatz 2 Satz 2 zugleich auch die statusrechtliche Eingangsschwelle für ein Amt mit leitender Funktion auf Ämter der Besoldungsgruppe A 11 abgesenkt wurde. Die hierdurch erfolgte Ausweitung der Fälle von Ämtern mit leitender Funktion ist im bundesweiten Vergleich beispiellos geblieben und beruhte bei ihrer Verabschiedung im Jahr 2009 auf allgemeinen Überlegungen (siehe amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 5/2143, Seite 103), nicht aber auf etwaigen Fehlentwicklungen in der seinerzeitigen Praxis. Seit dem Inkrafttreten der verschärften Regelungen hat die Praxis wiederum keinen Beleg dafür geliefert, dass die Einführung einer zweijährigen Erprobung für untere Führungsfunktionen tatsächlich erforderlich ist und eine sechsmonatige allgemeine Erprobungszeit deshalb nicht ausreichend wäre.

Im Einzelnen

Nach Nummer 1 sind - wie auch schon bisher - Ämter mit leitender Funktion alle die der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B angehörende Ämter. Diesen Statusämtern sind die Leitungen oder Stellvertretungen von Behörden, die Abteilungsleitungen in oberen Landesbehörden sowie die Leitungsfunktionen beginnend ab den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Führungsfunktionen mit mehr oder weniger großer Tragweite, die bei oberen und obersten Landesbehörden mit landesweiten Auswirkungen verbunden sind, die mitunter eine Vielzahl von Bürgern betreffen.

Darüber hinaus erklärt Nummer 2 die dort genannten Leitungen zu Ämtern mit leitender Funktion, soweit der Funktionsinhaber in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 befördert werden soll. Sofern einem Beamten in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 eine Leitungsfunktion im Sinne von Nummer 2 übertragen ist, handelt es sich daher bei einer Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 noch nicht um die Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion. Für den Polizeibereich hat dies zur Folge, dass künftig nur noch die Landesbehörden gemäß § 3 des Polizeiorganisationsgesetzes erfasst werden, also die unteren und oberen Landesbehörden. Nicht mehr erfasst sind die Polizei- beziehungsweise Kriminalpolizeiinspektionen, da es sich bei den Inspektionen nicht um Landesbehörden handelt, es sei denn, es handelt sich um eine Stelle, die mit A 16 bewertet ist.

Nummer 3 bestimmt, welche Ämter bei den kommunalen Körperschaften ein Amt mit leitender Funktion sind und beschränkt sich dabei auf herausgehobene Leitungsämter.

Es handelt sich in Nummer 4 um Folgeänderung für den Hochschulbereich. Kanzler an Hochschulen werden gemäß § 83 des Landeshochschulgesetzes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beschäftigt. Mit der Wahrnehmung dieses Amtes ist eine herausgehobene Verantwortung verbunden. Den Kanzlern obliegt nicht nur die Leitung der Hochschulverwaltung, sie sind kraft Amtes auch Mitglied der Hochschulleitung. Vor diesem Hintergrund ist die Eignung für das Amt bereits bisher im Wege der Erprobung nachzuweisen. Mit der Neufassung des § 21 ist nunmehr eine Anpassung an die geänderte beamtenrechtliche Eignungsfeststellung im Wege der Bewährung in einem Beamtenverhältnis auf Probe erforderlich.

Abschließend bestimmt Absatz 5 durch einen Verweis auf § 20 Absatz 2 Satz 2, wann entgegen der Nummern 1 bis 3 kein Amt mit leitender Funktion vorliegt. Auf Beamte auf Zeit finden gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 die Vorschriften des Abschnitts 3 (§§ 12 bis 26) mit Ausnahme von § 12 hinsichtlich der persönlichen und gesundheitlichen Eignung keine Anwendung. Auf eine entsprechende Regelung in § 21 konnte deshalb verzichtet werden.

Zu Absatz 6

Das Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion endet gemäß § 22 Absatz 5 des Beamtenstatusgesetzes durch Entlassung kraft Gesetzes mit Ablauf der Probezeit oder mit Versetzung zu einem anderen Dienstherrn. Mit Ablauf der Probezeit lebt das ruhende Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wieder vollständig auf.

Absatz 6 bestimmt neben § 22 Absatz 5 des Beamtenstatusgesetzes die weiteren Fälle, in denen das Beamtenverhältnis durch Entlassung kraft Gesetzes endet. Mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit kann das Ziel der Probezeit, nämlich die dauerhafte Übertragung des Amtes, nicht mehr erreicht werden. Hierbei umfasst Nummer 1 alle die in § 21 des Beamtenstatusgesetzes aufgeführten Beendigungsgründe. Die Rechtfertigung für das Beamtenverhältnis auf Probe entfällt auch, wenn der Beamte in ein anderes Amt berufen werden soll, für das nach Absatz 5 keine Probezeit erforderlich ist (Nummer 2). Ist mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge verhängt worden, erweist sich der Beamte als ungeeignet für die herausgehobene Führungsfunktion (Nummer 3).

Von Absatz 6 unberührt bleiben die übrigen Beendigungsgründe für das Beamtenverhältnis auf Probe. Insbesondere kann der Beamte auf der Grundlage von § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes die isolierte Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe verlangen, ohne dass davon das zugrundeliegende Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mitbetroffen wäre. Durch Satz 2 wird in Ergänzung zu § 23 Absatz 3 Nummer 2 des Beamtenstatusgesetzes klargestellt, dass der Beamte auch zu entlassen ist, wenn der Dienstherr während der Probezeit nachhaltige Zweifel hat, dass sich der Beamte bewähren wird. Hier muss im Interesse der Allgemeinheit die Möglichkeit bestehen, das Probebeamtenverhältnis frühzeitig zu beenden. Es handelt sich in diesem Fall um eine Entlassung durch Verwaltungsakt.

Zu Absatz 7

Für den Fall, dass der Beamte sich in der Probezeit bewährt hat, ist in dem mit Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe wieder vollständig auflebenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit das Amt auf Dauer zu übertragen. Satz 1 normiert insoweit einen Anspruch auf Beförderung. Etwaige Zustimmungsvorbehalte bestehen daher nicht.

Demgegenüber bestimmt die derzeit geltende Regelung des § 21 Absatz 2 Satz 5 zur Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion, dass bei erfolgreichem Abschluss die Beförderung erfolgen soll. Insoweit bestand für den Dienstherrn noch ein geringer Spielraum, trotz Bewährung von einer Beförderung dennoch abzusehen, etwa wenn bei einer zwischenzeitlich erfolgten Behördenumbildung der Dienstposten weggefallen war (so die amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 5/2143, Seite 103). Hiervon ist wieder Abstand genommen worden. Denn ein solcher Spielraum gefährdet bereits auf der Ebene der Gesetzgebung eine Abwägung mit dem Ziel der möglichst weitgehenden Durchsetzung aller berührten Grundsätze (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Entscheidung vom 9. September 2014 - Vf. 2-VII-14, nach juris, Randnummer 100), nämlich zwischen dem Lebenszeitprinzip (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz) und dem Leistungsprinzip (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz). § 28 Absatz 7 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juli 1998 (GVBl. M-V S. 708, ber. 910) sah für das seinerzeit eingeführte Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion vor, dass mit erfolgreichem Abschluss der Probezeit das Amt auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen ist. Seitdem und damit über einen Zeitraum von annähernd 20 Jahren ist lediglich ein Fall bekannt geworden, bei dem nach Beginn der Probezeit der fragliche Dienstposten im Zuge einer Behördenumbildung weggefallen ist.

Wird einem Richter nach erfolgreich abgeleiteter Probezeit das Amt dauerhaft übertragen, so bedarf es gemäß Satz 2 zunächst seiner Entlassung aus dem Richterverhältnis, bevor er in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eintritt. Denn die Entlassung aus dem Richterverhältnis hat nur dann Bestand, wenn der Richter den nach § 23 Absatz 1 Nummer 4 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit §§ 46 und 71 des Deutschen Richtergesetzes erforderlichen Entlassungsantrag gestellt hat. Fehlt ein solcher Antrag, ist die Entlassung nach § 44 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes nichtig. Die Entlassung ist aber erforderlich, da das Richterverhältnis ansonsten neben dem Beamtenverhältnis fortbesteht (vgl. Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Entscheidung vom 20. April 1994 - 2 M 130/94).

Für den Fall, dass mangels erfolgreichem Abschluss der Probezeit das Amt nicht auf Dauer übertragen wird, endet zugleich auch der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt (Satz 3). Der Beamte würde in das vorherige Amt zurückkehren, das zuletzt in dem wiederauflebenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen war. Satz 4 schließt weitergehende Ansprüche aus, sodass insbesondere eine besitzstandswahrende Zulage ausscheidet.

Soweit die Erprobungszeit nicht erfolgreich abgeschlossen wurde, ist dies Ergebnis einer Beurteilung oder sonstigen wertenden Entscheidung. Diese besitzt für eine gewisse Zeit noch Aktualität. Satz 5 regelt daher, dass in diesen Fällen eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur erneuten Übertragung dieses Amtes vor Ablauf einer zweijährigen Sperrfrist nicht zulässig ist. Soweit sich der Beamte innerhalb dieser Sperrfrist dennoch um das Amt bewerben würde, muss die Bewerbung auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens ausgeschlossen werden.

Zu Absatz 8

Absatz 8 regelt, welche Amtsbezeichnung im Beamtenverhältnis auf Probe und danach, wenn das Amt nicht auf Dauer übertragen wird, zu führen ist.

Zu Absatz 9

Die Vorschrift stellt klar, dass die allgemeine Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 vor einer Beförderung in ein Amt mit leitender Funktion keine Anwendung findet.

Zu Absatz 10

Durch Absatz 10 wird verhindert, dass der Beamte in der Erprobungszeit gemäß § 66 Absatz 1 auf Antrag beurlaubt werden kann. Die Beurlaubung nach § 66 Absatz 1 Nummer 1 soll den vorübergehenden Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sowie zu internationalen Organisationen erleichtern oder auch das Studium außerhalb des öffentlichen Dienstes ermöglichen. § 66 Absatz 1 Nummer 2 wurde geschaffen, um den Stellenabbau zu erleichtern (vgl. Landtagsdrucksache 5/2143 S. 132). Die Absolvierung einer Erprobungszeit steht einer Genehmigung der Beurlaubung nach § 66 Absatz 1 mithin entgegen.

Zu Nummer 10 (Änderung § 23 - Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich)

Durch Absatz 10 wird verhindert, dass der Beamte in der Erprobungszeit gemäß § 66 Absatz 1 auf Antrag beurlaubt werden kann. Die Beurlaubung nach § 66 Absatz 1 Nummer 1 soll den vorübergehenden Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sowie zu internationalen Organisationen erleichtern oder auch das Studium außerhalb des öffentlichen Dienstes ermöglichen. § 66 Absatz 1 Nummer 2 wurde geschaffen, um den Stellenabbau zu erleichtern (vgl. Landtagsdrucksache 5/2143 S. 132). Die Absolvierung einer Erprobungszeit steht einer Genehmigung der Beurlaubung nach § 66 Absatz 1 mithin entgegen.

Zu Nummer 11 (Änderung von § 25 - Laufbahnverordnungen)

Folgeänderung zur Änderung von §§ 20 und 21. § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 wird um Vorgaben zur Erprobung erweitert (Frist von sechs Monaten). Die Regelung fand sich bisher in § 21 Absatz 1. Aus diesem Grund muss die Verordnungsermächtigung des § 25 Absatz 2 Nummer 7 um § 20 geändert werden. Außerdem wird die Verordnungsermächtigung um die Möglichkeit ergänzt, von einer Erprobung absehen zu können. Da die Überschrift in § 21 „Erprobungszeit“ durch die Worte „Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion“ ersetzt wurde, war auch insofern eine Anpassung erforderlich.

Zu Nummer 12 (Änderung von § 28 - Abordnung)

Artikel 3 des Entwurfes beinhaltet die Einführung eines Altersgeldgesetzes. Bei der Änderung des § 28 handelt es sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 13 (Änderung von § 43 - Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Um die Leistungen im gleichen Umfang wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten systemkonform in das Beamtenrecht zu übertragen und in Angrenzung zu den Leistungen der Beihilfe anzupassen, wird § 43 ergänzt. Danach wird der Dienstherr zur Tragung der Kosten für gesundheitliche und berufliche Rehabilitation verpflichtet, sofern keine anderen Ansprüche (zum Beispiel Beihilfe, private Krankenversicherung) bestehen. Die Kostenübernahme bezieht sich auf geeignete und zumutbare gesundheitliche und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen. Maßstab für die Prüfung, ob ein anderer Anspruch dem Grunde nach besteht, ist nicht die Gesamtmaßnahme, sondern nur die jeweilige Einzelleistung (vgl. Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes vom 14. November 2014 - 14 C 12.2695 - Randnummer 15).

Zu Nummer 14 (Änderung von § 44 - Ärztliche Untersuchung)

Nach dem geltenden Wortlaut von § 44 Absatz 1 ist die ärztliche Untersuchung vorrangig von Amtsärzten und beamteten Ärzten durchzuführen, darüber hinaus von sonstigen von der Behörde bestimmten Ärzten. Mit der Aufnahme der sonstigen Ärzte sollte die Möglichkeit geschaffen werden, notwendig erscheinende Begutachtungen durch Spezialärzte von vornherein durch diese vornehmen zu lassen (siehe amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 5/2143, Seite 121). Diese Regelung hat sich in der Praxis als zu eng erwiesen, sodass das Vorrangigkeitsprinzip zugunsten der Amtsärzte und beamteten Ärzten aufgegeben wird.

Mit der Abschaffung des Vorrangigkeitsprinzips wird der Spielraum der Dienststellen sowohl in Bezug auf die Beauftragung von bei ihr tarifbeschäftigten Ärzten als auch der Beauftragung externer Ärzte erweitert. Die Dienststelle muss sich allerdings im Vorfeld der Beauftragung darüber Gewissheit verschaffen, dass der Arzt für die Durchführung der ärztlichen Begutachtung und der anschließenden Erstellung des ärztlichen Gutachtens fachlich geeignet ist.

Zu Nummer 15 (Änderung von § 51 - Dienstvergehen von Ruhestandsbeamten)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes in Artikel 3 des Entwurfes. Durch die Ergänzung des Absatzes 2 wird erreicht, dass aus dem Beamtenverhältnis entlassene Beamte mit Altersgeldanspruch derselben Pflichtenbindung unterliegen wie Ruhestandsbeamte.

Zu Nummer 16 (Änderung von § 53 - Übergang von Schadensersatzansprüchen)

Es handelt sich ebenfalls um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes in Artikel 3 des Entwurfes.

Zu Nummer 17 (Änderung von § 58 - Dienstkleidungsvorschriften)

Die Kennzeichnungspflicht von Polizeivollzugsbeamten ist in Mecklenburg-Vorpommern durch den Erlass einer Verwaltungsvorschrift („Individuelle Kennzeichnungspflicht von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Einsatzeinheiten der Landespolizei“ vom 19. Dezember 2017) eingeführt worden. Diese verpflichtet die Polizeivollzugsbeamten in geschlossenen Einheiten, eine individuelle Kennzeichnung im Einsatz zu tragen. Spezialeinheiten und die maritime Einsatzeinheit des Landeswasserschutzpolizeiamtes sind von dieser Regelung ausgenommen. Die Kennzeichnung setzt sich aus einer individuellen Zahlenfolge (Ziffer 1 = Behördenkennung, Ziffer 2 = Kennung der Einsatzeinheit, Ziffer 3 bis 5 = Individualnummer der Beamten) zusammen und wird regelmäßig, jedoch mindestens einmal im Jahr neu vergeben. Die Bestimmung der Identität dient dabei der Bearbeitung von Beschwerden, Strafanzeigen, Disziplinarverfahren oder Schadensersatzansprüchen.

Als Ermächtigungsgrundlage für die oben genannte Verwaltungsvorschrift wurde § 58 herangezogen. Dieser regelt, dass der Beamte verpflichtet ist, Dienstkleidung zu tragen und ermächtigt den Ministerpräsidenten, nähere Bestimmungen hierzu zu erlassen beziehungsweise diese Befugnis auf andere Stellen zu übertragen.

Eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage zur Kennzeichnung von Polizeivollzugsbeamten besteht nach dem Wortlaut des § 58 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern nicht und soll nunmehr geschaffen werden. Damit wird der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entsprochen, wonach das Tragen des Namensschildes zwar in das auch Beamten zustehende allgemeine Persönlichkeitsrecht eingreift, dieser Eingriff aber verfassungsgemäß ist, wenn er auf einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage beruht (vgl. hierzu Urteil vom 26. September 2019 - 2 C 32/18).

Zu Nummer 18 (Einfügung §§ 64a und 64b - Kurzzeitige Verhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit)**I. Allgemeines**

Die neu eingefügten §§ 64a und 64b ermöglichen - in Verbindung mit dem neu in das Landesbesoldungsgesetz einzufügenden § 20a und der auf dieser Grundlage zu erlassenden Verordnung - die wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes auf die Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Angehöriger oder zur Betreuung minderjähriger Kinder ist Beamten auch bisher schon zu gewähren (vgl. § 64 Absatz 2 und § 66 Absatz 2). Ferner besteht aufgrund der gemäß § 118 bis auf weiteres geltenden Sonderurlaubsverordnung des Bundes bereits jetzt ein Anspruch auf die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu neun Tagen bei einer akut auftretenden Pflegesituation (vgl. § 21 Absatz 1 Nummer 6 der Sonderurlaubsverordnung des Bundes). Die für Arbeitnehmer bestehenden besonderen Förderungsmöglichkeiten (Gewährung von Darlehen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben), sollen aber auch - wirkungsgleich - den Beamten eröffnet werden. Aus diesem Grund werden mit den §§ 64a und 64b spezielle Regelungen getroffen unter denen die Förderung durch Vorschüsse zur Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht wird (vergleiche hierzu § 8 Landesbesoldungsgesetz). Im Verhältnis zu §§ 64 und 66 sind die Voraussetzungen enger gefasst. Dabei ist Folgendes zu berücksichtigen:

Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I 2014 S. 2462) in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wurden u.a. das Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 und das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 geändert, um Arbeitnehmern, die neben ihrer Berufstätigkeit die Pflege, Betreuung und Begleitung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen übernehmen, die Vereinbarkeit dieser Aufgaben mit ihrer Berufstätigkeit noch mehr zu erleichtern (vgl. Bundestagsdrucksache 18/3124). Kernpunkte waren

- die Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung (90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts) für eine bis zu zehntägige Auszeit für Arbeitnehmer, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegezeit benötigen,
- die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden wöchentlich),
- die Möglichkeit, eine Pflegezeit (bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung) und eine Familienpflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von maximal 24 Monaten zu kombinieren,
- die Möglichkeit, zur Absicherung des eigenen Lebensunterhalts während der Pflegezeit und/oder Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch zu nehmen,
- die Erweiterung der förderungsfähigen Pflegetatbestände (neben der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen können nunmehr auch die - häusliche oder außerhäusliche - Betreuung eines minderjährigen Angehörigen oder die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase durch Pflegezeit oder Familienpflegezeit gefördert werden).

Die Verbesserungen durch das Gesetz gelten unmittelbar für Arbeitnehmer. Sie kommen daher auch den Tarifbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern bereits zugute. Die Fürsorgepflicht - insbesondere im Hinblick auf den demographischen Wandel - gebietet, nun auch die Beamten mit einzubeziehen. Hierfür bedarf es sowohl der Änderung des Landesbeamten- als auch des Landesbesoldungsgesetzes. Hinsichtlich der besoldungsrechtlichen Fragen wird auf die Begründung zu § 8 des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 1) verwiesen.

II. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 64a

§ 64a überträgt die notwendigen Regelungen des Pflegezeitgesetzes systemgerecht und wirkungsgleich in das Beamtenrecht.

In Absatz 1 wird ein Anspruch auf Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen - davon bis zu neun Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge - normiert. Die Regelung entspricht § 2 des Pflegezeitgesetzes über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung. Danach haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung für die in einer akuten, das heißt nicht planbaren, Pflegesituation notwendig werdende bedarfsgerechte Organisation der Pflege oder die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung naher Angehöriger zum Beispiel durch eigene Pflegeleistungen. Der Begriff „naher Angehöriger“ ist in § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes definiert.

Zum Ausgleich der Einkommenseinbußen durch eine unbezahlte Freistellung haben Beschäftigte gemäß § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes einen Anspruch auf Leistung eines Pflegeunterstützungsgeldes nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) durch die Pflegekasse der pflegebedürftigen Person. Das Pflegeunterstützungsgeld wird in entsprechender Anwendung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) - sogenanntes Kinderkrankengeld - berechnet und beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts der Pflegeperson. Soweit mehrere Pflegepersonen für dieselbe pflegebedürftige Person eine Freistellung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt zehn Arbeitstage begrenzt.

Beamte sind von dem Beschäftigungsbegriff des Pflegezeitgesetzes nicht erfasst. Wie bereits dargestellt ist ihnen aber derzeit schon aufgrund der in Mecklenburg-Vorpommern gemäß § 118 bis auf weiteres geltenden Sonderurlaubsverordnung des Bundes Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von bis zu neun Tagen zu gewähren (vgl. § 21 Absatz 1 Nummer 6 der Sonderurlaubsverordnung des Bundes). Nunmehr wird diese Frage im Landesbeamten-gesetz geregelt, sodass die Regelungen der Sonderurlaubsverordnung des Bundes diesbezüglich künftig nicht mehr anzuwenden sind. Die Regelung unterscheidet sich insoweit von der Regelung in der Sonderurlaubsverordnung, als künftig - wie auch im Pflegezeitgesetz - eine Freistellung von zehn Tagen (statt neun Tage) erfolgen kann. Allerdings besteht nur für neun Tage ein Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung. Die Regelung ist im Hinblick auf das Alimentationsprinzip erforderlich, weil eine anteilige Besoldung nur bei Teilzeitbeschäftigung zulässig ist, während Freistellungen vom Dienst sowohl unter Fortzahlung als auch unter Fortfall der Bezüge möglich sind. Die Erforderlichkeit der Freistellung nach Absatz 1 impliziert, dass im Regelfall nur eine Person zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur pflegerischen Versorgung notwendig ist. Die Vorgaben zum Verfahren nach den Sätzen 2 und 3 entsprechen § 2 Absatz 2 des Pflegezeitgesetzes.

Absatz 2 bildet die Grundlage für die vollständige oder teilweise Freistellung (Pflegezeit), um pflegebedürftige nahe Angehörige im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung selbst zu pflegen (Satz 1 Nummer 1), pflegebedürftige minderjährige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung selbst zu pflegen oder - zum Beispiel bei stationärer Unterbringung - zu betreuen (Satz 1 Nummer 2). Ferner wird die Möglichkeit eröffnet, nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Pflege - zum Beispiel in einem Hospiz - in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten (Satz 1 Nummer 3). Für die Pflege oder Betreuung nach den Nummern 1 und 2 ist eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten, für die Begleitung nach Nummer 3 von bis zu drei Monaten zu bewilligen (vgl. Absatz 4). Die Regelung entspricht § 3 Absätze 1, 5 und 6 des Pflegezeitgesetzes.

Bei einer teilweisen Freistellung während der Pflegezeit besteht Anspruch auf eine den Wünschen des Beamten entsprechenden Verteilung der reduzierten Arbeitszeit. Lediglich dringende dienstliche Gründe, die gegen die gewünschte Arbeitsverteilung sprechen, sind geeignet, diesen Anspruch einzuschränken. Die Regelung entspricht § 3 Absatz 4 des Pflegezeitgesetzes.

Im Interesse einer erfolgreichen Ausbildung gelten für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Einschränkungen hinsichtlich der Teilzeitbewilligung. Für sie ist im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob die Ausbildung nach ihrer Struktur und Organisation sowie nach dem bisherigen Fortschritt eine Teilzeitbeschäftigung zulässt. Gegebenenfalls ist die Teilzeitbeschäftigung für diesen Personenkreis - korrespondierend zu § 64 Absatz 3 - jedoch nur im Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit möglich. Sofern im Einzelfall wegen einer familienbedingten Teilzeit, einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit das Ausbildungsziel nicht im Rahmen der regulären Dauer des Vorbereitungsdienstes erreicht werden kann, besteht nach § 8 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst zu verlängern.

Absatz 3 bestimmt - entsprechend § 3 Absatz 3 Sätze 1 und 2 des Pflegezeitgesetzes - die für die Geltendmachung des Anspruchs auf Freistellung einzuhaltende Frist und den notwendigen Inhalt der Erklärung über die Inanspruchnahme.

Absatz 4 bestimmt die Höchstdauer der möglichen Pflegezeit je pflegebedürftigem nahen Angehörigen. Sie beträgt für die Pflege und Betreuung (minderjähriger) naher Angehöriger jeweils sechs Monate, für die Sterbebegleitung längstens drei Monate (vgl. § 4 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes). Eine zunächst für eine kürzere als die Höchstdauer beanspruchte Pflegezeit kann bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen - dann jedoch grundsätzlich nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten - bis zur Höchstdauer verlängert werden. Wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht möglich ist, bedarf es der Zustimmung des Dienstvorgesetzten zur Verlängerung nicht. In diesen Fällen besteht wiederum ein Anspruch auf Freistellung. Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 64b sind zusammen auf insgesamt 24 Monate begrenzt (vgl. § 4 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes).

Absatz 5 regelt wie § 4 Absatz 2 des Pflegezeitgesetzes die vorzeitige Beendigung der bewilligten Pflegezeit, wenn die Pflege beziehungsweise Betreuung nicht mehr notwendig, unmöglich oder für den Beamten nicht mehr zumutbar wird. Eine vorzeitige Beendigung aus anderen Gründen ist nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten möglich.

Durch den Verweis auf § 64 Absatz 2 Satz 2 in **Absatz 6** besteht die Vorgabe, dass Nebentätigkeiten in dieser Zeit nur ausgeübt werden dürfen, wenn sie dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Zu § 64b

§ 64b dient der systemgerechten und wirkungsgleichen Übertragung der Freistellungsregelung des Familienpflegezeitgesetzes in das Beamtenrecht von Mecklenburg-Vorpommern. Die Regelungen über die finanzielle Förderung der Familienpflegezeit durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Darlehens nach den §§ 3 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes wird durch die Schaffung einer Vorschussregelung im Besoldungsrecht (§ 8 des Landesbesoldungsgesetzes) umgesetzt.

Auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung zur Pflege und Betreuung naher (minderjähriger) Angehöriger im Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich besteht nach **Absatz 1** ein Anspruch, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Gründe müssen von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Beschäftigung in dem bisherigen Umfang unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können. Abweichend von dem Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 64 Absatz 2 (ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit) ist in den Fällen der Familienpflegezeit mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Vorschusses - auch bei Beamten auf Widerruf - ein Teilzeitumfang von mindestens 15 Stunden erforderlich. Dies entspricht den Vorgaben des Familienpflegezeitgesetzes. Damit wird eine Besserstellung der Beamten gegenüber Arbeitnehmern vermieden. Zur Ermessensregelung bei der Bewilligung von Teilzeit für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst wird im Übrigen auf die Begründung zu § 64a Absatz 2 verwiesen.

Absatz 2 bestimmt die Frist sowie den erforderlichen Inhalt der Antragstellung (vgl. § 2a Absatz 1 Sätze 1, 2 und 6 des Pflegezeitgesetzes).

Absatz 3 entspricht inhaltlich § 2a Absatz 3 des Familienpflegezeitgesetzes und wiederholt für die Familienpflegezeit die unter § 64a Absatz 4 für die Pflegezeit beschriebenen Verlängerungsmöglichkeiten, wenn die Höchstdauer nicht von vornherein beantragt und bewilligt worden ist.

Absatz 4 regelt entsprechend § 2a Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes die Folgen des Wegfalls der Voraussetzungen für die Bewilligung der Familienpflegezeit (zum Beispiel bei häuslicher Pflege durch stationäre Unterbringung oder Tod des pflegebedürftigen Angehörigen). Derartige Änderungen hat der Beamte unverzüglich mitzuteilen. Sie führen zu einem Widerruf der Familienpflegezeit mit Ablauf des nächsten auf den Wegfall der Voraussetzungen folgenden Kalendermonats. Ein Widerruf aus anderen Gründen auf Initiative des Beamten liegt im Ermessen des Dienstvorgesetzten. Wenn der Beamte die Fortführung der Familienpflegezeit zum Beispiel wegen nicht ausreichender Sicherung des Lebensunterhalts bei unvorhergesehener Arbeitslosigkeit des Ehe-/Lebenspartners nicht mehr zugemutet werden kann, ist das Ermessen eingeschränkt. Die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit darf in diesen Fällen nur abgelehnt werden, wenn ihr dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Absatz 5 beinhaltet - wie § 64a Absatz 6 - Vorgaben für die Nebentätigkeit.**Zu Nummer 19 (§ 65 - Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers)****I. Allgemeines**

Die bisherige Regelung zur Altersteilzeit ist durch Zeitablauf obsolet geworden. Sie wurde seinerzeit geschaffen, um den Stellenabbau voranzutreiben. Die tatsächliche Situation ist heute eine andere. Heute besteht aufgrund des demographischen Wandels die Notwendigkeit, den Wissenstransfer sicherzustellen. Daher soll der obersten Dienstbehörde künftig die Möglichkeit eingeräumt werden, einem Beamten, der bereits einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand nach § 36 Absatz 1 gestellt hat, eine Teilzeitbeschäftigung über die Antragsaltersgrenze von 63 Jahren hinaus anzubieten, die durch eine besoldungsrechtliche Zuschlagsregelung flankiert wird. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines dienstlichen Interesses und eine die Anforderungen übertreffende Beurteilung.

Mit dem neuen Teilzeitmodell zur Sicherung des Wissenstransfers wird die Weiterarbeit von Beamten über die Antragsaltersgrenze hinaus gefördert und damit ein Betrag dazu geleistet, die aufgrund stark zunehmender Altersabgänge entstehende demografische Lücke in der Beamenschaft zu schließen.

Aufgrund der signifikant von älteren Jahrgängen geprägten Altersstruktur in der Beamenschaft werden sich die Ruhestandseintrittszahlen in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Allein in der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern werden bei einem Personalbestand am 31. Dezember 2019 von etwa 12 300 Beamten sowie Richtern im Zeitraum von 2020 bis 2030 etwa 4 400 Beschäftigte aus diesen beiden Gruppen die Regelaltersgrenzen erreichen. Dies sind circa ein Drittel der Beamten- und Richterschaft, wobei ab dem Jahr 2023 die jährlichen Zahlen stärker ansteigen.

In diesen Zahlen sind nahezu keine Lehrer enthalten, da Lehrkräfte an den staatlichen Schulen erst seit dem Jahr 2014 verbeamtet werden und aufgrund der Einstellungshöchstaltersgrenze vom vollendeten 40. Lebensjahr (§ 18a) diese Lehrkräfte frühestens im Jahr 2037 das 63. Lebensjahr und damit die Antragsaltersgrenze erreichen. Maßgeblich für Anreize an tarifbeschäftigte Lehrkräfte für eine Beschäftigung über die Antragsrente mit Vollendung des 63. Lebensjahres hinaus ist daher das Tarifrecht. So besteht nach § 16 Absatz 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage für die Bindung von qualifizierten Fachkräften, die bei Beschäftigten mit einem Entgelt in der Endstufe bis zu 20 Prozent des Entgelts aus der Stufe 2 betragen kann. Dieses tarifliche Zulageninstrument steht nicht nur für Lehrkräfte offen, sondern gilt allgemein und damit auch für andere Verwaltungsbereiche, wie etwa Tarifbeschäftigte in einem technischen Berufsfeld.

Der Ersetzungsbedarf soll zwar schwerpunktmäßig durch die Einstellung von Nachwuchskräften gedeckt werden. Dementsprechend verstärkt die Landesverwaltung die Anstrengungen um die Gewinnung von Nachwuchskräften. Maßnahmen hierbei sind unter anderem die Aufstockung der Vorbereitungsdienste wie etwa in den Bereichen des Polizeivollzugs und der allgemeinen Verwaltung, der Auf- und Ausbau eines Karriereportals oder die zusätzlichen Doppelbesetzungsmöglichkeiten von Planstellen und Stellen im Rahmen des Fonds „Handlungsfähige Verwaltung“ nach § 8 Absatz 7 Satz 1 Nummer 13 des Haushaltsgesetzes 2020/2021.

Allerdings ist auch festzustellen, dass die Möglichkeit, auf Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt zu werden, trotz der damit verbundenen Versorgungsabschläge (§ 14 des Landesversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern) zunehmend in Anspruch genommen wird. So ist im Zeitraum von 2017 bis 2019 in der Landesverwaltung von den altersbedingten Neuzugängen zur Beamten- und Richterversorgung (Erreichen der Regelaltersgrenze und Ruhestandsversetzung wegen Antragsaltersgrenze - sogenannter Antragsruhestand - der auf den Antragsruhestand entfallene Anteil von 24 Prozent auf 32 Prozent und damit auf ein Drittel angestiegen, sodass sich ein Trend abzeichnet.

Diese Entwicklung führt dazu, dass Beamte deutlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Hierbei hilft nur bedingt weiter, dass die Versetzung in den Antragsruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 36 im Ermessen des Dienstherrn steht. Denn der Dienstherr wird einen Versetzungsantrag aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht auf Dauer mit dem Verweis auf einen Fachkräftemangel ablehnen können.

Daher ist es unabdingbar, auch die Potenziale älterer Beschäftigter zu nutzen und ihnen Angebote für einen längeren Verbleib im Beruf über die Antragsaltersgrenze hinaus zu unterbreiten. Mit den hohen Abgangszahlen aus dem aktiven Dienst droht der öffentlichen Verwaltung ein Verlust an in langen Jahren erworbenem Spezial- und Erfahrungswissen von Leistungsträgern.

Dieser Problemlage soll mit dem neuen ab der Antragsaltersgrenze möglichen Teilzeitmodell entgegengewirkt werden. Um den gleitenden Übergang in den späteren Ruhestand zu ermöglichen, wird dieses Modell bewusst nur als Teilzeitmodell vorgesehen und soll daher für einen organisierten Wissenstransfer genutzt werden. Darin liegt ein wesentlicher Unterschied zu der früheren Altersteilzeit nach § 80a des Landesbeamtengesetzes, die nach dem 31. Dezember 2009 nicht mehr bewilligt werden konnte. Diese hatte aufgrund des ganz überwiegenden angewandten Blockmodells faktisch den Weg in den „Vorruhestand“ bereitet, auch wenn es sich rechtlich um eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Erreichen des Ruhestandes handelte. Vorruhestandslösungen sind allerdings nur sinnvoll, wenn sie zwingend erforderlich sind, um einen notwendigen Stellenabbau zu erreichen.

Mit dem neuen Teilzeitmodell zur Sicherung des Wissenstransfers soll stattdessen ein Anreiz geschaffen werden, mit verringerter Stundenzahl länger im aktiven Dienst zu verbleiben. Ein Teil der Besoldungsreduzierung aufgrund der Teilzeitbeschäftigung wird durch einen nichtruhegehaltstfähigen Zuschlag nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes ausgeglichen, sodass die Weiterarbeit in Teilzeit im Vergleich zur Versetzung in den Antragsruhestand und der damit verbundenen dauerhaften Versorgungsabschläge finanziell attraktiv ist. Soweit der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht wäre, käme im Fall der Entscheidung zwischen Antragsruhestand und Teilzeitmodell zudem hinzu, dass während der Teilzeitbeschäftigung weitere ruhegehaltstfähige Dienstzeiten für einen dauerhaft höheren Ruhegehaltssatz verdient werden würden.

Dem Teilzeitmodell liegen die folgenden Eckpunkte zugrunde:

- Teilzeitbeschäftigung ab dem 63. Lebensjahr (bei Schwerbehinderten entsprechend früher) mit einem Arbeitszeitumfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.
- Voraussetzung ist, dass der Beamte einen Antrag auf Antragsruhestand gestellt hat.
- Die bisherigen Leistungen des Beamtenrechtfertigen die weitere Beschäftigung.
- Die Weiterbeschäftigung liegt im dienstlichen Interesse.
- Gewährung eines Zuschlags auf die Besoldung. Dieser Zuschlag beträgt nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes 50 Prozent des Unterschiedsbetrages der bei Beschäftigung mit der regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Dienstbezüge und der entsprechend der aufgrund der Teilzeitbeschäftigung reduzierten Arbeitszeit zustehenden Dienstbezüge.
- Das Modell läuft bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (bei Schwerbehinderten auch früheres Ende möglich).
- Der vorzeitige Antragsruhestand ist während der Laufzeit des Teilzeitmodells grundsätzlich nicht vorgesehen. Wird im Einzelfall dennoch hiervon Gebrauch gemacht, führt das nach § 73 des Landesbesoldungsgesetzes zur Rückabwicklung des Teilzeitmodells und damit zur Rückforderung des gewährten Zuschlags.

Ob dieses neue Teilzeitmodell erfolgreich zur Absicherung des Wissenstransfers geeignet ist, sollte nach wenigstens drei Jahren der Anwendung evaluiert werden.

II. Zu den Absätzen

Zu Absatz 1

Die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers erfolgt durch die oberste Dienstbehörde von Amts wegen. Die Vorschrift schafft kein Antragsrecht des Beamten, sodass ausschließlich die vom Dienstherrn vertretenen dienstlichen Interessen maßgebend sind. Insoweit besteht anders als im Falle der allgemeinen Teilzeit nach § 64 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes Mecklenburg-Vorpommern kein Rechtsanspruch. Im Rahmen der dienstlichen Interessen wird insbesondere die Bewerberlage für Nachwuchskräfte zu berücksichtigen sein, da die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers die Einstellung junger geeigneter Nachwuchskräfte gerade nicht verhindern soll. Die Vorschrift bietet dem Dienstherrn aber auch die Möglichkeit, den Antrag eines leistungsstarken Beamten auf Versetzung in den Antragsruhestand bei entsprechender Bedarfslage zum Anlass zu nehmen, diesem Beamten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dieser Vorschrift vorzuschlagen.

Die Teilzeitbeschäftigung muss sich auf den Zeitraum bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erstrecken. Hierdurch besteht ein längerer Zeitraum für die Gewinnung von Nachwuchskräften und deren Einarbeitung. Zusammen mit den Möglichkeiten der Doppelbesetzung aus dem Fonds „Handlungsfähige Verwaltung“ vergrößern sich damit die personalwirtschaftlichen Spielräume. Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung freiwerdende Stellenanteile könnten zielgerichtet für einen mehrjährigen Zeitraum in solchen Bereichen für den Wissenstransfer eingeplant werden, in denen aufgrund der Komplexität der Aufgaben eine längere gemeinsame Zusammenarbeit von erfahrenen Beschäftigten und Nachwuchskräften von großem Vorteil ist. Dies kann beispielsweise bei der Umsetzung von großen Projekten von besonderem Vorteil sein. Darüber hinaus bietet das Modell der Teilzeitbeschäftigung bis zur Regelaltersgrenze für die personalführenden Dienststellen den Vorteil, dass sowohl der Umfang der Beschäftigung als auch das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst feststehen und auf einer solchen Grundlage eine Personaleretzungsplanung verlässlicher aufgestellt werden kann.

Weiterhin setzt eine Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers voraus, dass seine bisherigen Leistungen eine Weiterbeschäftigung rechtfertigen.

Mit dieser Voraussetzung und dem Vorliegen eines dienstlichen Interesses wird zugleich auch der Ausnahmecharakter der Zulage in Abgrenzung zur voraussetzungslosen Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach § 64 Absatz 1 mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betont. Nicht darstellbar wäre nämlich, wenn alle Beamten ab Vollendung des 63. Lebensjahres in den Genuss eines nicht unerheblichen Zuschlags zu einer Teilzeitbeschäftigung kommen könnten. Im Hinblick auf das Besoldungsgefüge ist es daher nicht nur sachgerecht, sondern sogar geboten, die mit § 73 des Landesbesoldungsgesetzes vorgesehene Zulage an dienstbezogene Heraushebungsmerkmale zu knüpfen, wie dies mit den vorgesehenen Leistungsmerkmalen im Lichte von Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz, sowie dem verlangten dienstlichen Interesse der Fall ist. Eine voraussetzungslose Öffnung der Teilzeitmöglichkeit mit einem Zuschlag würde auf eine regelhafte Anhebung der Besoldung für eine bestimmte Alterskohorte hinauslaufen und daher auch das bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts zu berücksichtigende verfassungsrechtliche Abstandsgebot berühren sowie die Regelaltersgrenze unterlaufen.

Die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen und die im Ermessen stehende Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers ist von der obersten Dienstbehörde zu treffen. Diese vor allem für die Landesverwaltung bedeutsame Norm soll auf allen Verwaltungsebenen eines Ressorts eine einheitliche Anwendung der strengen Tatbestandsvoraussetzungen der Vorschriften gewährleisten.

In den Bereichen des Polizeivollzugs-, Feuerwehr- und Justizdienstes (§§ 108, 114, 115), für die eine niedrigere Altersgrenze (stufenweise auf das vollendete 62. Lebensjahr ansteigend, ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 auf das vollendete 64. Lebensjahr) gilt, ist die Ausgangslage eine andere. Zum einen besteht nach § 108 Absatz 5 die Möglichkeit, auf Antrag nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt zu werden. Darüber hinaus sieht § 108 Absatz 4 auch eine schrittweise Verringerung der Regelaltersgrenze um geleistete Zeiten eines Wechselschichtdienstes (im Feuerwehrdienst zusätzlich um Zeiten eines Schichtdienstes) vor. Dies führt dazu, dass das Zeitfenster unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 zwischen Antragsaltersgrenze und Regelaltersgrenze bedeutend kleiner ausfällt.

Zu Absatz 2

Eine Besonderheit besteht für schwerbehinderte Beamte. Zum einen bildet den Ausgangspunkt nicht das vollendete 63. Lebensjahr, sondern die für diese Personengruppe geltende besondere Antragsaltersgrenze nach § 36 Absatz 2. Darüber hinaus muss sich die Teilzeitbeschäftigung nicht bis zur Regelaltersgrenze erstrecken, sondern nur bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Die darin zum Ausdruck kommende besondere Berücksichtigung der Belange von schwerbehinderten Beamten findet sich auch an anderer Stelle im Dienstrecht. Nach § 14 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes wird bei schwerbehinderten Beamten das Ruhegehalt bei der Versetzung in den Antragsruhestand nur um solche Zeiten vermindert, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegen.

Zu Absatz 3

Nach § 63 Absatz 1, auf den Absatz 3 verweist, dürfen während der Teilzeitbeschäftigung entgeltliche Nebentätigkeiten nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie es vollzeitbeschäftigten Beamten gestattet ist. Ausnahmen sind zulässig, soweit durch die Tätigkeiten dienstliche Pflichten nicht verletzt werden.

Mit der Gewährung eines Zuschlags in Höhe von 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Vollzeit- und Teilzeitdienstbezügen wäre es grundsätzlich nicht vereinbar, wenn der Beamte daneben einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die den in § 73 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bezeichneten Umfang übersteigt.

Zu Nummer 20 (Änderung von § 66 - Urlaub ohne Dienstbezüge, Urlaub zur Betreuung und Pflege)

Der Wortlaut in Absatz 2 „Urlaub unter Wegfall der Bezüge“ wurde durch das Gleichstellungsreformgesetz vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550) in das Landesbeamtengesetz eingefügt. Die Terminologie ist an die Formulierung des § 66 Absatz 1 „Urlaub ohne Dienstbezüge“ anzupassen.

Zu Nummer 21 (Änderung von § 68 - Erholungsurlaub, Sonderurlaub)

Die Verordnungsermächtigung in Absatz 1 wird konkretisiert, weil die geltende Fassung keine Regelung über die Abgeltung nicht realisierter Urlaubsansprüche vorsieht. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss die Ermächtigungsgrundlage aber so gefasst sein, dass voraussehbar ist, in welchen Fällen und mit welcher Tendenz von ihr Gebrauch gemacht werden wird und welchen Inhalt die auf Grundlage der Ermächtigung erlassene Verordnung haben wird (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 12. Oktober 1976, BVerfGE 42, 374, 387). Ferner wird die Aufzählung um die Frage der Berechnung und des Verfalls ergänzt.

Zu Nummer 22 (Änderung von § 74 - Ausübung von Nebentätigkeiten)

Es handelt sich um eine redaktionelle Korrektur.

Zu Nummer 23 (Änderung von § 79 - Tätigkeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes gemäß Artikel 3 des Entwurfs. Die nachwirkende Verpflichtung aus einem beendeten Beamtenverhältnis bezüglich der Anzeigepflicht von nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses aufgenommenen Tätigkeiten und die dafür geltende Karenzzeit von fünf Jahren, soweit die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu besorgen ist, soll auch auf Altersgeldempfänger Anwendung finden. Die Vorschrift dient der Vermeidung von Interessenkonflikten.

Zu Nummer 24 (Änderung von § 80 - Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen)**I. Allgemeines**

Der Anspruch auf Beihilfe im Land wurde bisher durch eine Verweisung in das Bundesbeamtengesetz und auf die Bundesbeihilfeverordnung bestimmt.

Das Beihilferecht des Bundes mit Ausnahme der Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung für die Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern soll weiterhin Anwendung finden. Die Geltung des Beihilferechtes des Bundes stellt einen erheblichen Attraktivitätsfaktor für die Beamtenverhältnisse des Landes sowohl bei den Bestandskräften als auch bei der Nachwuchsgewinnung dar. Darüber hinaus schafft es Synergieeffekte, da bei den vielfältigen Veränderungen im Gesundheitswesen auf die Aktualisierung des Bundes zurückgegriffen werden kann. Die Geltung des Bundesrechtes wird zum einen mit der dem Bundesrecht entsprechenden Regelungen der tragenden Strukturprinzipien und wesentlichen Einschränkungen des Beihilfesystems im Landesbeamtengesetz selbst sowie zum anderen mit der dynamischen Verweisung auf die Bundesbeihilfeverordnung erreicht.

Die nähere Ausgestaltung der Fürsorge im Falle von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit der Beamten und ihren Angehörigen unterliegt hinsichtlich der tragenden Strukturprinzipien dem Gesetzesvorbehalt (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 17. Juni 2004 - 2 C 50/02, Randnummer 9, nach juris). Damit hat der parlamentarische Gesetzgeber selbst die Verantwortung für wesentliche Einschränkungen der Beihilfe- und Versorgungsstandards zu übernehmen. Der Gesetzgeber hat das Leistungssystem zu bestimmen, das den Beamten und ihren Familien Schutz im Fall von Krankheit und Pflegebedürftigkeit bietet. Er hat festzulegen, welche Risiken erfasst, für welche Personen Leistungen erbracht, bemessen und ausgeschlossen werden und welche zweckidentischen Leistungen und Berechtigungen Vorrang haben. Dies gilt auch, wenn der Landesgesetzgeber die Beihilfевorschriften des Bundes durch Landesgesetz übernommen hat (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 28. Oktober 2004 - 2 C 34.03, Randnummer 10, nach juris).

Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen und Rechtssicherheit in der Anwendung der jeweils geltenden Bundesbeihilfeverordnung zu haben, wurde § 80 entsprechend neu gefasst. Auch der Bund hat bereits zum 28. Oktober 2016 seine Beihilferegelungen im § 80 des Bundesbeamtengesetzes neu gefasst. Mit dieser Änderung wurde die Rechtsgrundlage für den Erlass der Bundesbeihilfeverordnung präzisiert sowie neue Formen der Leistungserbringung aufgenommen.

Durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist geklärt, dass ein Normgeber nicht nur auf eigene, sondern auch auf Regelungen anderer Normgeber verweisen darf. Unbedenklich ist demnach auch im Beihilferecht eine dynamische Verweisung, wenn der Verweisungsumfang eng bemessen ist (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. März 2015 - 5 C 9.14, Randnummer 25, nach juris).

II. Zu den einzelnen Absätzen

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den Personenkreis, der allein beihilfeberechtigt ist. Für die Beihilfeberechtigung müssen zwei Grundvoraussetzungen vorliegen, die Zugehörigkeit zum Personenkreis und der laufende Bezug von Bezügen. Die Beihilfeberechtigung besteht weiter, wenn die tatsächlichen Zahlungen während der Elternzeit oder wegen der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- oder Kürzungsvorschriften eingestellt werden.

Darüber hinaus wird die Beihilfeberechtigung auf die Zeiträume einer kurzzeitigen Verhinderung ohne Dienstbezüge nach dem neuen § 64a Absatz 1 (zehnter Tag) oder einer Pflegezeit mit vollständiger Freistellung (Urlaub ohne Dienstbezüge) nach dem neuen § 64a Absatz 2 erstreckt. Dies entspricht in der Wirkung der Regelung des § 44a Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch. Danach erhalten im System des Sozialversicherungsrechts Pflegepersonen, die nach dem Pflegezeitgesetz vollständig ohne Bezahlung von der Arbeit freigestellt werden und damit selbst für ihren Kranken- und Pflegeversicherungsschutz und den ihrer familienversicherten Angehörigen während dieser Zeit sorgen müssen, auf Antrag Zuschüsse in Höhe des Mindestbeitrages zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung von der Pflegekasse der zu pflegenden Person. Sie können sich und ihre familienversicherten Angehörigen damit während der Pflegephase absichern, wie wenn sie weiterhin berufstätig wären. Beamte, die sich nach § 64a für die Pflege naher Angehöriger bis zu sechs Monate ohne Bezüge beurlauben lassen sowie ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen, sollen im System des Beamtenrechts durch die fortbestehende Beihilfeberechtigung gleichfalls so abgesichert sein, wie wenn sie ihre Tätigkeit weiterhin ausüben würden.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 besteht für weitere Personen die Möglichkeit eines Beihilfeanspruchs. Die Berechtigten können neben ihren eigenen Aufwendungen Beihilfen für ihre Angehörigen geltend machen. Es handelt sich hierbei um einen abgeleiteten Anspruch. Eine Beihilfeberücksichtigung der Aufwendungen ihrer Ehegatten oder Lebenspartner besteht aber nur, wenn den Ehegatten oder Lebenspartnern aufgrund der fehlenden wirtschaftlichen Selbständigkeit nicht zugemutet werden kann, für einen eigenen Krankenversicherungsschutz zu sorgen. Der Ausschluss der Ehegatten und Lebenspartner von der Beihilfe ist - soweit eigene wirtschaftliche Selbständigkeit vorliegt - mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn als auch mit höherrangigem Recht vereinbar. Die Einkommensgrenze wird in der Beihilfeverordnung festgelegt.

Kinder sind berücksichtigungsfähig, wenn sie beim Familienzuschlag der beihilfeberechtigten Person nach dem Besoldungs- und Versorgungsrecht Mecklenburg-Vorpommern berücksichtigungsfähig sind.

Zu Absatz 3

Die Beihilfe soll die Belastung durch Krankheitskosten im Einzelfall mindern und damit die hauptsächlich in Form der Besoldung gewährte Alimentation der Beamten sichern. Diesem Zweck entsprechend ist festgelegt, welche Aufwendungen der Art nach notwendig und wirtschaftlich angemessen sind.

Zu Absatz 4

Mit Absatz 4 werden die Aufwendungen für wahlärztliche Leistungen (Chefarztbehandlung und Unterbringung im Zweibettzimmer), die über die medizinisch notwendigen Grundleistungen hinausgehen, wie bisher von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen. Absatz 4 entspricht daher dem bisherigen § 80 Absatz 2.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift bestimmt, dass die Gewährung der Beihilfe grundsätzlich einen bestimmten, als Bemessungssatz festgelegten Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen abdeckt.

Für unterschiedliche Gruppen der Beihilfeberechtigten und der berücksichtigungsfähigen Angehörigen ist der Bemessungssatz differenziert festgelegt. Die unterschiedlichen Bemessungssätze berücksichtigen den unterschiedlichen Alimentationsbedarf. Die durch die Beihilfe nicht abgedeckten Aufwendungen können Beihilfeberechtigte bei einer privaten Krankenversicherung absichern, soweit sie nicht freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Ab dem 1. Januar 2009 sind sie nach § 193 Absatz 3 des Versicherungsvertragsgesetzes verpflichtet, sich für die durch die Beihilfe nicht abgesicherten Teile der Aufwendungen durch eine Versicherung abzusichern. Beihilfe für Pflegeaufwendungen kann auch pauschal gewährt werden, weil in der Pflegeversicherung Leistungen teilweise pauschaliert werden. Eine direkte Kostenbeteiligung des Dienstherrn an den individuellen Leistungen durch Leistungserbringer ist ebenfalls möglich.

Die Erstattungen, die beihilfeberechtigte Personen aus dem Beihilfesystem und einer Krankenversicherung erhalten, dürfen nicht höher sein als die tatsächlichen Aufwendungen.

Für heilfürsorgeberechtigte Personen wird keine Beihilfe gewährt. Davon unberührt bleiben die Ansprüche der berücksichtigungsfähigen Angehörigen, da diese keine Ansprüche auf derartige Leistungen haben.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 wird das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium ermächtigt, eine eigene Beihilfeverordnung zu erlassen. Diese Verordnung hat die Maßstäbe des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu beachten. Im angemessenen Umfang können Einkommensgrenzen für berücksichtigungsfähige Ehegatten und Lebenspartner, die zum Ausschluss der Beihilfefähigkeit führen, Höchstbeträge, Ausschlüsse, Eigenbehalte und Belastungsgrenzen definiert werden. Die Regelung von Detailfragen der Leistungsgewährung in Form einer Rechtsverordnung ist nach den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichtes zulässig (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 17. Juni 2004 - 2 C 50.02).

Soweit der Landesgesetzgeber wie hier in Absatz 7 auf das Verordnungsrecht des Bundes verweist, ist es jedoch erforderlich, dass das Landesgesetz eine - gemessen an dem von dem Landesgesetzgeber zu beachtenden Bestimmtheitsgebot des Artikel 80 Absatz 1 Satz 2 Grundgesetz - hinreichend konkrete Verordnungsermächtigung enthält, die die Regelungen inhaltlich deckt (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19. Juli 2012 - 5 C 9.14, Randnummer 15, nach juris).

Zu Absatz 7

Zum jetzigen Zeitpunkt ist der Erlass einer eigenen Landesbeihilfeverordnung nicht geplant. Es ist daher die jeweils geltende Beihilfeverordnung des Bundes mit der Maßgabe anzuwenden, dass Aufwendungen für Wahlleistungen bei stationärer Behandlung im Krankenhaus nicht beihilfefähig sind. Wird in der Bundesbeihilfeverordnung auf Gesetze des Bundes verwiesen, gelten die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften Mecklenburg-Vorpommern. Auch bei den Zuständigkeitsregelungen des Bundes gelten die landesrechtlichen Zuständigkeiten. Ein dynamischer Verweis ist in engen Grenzen statthaft (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26. März 2015 - 5 C 9.14, Randnummer 25, nach juris).

Zu Absatz 8

Es handelt sich um eine Klarstellung der Vorschrift.

Zu Absatz 9

Es handelt sich um eine redaktionelle Überarbeitung der Vorschrift.

Zu Nummer 25 (Änderung von § 81 - Mutterschutz, Elternzeit)

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen, durch die ein dynamischer Verweis aufgenommen wird.

Zu Nummer 26 (Änderung von § 82 - Arbeitsschutz)

Mit dem neuen Absatz 4 werden die für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften über genetische Untersuchungen im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen übernommen. Aufgrund des Verweises auf § 20 Absatz 1 des Gendiagnostikgesetzes dürfen im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen grundsätzlich weder genetische Untersuchungen oder Analysen vorgenommen werden, noch darf die Mitteilung von Ergebnissen bereits vorgenommener Untersuchungen oder Analysen verlangt oder dürfen entsprechende Ergebnisse entgegengenommen oder verwendet werden.

Da arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen hauptsächlich auf die Aufklärung und Beratung von Beschäftigten über gesundheitliche Risiken bei der Ausübung bestimmter Tätigkeiten gerichtet sind und damit auch zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen können, trägt der Verweis auf § 20 Absatz 2 des Gendiagnostikgesetzes dem im Arbeitsschutz berechtigten Gesichtspunkt Rechnung, dass ein vollständiger Verzicht auf genetische Untersuchungen den Beamten ein wirksames Instrument des persönlichen Gesundheitsschutzes vorenthalten würde. Deshalb sind im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen diagnostische genetische Untersuchungen unter den in § 20 Absatz 2 des Gendiagnostikgesetzes bezeichneten Voraussetzungen grundsätzlich zulässig. Die Vornahme einer entsprechenden genetischen Untersuchung ist aber im Einzelfall stets von der Einwilligung des Beamten abhängig. Die Verordnungsermächtigung des § 20 Absatz 3 des Gendiagnostikgesetzes kann aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht übernommen werden. Für eine landesrechtliche Verordnungsermächtigung besteht derzeit kein Bedarf, da nicht beabsichtigt ist, unter den dort genannten Voraussetzungen genetische Untersuchungen ausnahmsweise zuzulassen. Mit dem Verweis auf § 20 Absatz 4 des Gendiagnostikgesetzes wird klargestellt, dass für genetische Untersuchungen, die im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden, die Regelungen über genetische Untersuchungen zu medizinischen Zwecken Anwendung finden (zum Beispiel Arztvorbehalt, Einwilligung, Aufklärung).

Zu Nummer 27 (Einfügung von § 83b - Verzinsung, Abtretung, Verpfändung, Aufrechnung, Zurückbehaltung, Belassung und Rückforderung von Leistungen)

Die Vorschrift dient der rechtlichen Klarstellung, dass die Verzinsungs-, Abtretungs-, Verpfändungs-, Aufrechnungs-, Zurückbehaltungs-, Belassungs- und Rückforderungsregelungen des Landesbesoldungsgesetzes gleichermaßen für Leistungen gelten, die weder Besoldung noch Versorgung sind.

Sie entspricht inhaltlich § 96 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung vom 12. Juli 1998, welcher im Rahmen des Artikels 1 des Gesetzes zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenrechtsneuordnungsgesetz) vom 17. Dezember 2009 (GVObI. M-V S. 687) entfiel.

Der Wegfall hat zur Folge, dass die Rückforderung nur für den Besoldungs- und Versorgungsbereich spezialgesetzlich geregelt ist, während sonstige Leistungen unter die allgemeinen Bestimmungen des § 49a des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes subsumiert werden.

Eine obergerichtliche Entscheidung (Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Urteil vom 20. September 2016, Randnummer 19 ff. - 2 S 994/15 -, juris) entgegnet dieser Vorgehensweise jedoch, dass die allgemeine Regelung des jeweiligen Verwaltungsverfahrensgesetzes nur auf Erstattungsansprüche des Staates gegen den Bürger unmittelbar anzuwenden sei. Der allgemeine Erstattungsanspruch sei demnach nicht geeignet, dem besonderen Verhältnis zwischen Beamten und Dienstherren, welches geprägt ist durch eine Treuepflicht einerseits und eine Fürsorgepflicht andererseits, und dessen Auswirkungen bei der Rückforderung von in diesem besonderen Pflichtenverhältnis bezahlten Geldleistungen gerecht zu werden.

Nach Auffassung des Gerichts liegt demnach eine planwidrige Regelungslücke vor, die bis zu einer ausdrücklichen Regelung des Landesgesetzgebers durch eine analoge Anwendung der Rückforderungsnorm des jeweiligen Besoldungsgesetzes zu schließen ist.

Sollte diese Regelungslücke nicht durch ausdrückliche Verweisung geschlossen werden, könnte dies in Zukunft dazu führen, dass hier nicht mehr eine Planwidrigkeit, sondern eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers angenommen wird. Dementsprechend wäre eine analoge Anwendung für Leistungen, die nicht Besoldung oder Versorgung sind, nicht mehr möglich.

Vorsorglich wird daher der frühere § 96 Landesbeamtengesetz redaktionell angepasst und als § 83b eingefügt.

Zu Nummer 28 (Änderung von § 88 - Übermittlung von Personalakten und Auskunft aus Personalakten)

Zu Absatz 2

Die Ergänzung in Absatz 2 ist eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes gemäß Artikel 3 des Entwurfs.

Zu Absatz 3

Gemäß § 88 Absatz 3 ist die Auskunftserteilung aus der Personalakte an Dritte grundsätzlich nur mit Einwilligung des Beamten zulässig.

Die Richtlinie 2005/36/EG sieht jedoch in Artikel 50, 56 und 56a Regelungen zum gegenseitigen Austausch von Daten vor. So besteht gemäß Artikel 50 Absatz 3a der Richtlinie 2005/36/EG unter bestimmten Voraussetzungen eine Auskunftspflicht darüber, dass die Ausübung des Berufs durch den Antragsteller nicht aufgrund eines schwerwiegenden standeswidrigen Verhaltens oder wegen einer strafbaren Handlung ausgesetzt oder untersagt wurde. Ferner müssen sich die zuständigen Behörden im Herkunfts- und Aufnahme-mitgliedstaat gemäß Artikel 56 Absatz 2 Richtlinie 2005/36/EG über das Vorliegen disziplinarischer oder strafrechtlicher Sanktionen oder über sonstige schwerwiegende, genau bestimmte Sachverhalte, die sich auf von der Richtlinie erfasste Tätigkeiten auswirken könnten, unterrichten. Gemäß Artikel 56a Absatz 2 Richtlinie 36/2005/EG besteht eine Übermittlungspflicht über die vollständige oder teilweise Untersagung der Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten (Vorwarnmechanismus).

Für derartige Fälle wird durch den neuen Satz 2 unter Beachtung des § 50 des Beamtenstatusgesetzes zugelassen, im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit auch die dafür erforderlichen Personalaktendaten ohne Einwilligung des Beamten zu offenbaren. Der Grundsatz der Personalaktenvertraulichkeit des § 50 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes tritt insoweit zurück. Die §§ 8a bis 8e des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes regeln zwar die gegenseitige Hilfeleistung und den Datenaustausch innerhalb der Mitgliedstaaten, gleichwohl bedarf es der Umsetzung dieser Vorgaben in § 88 als Teil der generellen Offenbarungsnorm.

Nach Artikel 50 Absatz 3b, 56 Absatz 2a und 56a Absätze 2 und 3 Richtlinie 2005/36/EG erfolgt der Datenaustausch unter Nutzung des durch die Verordnung EU Nummer 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. EU Nummer L 316 S. 1), zuletzt geändert am 15. Mai 2014 (ABl. EU Nummer L 159 S. 11), eingerichteten Binnenmarkt-Informationssystem („IMI“). Die IMI-Verordnung enthält insoweit Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten, zur Datensicherheit und zu den Rechten der betroffenen Personen. Die Unterrichtung der Betroffenen über die Auskunft sowie über das Recht, unrichtige Daten berichtigen und unrechtmäßigerweise verarbeitete Daten löschen zu lassen, ist nach Artikel 19 der IMI-Verordnung sichergestellt.

Durch systematische Stellung des neuen Satzes 2 innerhalb des § 88 Absatz 3 wird darüber hinaus klargestellt, dass bei der Datenübermittlung auch Absatz 4 zu beachten ist, wonach die Auskunft auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken ist.

Zu Nummer 29 (Änderung von § 90 - Aufbewahrung von Personalakten)

Es handelt sich ebenfalls um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes durch Artikel 3 des Entwurfes.

Zu Nummer 30 (Änderung von § 96 - Aufgaben des Landesbeamtenausschusses; Unterausschüsse)

Absatz 1 entspricht der bisherigen Fassung. In dem neuen Absatz 2 wird zunächst klargestellt, dass der Landesbeamtenausschuss sich bei der Vorbereitung seiner Entscheidungen eines Unterausschusses bedienen kann. Auch hat er die Möglichkeit, Entscheidungen auf den Unterausschuss zu übertragen. Dies ist bisher nur in § 17 Absatz 2, ansonsten in § 35 Absatz 3 der Allgemeinen Laufbahnverordnung vorgesehen und gilt somit für Fälle, in denen ein Prüfungsgespräch stattfindet. Hierzu eignet sich ein kleineres Gremium besser, das in der Praxis regelmäßig durch Dozenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern oder Dozenten anderer Hochschulen unterstützt wird. In Satz 3 und 4 wird der Personenkreis beschrieben, der dem Unterausschuss angehören kann. Ferner wird der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch Übermittlung der Personalakte gesetzlich normiert; somit wird dem Datenschutz Rechnung getragen. Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 2.

Zu Nummer 31 (Änderung von § 107 - Laufbahnen der Polizei)

Durch diese Änderung wird für die Laufbahnen der Polizei die Möglichkeit eröffnet, für die Erprobungszeit gemäß § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 abweichende Regelungen vorzusehen. Damit wird einem Wunsch der Praxis entsprochen.

Zu Nummer 32 (Änderung von § 111 - Dienstkleidung, Ersatz von Sachschäden)

Der neu eingefügte Absatz 2 trägt dem Erfordernis einer landesrechtlichen Regelung Rechnung. Wie in einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. hierzu Urteil vom 17. November 2017 - 2 C 25/17) ausdrücklich klargestellt wurde, greift das Verbot bestimmter Tätowierungen zwangsläufig auch in die private Lebensführung und damit in subjektive Rechte ein, sodass es einer hinreichend bestimmten Ermächtigung durch den Gesetzgeber bedarf. Insbesondere bei Polizeibeamten, die den Bürgern oft in schwierigen Situationen gegenüber treten, bedarf das äußere Erscheinungsbild einer besonderen Beachtung. So können auch Tätowierungen, die keinen verfassungsfeindlichen Hintergrund, sondern beispielsweise sexistischer Art sind, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat schädigen. Die Schaffung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage ist für den Polizeibereich daher umso dringender.

Zu Nummer 33 (Änderung von § 112 - Heilfürsorge)**Zu Absatz 1**

Mit Erweiterung des Anwendungsbereiches der Heilfürsorge auf Polizeivollzugsbeamte, die bis zu sechs Monate unter Fortfall der Bezüge nach § 64a für die Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger freigestellt oder beurlaubt sind, werden die im neuen § 80 Absatz 1 Nummer 1 für die beihilfeberechtigten Bediensteten beschriebenen Wirkungen auch für die heilfürsorgeberechtigten Polizeivollzugsbediensteten und - über die Verweisung in § 114 - auch auf Beamte der Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr (Beamte der Berufsfeuerwehr) zur Anwendung gebracht.

Zu dem neuen Absätzen 3 bis 5

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten als besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung ist grundsätzlich untersagt, es sei denn, dass eine spezielle Norm nach Artikel 9 Absatz 2 der Datenschutzgrundverordnung die Verarbeitung ausdrücklich zulässt. Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe j Datenschutzgrundverordnung befugt den nationalen Gesetzgeber, spezifische Normen zur Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zu statistischen Zwecken zu erlassen. Diese Normen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten Ziel stehen, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahren und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsehen. Dabei ist insbesondere den Grundsätzen aus Artikel 89 Datenschutzgrundverordnung zur Datenminimierung Rechnung zu tragen. Zudem bestimmt § 8 Datenschutzgesetz Mecklenburg-Vorpommern, dass entsprechende Regelungen Maßnahmen vorsehen, die die Vertraulichkeit und Integrität der Datenverarbeitung sicherstellen.

Aufgrund des demographischen Wandels, der zunehmenden Alterung der Belegschaft der Polizei sowie der nur mittelfristigen Kompensation durch Neueinstellung, kommt dem Gesundheitsmanagement eine herausragende Bedeutung zu. Ziel ist es, die persönlichen Gesundheitskompetenzen zu begünstigen, die Leistungsfähigkeit zu erhalten und die Gesundheitsquote dauerhaft zu erhöhen. Im Rahmen eines effektiven Gesundheitsmanagements und um hohen Krankenständen im Polizeivollzugsdienst entgegenzuwirken, ist daher die statistische Auswertung der Krankheitsbilder notwendig.

Um die Rechte der betroffenen Personen zu wahren und das mit der Verarbeitung von sensiblen Gesundheitsdaten einhergehende Risiko für die betroffene Person zu minimieren, stellen die Regelungen sicher, dass die personenbezogenen Daten ausschließlich zweckgebunden und durch Berufsgeheimnisträger im Sinne von § 203 Absatz 1 Strafgesetzbuch verarbeitet werden dürfen. Eine Verarbeitung ist auch durch Personen zulässig, die als Mitwirkende diese Berufsgeheimnisträger bei ihrer Tätigkeit unterstützen. In Betracht kommen hier unter anderem auch technische Dienstleister. Diese Mitwirkenden sind über ihre spezielle Verschwiegenheitspflicht auch gegenüber dem Dienstherrn schriftlich zu belehren, um den Anforderungen aus § 203 Absatz 4 Strafgesetzbuch Rechnung zu tragen.

Nach Artikel 89 der Datenschutzgrundverordnung muss bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu statistischen Zwecken insbesondere dem Grundsatz der Datenminimierung Rechnung getragen werden. Das bedeutet, dass personenbezogene Daten, die zu statistischen Zwecken verarbeitet werden, grundsätzlich anonym verarbeitet werden. Nur wenn der Statistikzweck mit anonymen Daten nicht erreicht werden kann, ist eine Verarbeitung von pseudonymisierten Daten oder, in Einzelfällen, auch von Klardaten zulässig. Werden zu statistischen Zwecken pseudonymisierte oder gar Klardaten verarbeitet, sind diese umgehend zu anonymisieren, sobald der Statistikzweck es zulässt.

Zu Nummer 34 (Änderung von § 114 - Beamte der Berufsfeuerwehren)

§ 114 wird um Regelungen zur Heilfürsorge (§ 112) für diejenigen Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes ergänzt, die ihren Dienst im Landesamt für Zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern (LPBK M-V) leisten (Satz 3). Mit der Heilfürsorge gewährt der Dienstherr Beamten, die einer besonderen gesundheitlichen Gefährdung unterliegen, eine besondere Gesundheitsleistung. Dies betrifft auch die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im LPBK M-V tätig sind. Das LPBK M-V ist gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 2 Landeskatastrophenschutzgesetz obere Katastrophenschutzbehörde. Nach Ziffer 1.3.1 der Verwaltungsvorschrift vom 12. Juni 2015 (Amtsbl. M-V S. 338) zu Aufgaben und Organisation des LPBK M-V zählt zu dessen Aufgaben insbesondere die „Organisation der Führung und der Kommunikation bei größeren Einsätzen auf Landesebene“. Daraus ergibt sich eine hybride Tätigkeit. Hieraus ergibt sich ein operativer Charakter der Aufgaben, der eine Gleichbehandlung mit den Bediensteten der übrigen Träger von operativen Aufgaben im Brand- und Katastrophenschutz erfordert und rechtfertigt. Damit sollen Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung aufgrund der Konkurrenz zu den Berufs- und Werkfeuerwehren überwunden werden. Die Werkfeuerwehren zahlen eine erheblich höhere Vergütung. Durch die Gewährung von Heilfürsorge erhöht sich für die Beamten der Berufsfeuerwehren das mit der Besoldung zur Verfügung stehende Einkommen, weil gegebenenfalls mit Ausnahme einer Anwartschaft keine Beträge zur privaten Krankenversicherung mehr zu leisten sind. Satz 4 ermöglicht es den genannten Kommunen, Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern in einer Brandschutzdienststelle arbeiten, Heilfürsorge zu gewähren. Dies soll der Personalgewinnung Rechnung tragen und einen Personalwechsel erleichtern.

Zu Nummer 35 (Anfügung § 127 - Übergangsregelung für Beamte in der Erprobungszeit in Ämtern mit leitender Funktion)

Der neue § 127 enthält die erforderlichen Übergangsregelungen wegen des Wechsels von der Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion auf das Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion.

Zu Absatz 1

Handelt es sich bei dem Amt, für das der Beamte die Erprobungszeit begonnen hat, auch nach neuer Rechtslage um ein Amt mit leitender Funktion (§ 21 Absatz 5), wird die Erprobungszeit nach den neuen Vorschriften fortgesetzt. Die insoweit erforderliche Ernennung in das höhere statusrechtliche Amt erfolgt zum nächst möglichen Zeitpunkt, sobald die laufbahnrechtlichen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Ein einheitlicher Zeitpunkt (In-Kraft-Treten der Rechtsänderung) für die Überleitung aller Beamten, die sich bereits derzeit und auch künftig in der Erprobungs- bzw. Probezeit befinden, ist nicht möglich, weil die Frage, ob die hierfür erforderlichen Voraussetzungen (Beförderungssperrzeiten, Qualifikationen, freie Planstelle) erfüllt sind, in jedem Einzelfall zu beantworten ist. Auch eine rückwirkende Regelung scheidet aus, weil eine rückwirkende Ernennung gemäß § 8 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes nicht zulässig ist. Bis zur Ernennung gelten die bisherigen Regelungen für die Erprobung für Ämter mit leitender Funktion daher weiter.

Zu Absatz 2

Handelt es sich bei dem Amt, für das der Beamte die Erprobungszeit begonnen hat, nach neuer Rechtslage nicht mehr um ein Amt mit leitender Funktion (§ 21 Absatz 5), tritt der Beamte kraft Gesetzes in die allgemeine Erprobungszeit nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 über. Sofern zum Beispiel ein kommunaler Beamter ein Amt der Besoldungsstufe A 11 mit Vorgesetztenfunktion als Leiter einer Behörde am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits sechs Monate bekleidet, so gilt dieser Tag (Inkrafttreten dieses Gesetzes) als Beendigung der Erprobungszeit.

Zu Artikel 5 - Änderung des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern**Zu den Nummern 1 bis 6**

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen an das aktuelle beziehungsweise nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Recht.

Es werden primär die ursprünglichen Verweise auf die bisherigen besoldungsrechtlichen Regelungen durch Verweisungen auf das im Rahmen dieses Gesetzes konsolidierte Besoldungsrecht (Artikel 1) ersetzt. Dies erleichtert die Rechtsanwendung.

Zu Artikel 6 - Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes**Zu den Nummern 1 und 4**

Es handelt sich überwiegend um redaktionelle Anpassungen an das nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Recht. Es werden die ursprünglichen Verweise auf die bisherigen besoldungsrechtlichen Regelungen durch Verweisungen auf das im Rahmen dieses Gesetzes konsolidierte Besoldungsrecht (Artikel 1) ersetzt. Dies erleichtert die Rechtsanwendung.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

Die Bezeichnung des Treuhänders wird auf „Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein“ aktualisiert.

Zu Buchstabe b

Die Anlagevorschrift wird an die für das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Landes des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ geltende Vorschrift angepasst.

Zu Nummer 3

Die Entnahme der Mittel ist gemäß § 7 des Versorgungsrücklagengesetzes nach Abschluss der Zuführung durch Gesetz zu regeln und über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen einzusetzen.

Derzeit ist per Gesetz noch kein Zeitpunkt für die letztmalige Zuführung bzw. damit den Beginn des Entnahmezeitraumes bestimmt. Dieser Termin ist jedoch erforderlich, um die Laufzeiten für die Anlagen fristenkongruent festlegen zu können. Durch die Einfügung der Wörter „letztmalig im Jahr 2029“ wird bestimmt, dass im Bereich der Landesverwaltung die Zuführung von Mitteln an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ zu diesem Zeitpunkt endet. Für kommunale Körperschaften endet die Zuführung grundsätzlich mit Ablauf des Jahres 2022, soweit in der Satzung des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern nichts anderes bestimmt ist.

Zu Artikel 7 - Änderung des Landesdisziplingesetzes**Zu Nummer 1 Änderung von § 1 (Persönlicher Geltungsbereich)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einführung des Altersgeldes in Artikel 3 des Entwurfes. Durch die Ergänzung des Absatzes 2 wird erreicht, dass aus dem Beamtenverhältnis entlassene Beamte mit Altersgeldanspruch insoweit so behandelt werden wie Ruhestandsbeamte. Die Aufnahme der Altersgeldberechtigten in den Geltungsbereich des Landesdisziplingesetzes schafft die Möglichkeit, diesen Personenkreis nach der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bei Verstößen gegen die aus dem vorangegangenen Dienstverhältnis nachwirkenden Pflichten ebenfalls disziplinarrechtlich zur Verantwortung ziehen zu können.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 23 – Pflicht zur Durchführung von Ermittlungen; Ausnahmen)

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, hat der Dienstvorgesetzte gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 die Pflicht, gegen den Beamten ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Da keine persönliche Wahrnehmungspflicht besteht, kann der Dienstvorgesetzte gemäß § 23 Absatz 2 Satz 2 auch geeignete Bedienstete der eigenen oder einer anderen Behörde mit der Durchführung der Ermittlungen betrauen. Eine Beauftragung Dritter mit der Durchführung disziplinarrechtlicher Ermittlungen ist derzeit aber nicht zulässig. Im Rahmen der Novellierung des Landesdisziplinargesetzes im Jahr 2015 wurde diese Möglichkeit zwar diskutiert, im Ergebnis aber abgelehnt, weil es sich bei Disziplinarverfahren um verwaltungsinterne Verfahren handelt und von daher ein Interesse besteht, den Kreis der Beteiligten auf Bedienstete der öffentlichen Verwaltung zu beschränken.

Aufgrund der stetig zunehmenden Aufgabenverdichtung wird es jedoch immer schwieriger, geeignete Ermittlungsführer zu finden - schließlich ist die Aufgabe des Ermittlungsführers neben der eigentlichen beruflichen Tätigkeit wahrzunehmen. Dies führt zu immer längeren Verfahrenszeiten, welches im Hinblick auf den sich aus § 4 ergebenden Beschleunigungsgrundsatz problematisch ist.

Da sich mithin gezeigt hat, dass ein Bedarf für die Beauftragung Dritter besteht, wird nunmehr die Möglichkeit eröffnet, auch andere geeignete Personen mit der Durchführung von Ermittlungen zu betrauen. An ihre Person werden keine besonderen Statusvoraussetzungen geknüpft. Im jeweiligen Einzelfall ist vielmehr zu entscheiden, welche Person damit betraut werden soll. Neben der Ausbildung, der persönlichen Integrität und Objektivität kann sich die Eignung anderer Personen außerhalb der Verwaltung auch aus beruflichen Vorkenntnissen und Leitungserfahrungen ergeben. Nach Möglichkeit sollte versucht werden, Ruhestandsbeamte zu gewinnen, die die Verwaltungsabläufe kennen. Jedoch kommt auch die Beauftragung von Rechtsanwälten in Betracht.

Hier sollte darauf geachtet werden, dass sie über entsprechende berufliche Erfahrung verfügen, gegebenenfalls über die Zusatzqualifikation Fachanwalt für Verwaltungsrecht verfügen.

Artikel 24 der Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (Datenschutzgrundverordnung) überträgt dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen die Pflicht, die Einhaltung des Datenschutzes nachweisen zu können (Artikel 5 Datenschutzgrundverordnung). Dies ist nur möglich, wenn alle mit den Ermittlungen Betrauten die gesetzlichen Vorschriften kennen und einhalten. Mit der gesetzlich normierten Verpflichtungserklärung kann der Schutz der Daten und deren Vertraulichkeit sichergestellt und gleichzeitig der Nachweis erbracht werden, dass auf den Datenschutz hingewiesen wurde.

Die Verantwortung für das Disziplinarverfahren, insbesondere für Einleitung und Abschluss, verbleibt auch in Fällen der Beauftragung eines externen Ermittlungsführers beim Dienstvorgesetzten.

Zu Nummer 3 (Änderung von § 85 - Ausübung der Disziplinarbefugnisse)

§ 85 legt fest, wer die Disziplinarbefugnisse im Rahmen des Disziplinarverfahren wahrnimmt. Neben den Wahl- und Ehrenbeamten werden für die übrigen Kommunalbeamten die Befugnisse des Dienstvorgesetzten gemäß Absatz 3 wie folgt wahrgenommen: bei Beamten der Gemeinden der Bürgermeister, der Landkreise der Landrat, der Ämter der Amtsvorsteher und der Zweckverbände der Verbandsvorsteher. Die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde.

Es hat sich in der Vergangenheit wiederholt gezeigt, dass die Wahrnehmung der Befugnisse des Dienstvorgesetzten durch den Amtsvorsteher gegenüber dem leitenden Verwaltungsbeamten zu Problemen geführt hat. Die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde musste dann in ihrer Funktion als oberste Dienstbehörde im Rahmen des Beteiligungsverfahrens die Zustimmung versagen, da im Rahmen der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der beabsichtigten Entscheidung sowie der gleichmäßigen Ausübung der disziplinarrechtlichen Befugnisse ein missbräuchlicher Umgang nicht zweifelsfrei ausgeschlossen werden konnte. Durch die Funktion des leitenden Verwaltungsbeamten innerhalb der Amtsverwaltung, in der er eine zentrale Führungsaufgabe unterhalb der Leitung durch den Amtsvorsteher wahrnimmt, die den ordnungsgemäßen Gang der Verwaltung in all seinen Voraussetzungen sicherstellen soll, kann das Vertrauensverhältnis zum Amtsvorsteher und Amtsausschuss beeinträchtigt werden.

Mit Blick auf die Stärkung der leitenden Verwaltungsbeamten sollen die Kompetenzen bezüglich der Disziplinarbefugnisse angepasst und in die Ebene der Aufsicht verlagert werden. Zukünftig sollen nach § 85 Absatz 1 die disziplinarrechtlichen Befugnisse des Dienstvorgesetzten neben den Wahlbeamten auch für die leitenden Verwaltungsbeamten grundsätzlich durch die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde wahrgenommen werden. Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde sollen für diesen Personenkreis der obersten Rechtsaufsichtsbehörde zugewiesen werden.

Zu Artikel 8 - Änderung des Landesrichtergesetzes**Zu Nummer 1 (Einfügung von § 3a - Prüfung der Verfassungstreue)**

Nach dem neuen § 3a ersucht das Justizministerium als Einstellungsbehörde künftig vor der Begründung eines Richterverhältnisses auf Probe die Verfassungsschutzbehörde um Auskunft, ob dort Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel daran zu begründen vermögen, dass die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

Mit der Regelung wird eine Befugnis für die Einstellungsbehörde geschaffen, besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) zu verarbeiten. Die Datenschutz-Grundverordnung lässt in Artikel 9 Absatz 2 eine entsprechende spezifische Regelung zu.

Die Gewähr der Verfassungstreue ist eine bereits durch das im Grundgesetz angelegte Prinzip der wehrhaften Demokratie vorgegebene Voraussetzung für die Berufung in den Richterdienst. Es gehört zu den mit Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich abgesicherten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamten- und -richtertums, dass Beamte und Richter die Gewähr dafür bieten müssen, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Diesen Grundsatz vollzieht § 9 Nummer 2 Deutsches Richtergesetz (DRiG) für die Richterschaft auf einfachgesetzlicher Ebene nach (Schmidt-Räntsch, DRiG, 6. Auflage 2009, § 9 Rn. 12 m. w. N.). Zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes gehören mindestens: die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteiensystem und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition (Schmidt-Räntsch, a. a. O., § 9 Rn. 13 m. w. N.). Die Bewerberinnen und Bewerber für ein Richteramt müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für diese Grundordnung einzutreten. Diese Gewähr bietet ein Bewerber nicht schon dann, wenn keine Anzeichen dafür vorliegen, dass er sich nicht gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung auflehnt, sie beschädigt oder zerstört. Er muss im Gegenteil erwarten lassen, dass er Anstalten Anderer hierzu mit den zu Gebote stehenden Mitteln aktiv entgegentritt, für unsere demokratische Grundordnung Partei ergreift und für sie streitet (Schmidt-Räntsch, a. a. O., § 9 Rn. 14).

Die Verfassungstreue ist nach § 9 Nummer 2 DRiG eine positive Ernennungsvoraussetzung. Aus diesem Grund kann in den Proberichterdienst nur eingestellt werden, wer auf dem Boden der verfassungsmäßigen Ordnung steht, sich zu ihr bekennt und für sie einzustehen bereit ist. Die Einstellungsbehörde muss sich daher davon überzeugen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber für die demokratische Ordnung jederzeit eintreten wird. Es genügt auch nicht, wenn diese Bereitschaft nur im Zeitpunkt der Einstellung gegeben ist. Sie muss vielmehr gerade auch danach auf Dauer gegeben sein (Schmidt-Räntsch, a. a. O., § 9 Rn. 15).

Die Anforderungen an die Prüfung der Verfassungstreue richten sich nach den äußeren Umständen (Schmidt-Räntsch, a. a. O., § 9 Rn. 16). Für die künftig durchzuführende standardisierte Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde sprechen nachfolgende Gründe:

Gegenwärtig ist der Extremismus eine zentrale Herausforderung für die Sicherheitsbehörden. Die Gewaltbereitschaft dieser Szene ist sehr hoch. Ziel einschlägiger Gewalttaten sind Menschen mit Migrationshintergrund aber auch Politiker oder Vertreter der Zivilgesellschaft und jüdisches Leben in Deutschland. Dabei begünstigen einschlägige Hasskommentare im Internet ein Klima von Aggression und Gewalt. Beim Extremismus herrschen hohe Gewaltbereitschaft, Intoleranz und die Unfähigkeit zum politischen Kompromiss vor.

In den Blick zu nehmen sind auch die „Reichsbürger und Selbstverwalter“, die - wenn es auch einzelne Überschneidungen mit dem Rechtsextremismus gibt - aufgrund der häufig kruden und nicht eindeutig zuzuordnenden Gedankenwelt ein eigenes Extremismusfeld bilden. Diese Szene birgt ein deutliches Gewaltpotenzial und zeigt eine Affinität zu Waffen. Das Anwachsen dieser Bewegung lässt durchaus Fragen nach der Integrationskraft unserer Demokratie aufkommen.

Festzustellen ist also, dass es der extremistischen Szene zunehmend gelingt, über das jeweilige Anhänger- und Sympathisantenpotenzial hinaus Wirkung zu entfalten. Damit verliert das antitotalitäre Fundament des Grundgesetzes an Substanz.

Hinzu kommt, dass in jüngsten Umfragen zwar eine hohe Akzeptanz für die Demokratie erkennbar wird, aber die Skepsis gegenüber ihrer Problemlösungskompetenz und den sie tragenden Institutionen wächst. Wahrgenommen werden zudem gesellschaftliche Spannungen und ein schwindender Zusammenhalt.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung für eine wehrhafte Demokratie, dass Extremisten, die nicht auf dem Boden des Grundgesetzes stehen, keine Möglichkeit erhalten, im Rahmen der Amtsausübung ihr extremistisches Weltbild einfließen zu lassen. Dies gilt umso mehr für die Richterschaft, die eine zentrale Bedeutung für das Funktionieren einer wehrhaften Demokratie hat und Garant für den demokratischen Rechtsstaat ist. Nur Richterinnen und Richter, die sich zu den Werten des Grundgesetzes bekennen, können dieses gegen seine Gegner schützen.

Der Dienstherr hat daher die Pflicht, dafür zu sorgen, dass in seinen Personalkörper Extremisten keinen Zugang finden. Hierzu ist eine Überprüfung der Bewerberinnen und Bewerber erforderlich. Diese Überprüfung soll künftig mittels eines Abgleiches mit den bei der Verfassungsschutzbehörde vorhandenen, rechtmäßig erhobenen Daten erfolgen.

Die formalisierte Überprüfung der Verfassungstreue soll in der Weise vorgenommen werden, dass routinemäßig aus Anlass der Begründung eines Richterverhältnisses auf Probe bei der Verfassungsschutzbehörde abgefragt wird, ob dort Erkenntnisse vorliegen, die Zweifel an der Verfassungstreue der Bewerberin bzw. des Bewerbers zu begründen vermögen. Abgefragt werden nur dort bereits vorliegende Erkenntnisse. Es bedarf keiner weiteren Ermittlungen.

Der hiermit in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes verbundene Eingriff ist gerechtfertigt. Das für Einschränkungen dieses Grundrechts erforderliche überwiegende Allgemeininteresse ist gegeben. Der Bürger hat einen Anspruch darauf, dass er sich Richterinnen und Richtern gegenüber sieht, die hinter den Grundprinzipien des Staates stehen.

Der Eingriff ist verhältnismäßig. Die Regelanfrage bei der Verfassungsschutzbehörde ist auf ein legitimes Ziel gerichtet, weil sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sichern will. Sie ist geeignet, den mit ihrer Hilfe angestrebten Erfolg zu erreichen, den Zugang von Verfassungsfeinden zum Richterdienst zu verhindern. Die Regelanfrage ist auch erforderlich. Es sind keine anderen Mittel einer Überprüfung ersichtlich, die in gleicher Weise geeignet sind, diesem Ziel Rechnung zu tragen. Mildere Mittel, wie zum Beispiel die Einholung einer Auskunft aus dem Bundeszentralregister (§ 41 Absatz 1 Nummer 2 Bundeszentralregistergesetz), die Nutzung frei zugänglicher Medien, der persönliche Eindruck im Bewerbungsgespräch oder eine Anfrage bei der Verfassungsschutzbehörde im Einzelfall sind hingegen nicht gleichermaßen geeignet. Diese Mittel kommen bereits jetzt zur Anwendung, ihr Erkenntnisgewinn ist jedoch nicht mit einer Abfrage zu vorhandenen Erkenntnissen der Verfassungsschutzbehörde zu vergleichen und kann diese nicht ersetzen. Die Inhalte des polizeilichen Führungszeugnisses sind in § 32 Bundeszentralregistergesetz abschließend geregelt und beziehen sich auf abgeschlossene Verfahren und damit rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen. Der Eingriff steht auch in einem angemessenen Verhältnis zu dem schützenswerten Ziel des Dienstherrn, nur Personen, die auf dem Boden der freiheitlichen demokratischen Grundordnung stehen, in den Richterdienst einzustellen.

Die Prüfung der Verfassungstreue durch die Einstellungsbehörde ist nicht zulasten der Bewerberin bzw. des Bewerbers abgeschlossen, wenn die Verfassungsschutzbehörde mitteilt, dass und gegebenenfalls welche Erkenntnisse vorliegen. Stattdessen ist die vorgesehene Anfrage lediglich ein weiteres Erkenntnismittel. Es ist daher auch weiterhin Sache der Einstellungsbehörde, die ihr vorliegenden Erkenntnisse zu bewerten und zu einer Entscheidung zu kommen, ob begründete Zweifel an der Verfassungstreue bestehen oder aber trotz vorliegender Erkenntnisse bestehende Zweifel ausgeräumt werden können. Vor diesem Hintergrund greift die Regelung auch nicht in unzulässiger Weise in das Grundrecht der Berufsfreiheit (Artikel 12 des Grundgesetzes) ein. Der Eingriff erweist sich mit Blick auf die obigen Ausführungen als verhältnismäßig vor dem Hintergrund, dass in den letzten Jahren verfassungsfeindliche Personen zunehmend in den öffentlichen Dienst und damit auch in die Justiz drängen.

Die Regelung genügt auch den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung. Nach Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der Datenschutz-Grundverordnung sind bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, die beispielsweise die politische Meinung oder weltanschauliche Überzeugungen betreffen, besondere Vorgaben zu beachten. Die Verarbeitung ist auf der Grundlage des Rechts eines Mitgliedsstaates, das in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht und aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses erforderlich ist, zulässig. Der Eingriff soll hier durch ein Gesetz geregelt werden, er trägt somit dem formalen Erfordernis der Schaffung einer Grundlage im Recht eines Mitgliedsstaates Rechnung. Wie bereits oben ausgeführt, steht die Überprüfung auch in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten Zweck. Die Rechte der Betroffenen werden insofern gewahrt, als sie Kenntnis von der Datenabfrage bei der Verfassungsschutzbehörde im Rahmen des Bewerbungsverfahrens haben. Im Übrigen werden keine neuen Daten erhoben, sondern nur vorhandene Daten an die Einstellungsbehörde übermittelt. Den mit der Verarbeitung der Daten verbundenen Risiken für die Rechte und Interessen der betroffenen Personen tragen die über die Verweisung in Absatz 2 festgelegten und dem Risiko angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen Rechnung. Wie bei den Ausführungen zum Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dargestellt, besteht auch ein erhebliches öffentliches Interesse daran, dass Richterinnen und Richter zu den Grundprinzipien dieses Staates stehen und der Bürger sich darauf verlassen kann, dass sie sich bei Ausübung ihrer Tätigkeit auf dem Boden des Grundgesetzes bewegen.

Die vorstehenden Ausführungen, insbesondere auch in Bezug auf die auf Dauer erforderliche Bereitschaft, für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten, gelten ebenso für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Eine gesonderte Regelung für den staatsanwaltlichen Dienst ist jedoch nicht erforderlich, da in Mecklenburg-Vorpommern alle Neueinstellungen für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst als Richterin bzw. Richter auf Probe vorgenommen werden. Erst mit der Ernennung auf Lebenszeit nach Ablauf der Probezeit entscheidet sich, ob die Proberichterin bzw. der Proberichter zur Richterin bzw. zum Richter auf Lebenszeit (§ 10 DRiG) oder zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt (§ 122 DRiG) ernannt wird.

Absatz 1 Satz 3 benennt die Daten, die die Einstellungsbehörde der Verfassungsschutzbehörde anlässlich der Anfrage übermittelt. Dazu gehört auch die Staatsangehörigkeit der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Zwar darf nach § 9 Nummer 1 DRiG in das Richterverhältnis nur berufen werden, wer Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist; es sind jedoch auch Fälle doppelter Staatsangehörigkeit denkbar.

Absatz 2 verweist wegen des Verfahrens auf die Regelungen in § 12a Absatz 4 bis 6 des Landesbeamtengesetzes einschließlich der dazu erlassenen Rechtsverordnung, die entsprechend gelten sollen.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 5 - Altersgrenze)

Die Änderung dient dazu, die in den nächsten Jahren gehäuft auftretende Welle von Altersabgängen im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich etwas abzuflachen und interessierten Richterinnen und Richtern die begrenzte Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu bieten.

Die Neufassung des § 5 Absatz 3 Landesrichtergesetz führt in Anlehnung an § 35 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz die Option der Verschiebung der Altersgrenze für Richterinnen und Richter um insgesamt höchstens drei Jahre ein, wenn ein entsprechender Antrag jeweils spätestens ein Jahr vor Erreichen der - hinausgeschobenen - Altersgrenze gestellt und ein dienstliches Interesse daran besteht, dass der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird. Wegen der besseren personalwirtschaftlichen Planbarkeit beträgt die Verlängerungsfrist jeweils genau ein Jahr.

Aus verfassungsrechtlichen Gründen scheidet eine allgemeine Ermessensregelung an dieser Stelle aus, um im Einzelfall auf Antrag einer Richterin oder eines Richters den Eintritt in den Ruhestand über die Regelaltersgrenze hinausschieben zu können (vgl. Schmidt-Räntsch, Deutsches Richtergesetz, 6. Auflage 2009, § 76 Rn. 6). Ein Ermessensspielraum würde der Exekutive unzulässigen Einfluss auf die Richterbank einräumen. Daher muss eine Regelung, die eine Zurruesetzung abweichend von der Regelaltersgrenze ermöglichen soll, zwingend als ein gebundener Anspruch ausgestaltet sein. Dies wird im vorliegenden Antrag berücksichtigt.

Der für die Einschränkung des Anspruchs gewählte Begriff des „dienstlichen Interesses“ beschreibt das engere öffentliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung der Verwaltung (vgl. für die gleichbedeutenden Begriffe des „dienstlichen Belangs“ und des „dienstlichen Bedürfnisses“ nur BVerwG vom 29.04.2004 - 2 C 21/03 -, NVwZ-RR 2004, 863). Er unterliegt als unbestimmter Rechtsbegriff der vollen gerichtlichen Überprüfung, allerdings hat das Gericht dabei zu respektieren, dass dienstliche Belange vom Dienstherrn in Ausübung des ihm zustehenden Organisationsrechts maßgebend durch verwaltungspolitische Entscheidungen, die nur beschränkter gerichtlicher Überprüfung unterliegen, geprägt werden (vgl. BVerwG, a. a. O., m. w. N.). Infrage kommt an dieser Stelle etwa die Einhaltung eines Zeitrahmens für die Personalplanung mit vom Dienstherrn für zweckmäßig erachteten Aufrückungsmöglichkeiten für Richterinnen und Richter jüngerer Jahrgänge. Keinesfalls darf aber im Falle einer Ablehnung der Anschein erweckt werden, dass dieser Entscheidung Motive zugrunde liegen, die die richterliche Unabhängigkeit beeinträchtigen.

Zu Nummer 3 (Änderung von § 8d - Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers)

Die Regelung entspricht weitgehend derjenigen für Beamtinnen und Beamte in Artikel 4 Nummer 20 (§ 65 Landesbeamtengesetz - neu). Eine gesonderte Regelung für Richterinnen und Richter im Landesrichtergesetz ist erforderlich, da mit Blick auf die bereits vorhandenen Vorschriften zur Teilzeitbeschäftigung von Richterinnen und Richtern in den §§ 8, 8b und 8c Landesrichtergesetz ein Rückgriff auf abweichende bzw. weitergehende beamtenrechtliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung über § 3 Landesrichtergesetz nicht möglich ist.

Mit der Regelung sollen Leistungsträger motiviert werden, sich anstelle des Antragsruhestandes für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden mit dem Ziel, Fachwissen in einem längeren Zeitkorridor an Richterkolleginnen und -kollegen weitergeben zu können.

Abweichend von der Regelung in Artikel 4 Nummer 20 (§ 65 Landesbeamtengesetz - neu) ist der Richterin bzw. dem Richter bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers zu gewähren. Eine weitergehende Ermessensregelung („Kann“-Regelung) scheidet mit Blick auf die richterliche Unabhängigkeit aus, denn das Ende des Richteramts (nach Stellung des Antrages auf Versetzung in den Ruhestand) darf nicht vom Ermessen des Dienstherrn abhängen.

Im Übrigen wird auf die Begründung zu Artikel 4 Nummer 20 (§ 65 Landesbeamtengesetz - neu) verwiesen.

Zu Artikel 9 - Änderung des Landeshochschulgesetzes**Zu Nummer 1 (Änderung von § 70 - Dienstrechtliche Sonderregelungen)**

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Das Landeshochschulgesetz ist an die geänderten Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes anzupassen. Mit den neuen §§ 64a und 64b werden die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits geltenden Regelungen aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz übernommen und leisten damit auch im Beamtenrecht im Hinblick auf den demographischen Wandel einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Diese Bestimmungen werden auch auf die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer übertragen. Der Anwendungsbereich der Norm des neu gefassten § 65 des Landesbeamtengesetzes (Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers) ist hingegen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht einschlägig.

Zu Nummer 2 (Änderung von § 87 - Kanzlerin oder Kanzler)

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Das Landeshochschulgesetz ist an das geänderte Landesbeamtengesetz anzupassen, das die Erprobungszeit für Ämter mit leitender Funktion nunmehr im Beamtenverhältnis auf Probe vorsieht. Die Ämter der Kanzlerinnen und Kanzler an Hochschulen sind in § 21 Absatz 5 Nummer 4 des Landesbeamtengesetzes als Ämter mit leitender Funktion gesondert ausgewiesen.

Zu Artikel 10 - Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur amtsangemessenen Alimentation

Mit der Vorschrift wird den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur Alimentation von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 3 in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 (Az.: 2 BvL 4/18) sowie zur Alimentation von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in der Besoldungsgruppe R 2 mit drei beziehungsweise vier Kindern in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 (Az.: 2 BvL 6/17) Rechnung getragen.

Das Gericht hat bezüglich der Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen entschieden, dass diese mit dem von Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes gewährleisteten Alimentationsprinzip insofern unvereinbar sind, als die durch sie geregelte Besoldung der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 2 mit drei Kindern im Jahr 2013 und mit vier Kindern in den Jahren 2014 und 2015 hinter den Anforderungen an die Alimentation kinderreicher Richterinnen, Richter, Beamtinnen und Beamter zurückblieb. Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass der Besoldungsgesetzgeber die Grundbesoldung so bemisst, dass sie zusammen mit den Familienzuschlägen für eine Zwei-Kinder-Familie amtsangemessen ist. Der zusätzliche Bedarf, der für das dritte und die weiteren Kinder entsteht, ist vom Dienstherrn zu decken.

Ob dieser Bedarf ausreichend Berücksichtigung findet, beurteilt sich anhand eines Vergleichs mit den Leistungen der sozialen Grundsicherung. Dabei ist zu beachten, dass die Alimentation qualitativ etwas anderes ist als die Deckung eines äußersten Mindestbedarfs. Ein um 15 Prozent über dem realitätsgerecht ermittelten grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf eines Kindes liegender Betrag lässt diesen Unterschied hinreichend deutlich werden. Die Angemessenheit der Dienstbezüge beurteilt sich nach dem Nettoeinkommen.

Mit dem Beschluss bezüglich der Besoldungsvorschriften Berlins hat das Bundesverfassungsgericht unter anderem bei der Prüfung des Gesamtkonzepts der Besoldung in Berlin festgestellt, dass die Dienstbezüge einer Beamtin oder eines Beamten der untersten Besoldungsgruppe A 4, erste Erfahrungsstufe, verheiratet mit zwei Kindern, in den Jahren 2009 bis 2015 hinter der aus dem Grundsicherungsniveau abgeleiteten Mindestalimentation (15 Prozent Abstand zum Grundsicherungsniveau) zurückblieben. Dabei hat das Gericht insbesondere die Berechnungsweise des Grundsicherungsniveaus konkretisiert.

Aus beiden Entscheidungen geht hervor, dass eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstosses mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten ist. Eine rückwirkende Behebung ist jedoch sowohl hinsichtlich der Kläger der Ausgangsverfahren als auch hinsichtlich etwaiger weiterer Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte erforderlich, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes betreffen zunächst nur die Gesetzgeber Nordrhein-Westfalens und Berlins. Die betroffenen Besoldungsvorschriften sind in Mecklenburg-Vorpommern jedoch vergleichbar ausgestaltet, sodass auch der hiesige Besoldungsgesetzgeber angehalten ist, die festgestellten Mehrbedarfe nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu decken.

Zu § 1 (Nachzahlung für Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer sowie Antragstellerinnen und Antragsteller im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 29. November 2019)

Mit § 73 des Landesbesoldungsgesetzes (§ 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes) ist im Landesrecht eine geeignete Maßnahme geschaffen worden, die den Diensttherm 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. In Kraft getreten ist die Norm am 30. November 2019 und bietet insoweit die Grundlage dafür, dass den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ab diesem Zeitpunkt und für die Zukunft Rechnung getragen werden kann. Damit auch die rückwirkende Behebung für die Klägerinnen und Kläger, Widerspruchsführerinnen und Widerspruchsführer sowie Antragstellerinnen und Antragsteller, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist, möglich ist, wird mit § 1 die Anwendbarkeit von § 73 des Landesbesoldungsgesetzes auch für diese Personengruppen erklärt.

Zu § 2 (Nachzahlung für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes])

Der am 30. November 2019 in Kraft getretene § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes galt wegen seiner Inbezugnahme von Dienstbezügen nur für Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger. § 2 ermöglicht zur Vermeidung einer Schlechterstellung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger mit drei oder weiteren Kindern die Gewährung des Zuschlags, der den Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes zugestanden hat. Soweit die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger ein Mindestruhegehalt bezieht, ist der Betrag der Besoldungsgruppe heranzuziehen, aus der sich das Mindestruhegehalt errechnet.

Eine Rückwirkung für die Zeit vor dem 30. November 2019 wie in § 1 ist für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten nicht erforderlich, da sich nach der durchgeführten Recherche unter den Klägerinnen, Klägern, Widerspruchsführerinnen, Widerspruchsführern, Antragstellerinnen und Antragstellern, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist, keine Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfänger befinden.

Um auch zukünftig eine Schlechterstellung von kinderreichen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zu vermeiden, soll der Zuschlag, der sich für kinderreiche Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger aus § 73 des Landesbesoldungsgesetzes ergibt, auch Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten mit drei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern gewährt werden; auf Artikel 2 Nummer 33 Buchstabe a wird verwiesen.

Mit diesen Regelungen wird zugleich Rechtsunsicherheiten bezüglich der Alimentationsansprüche von versorgungsberechtigten Personen für deren dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder vorgebeugt. Nach § 50 Absatz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern erhalten versorgungsberechtigte Personen den kinderbezogenen Familienzuschlag nach den Vorschriften des Besoldungsrechts in voller Höhe und damit ohne Anwendung des individuellen Ruhegehaltssatzes. Darüber hinaus wurde mit Artikel 9 § 2 des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 1999 die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. November 1998 (Az.: 2 BvL 26/91 und andere) in gleicher Weise auch für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch eine Erhöhung des Familienzuschlags für die Jahre 1999 und 2000 um 200 DM für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder umgesetzt.

Zu § 3 (Nachzahlung für Anwärtnerinnen und Anwärtler im Zeitraum vom 30. November 2019 bis zum [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes])

Der am 30. November 2019 in Kraft getretene § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes galt nur für Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen und somit nicht für Anwärtnerinnen und Anwärtler, die lediglich Anwärtlerbezüge erhalten. § 3 ermöglicht zur Vermeidung einer Schlechterstellung der Anwärtnerinnen und Anwärtler die Anwendung des § 29a des bisherigen Landesbesoldungsgesetzes, soweit neben den Anwärtlerbezügen ein Familienzuschlag für dritte oder weitere Kinder gewährt wurde.

Eine Rückwirkung für die Zeit vor dem 30. November 2019 wie in § 1 ist für die Anwärtnerinnen und Anwärtler nicht erforderlich, da sich unter den Klägerinnen, Klägern, Widerspruchsführerinnen, Widerspruchsführern, Antragstellerinnen und Antragstellern, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist, keine Anwärtnerinnen oder Anwärtler befinden.

Um auch zukünftig eine Schlechterstellung von kinderreichen Anwärtnerinnen und Anwärtlern zu vermeiden, soll § 73 des Landesbesoldungsgesetzes auch für Anwärtnerinnen und Anwärtler mit drei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern Anwendung finden; auf Artikel 1 § 76 Absatz 2 wird verwiesen.

Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht in seiner ersten Entscheidung zur Besoldung kinderreicher Beamtinnen und Beamter (Beschluss vom 30. März 1977 - Az.: 2 BvR 1039/75 und 2 BvR 1045/75, Rn. 79 zitiert nach juris) erkennen lassen, dass hinsichtlich der Besoldung für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder auch im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes gewährleistete Alimentationsprinzip in gleicher Weise wie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gilt.

Zu Artikel 11 - Änderung der Kommunalbesoldungslandesverordnung**Zu Nummer 1 (Überschrift von § 8)**

Die Erweiterung der Überschrift ist redaktioneller Natur und trägt dem neuen Absatz 3 Rechnung, mit dem das bisher im Landesbesoldungsgesetz geregelte Amt der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern auf Grundlage der Ermächtigung in § 26 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes in § 8 der Kommunalbesoldungslandesverordnung aufgenommen wird.

Zu Nummer 2 (§ 8 Absatz 2)

Der Kommunale Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern hat die Aufgaben des Landesjugendamtes zu erheblichen Teilen und zusätzlich die Aufgabe als zentrale Stelle der Sozialhilfeträger übernommen. Daneben sind vom Land weitere Aufgaben, die in § 12 Absatz 3 des Kommunalsozialverbandsgesetzes aufgezählt sind, übertragen worden. Dieser erweiterte Aufgabenumfang gegenüber einem Landesjugendamt spricht dafür, dass die Direktorin oder der Direktor des Kommunalen Sozialverbandes Mecklenburg-Vorpommern genauso hoch wie die frühere Leitung des Landesjugendamtes (Besoldungsgruppe A 16) einzustufen ist.

Die besoldungsrechtliche Einstufung in die Besoldungsgruppe A 16 kann sich sowohl im Binnenvergleich (mit anderen gesetzlich errichteten Verbänden wie dem Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern und dem Landesjugendamt vor der Aufgabenzuordnung auf den Kommunalen Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern) als auch im länderübergreifenden Vergleich mit gesetzlich errichteten Körperschaften messen lassen.

Kriterien wie etwa eine dauerhaft erhöhte Personal-, Haushalts- und Finanzverantwortung sowie eine Steigerung der Anforderungen an das Amt der Direktorin oder des Direktors durch die Zuordnung der Aufgaben des überörtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe wird damit ausreichend Rechnung getragen.

Zu Nummer 3 (§ 8 Absatz 3)

Durch § 26 Absatz 2 des Landesbesoldungsgesetzes wird die Landesregierung ermächtigt, neben den Ämtern der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit der Zweckverbände und anderer überörtlicher kommunaler Einrichtungen auch das Amt der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern unter Berücksichtigung des begrenzten Aufgabeninhalts im Vergleich zur Einstufung der entsprechenden Ämter der beteiligten Körperschaften den Besoldungsordnungen A und B zuzuordnen.

Das Amt der Direktorin oder des Direktors des Kommunalen Versorgungsverbandes wurde erstmals durch Artikel 2 des Gesetzes zur Änderung des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes und Landesbesoldungsgesetzes vom 17. März 2015 (GVOBl. M-V S. 98) in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommen und in der Besoldungsgruppe A 16 als auch der Besoldungsgruppe B 2 der Landesbesoldungsordnungen A und B ausgebracht. Ausgangspunkt der besoldungsrechtlichen Einstufung war zunächst die ebenfalls nach der Besoldungsgruppe A 16 bewertete Funktion der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers der Zusatzversorgungskasse Mecklenburg-Vorpommern, die als Sonderkasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Mecklenburg-Vorpommern geführt wird. Für den Fall, dass die auf Grundlage von § 15 des Kommunalen Versorgungsverbandsgesetzes vereinbarte Geschäftsbesorgung durch die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein enden und der Kommunale Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern die Aufgaben mit eigenen Personal-, Sach- und Finanzmitteln wahrnehmen würde, sollte eine Einstufung der Direktorin oder des Direktors in der Besoldungsgruppe B 2 möglich sein, ohne dass eine solche Voraussetzung allerdings in das Gesetz aufgenommen wurde. Vergleiche zu der Einstufung auch die amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 6/3417, Seite 14.

Zu Artikel 12 - Bekanntmachungserlaubnis

Aufgrund der Vielzahl der Anpassungen im Landesbeamtenversorgungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern durch Artikel 2 erscheint eine Bekanntmachung des nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Wortlauts erforderlich, um die Handhabung des Beamtenversorgungsrechts des Landes in der Praxis zu erleichtern.

Zu Artikel 13 – Aufhebung von Vorschriften

Zu den Nummern 1 bis 4

Mit dem Inkrafttreten eines neuen (konsolidierten) Landesbesoldungsgesetzes ist sowohl das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern als auch das bisherige Landesbesoldungsgesetz entbehrlich. Mit dem Inkrafttreten des Artikel 1 dieses Gesetzes ist eine vollumfängliche Neuregelung des Besoldungsrechts erfolgt. Die in den Nummern 1 bis 4 enthaltenen Aufhebungen von Rechtsvorschriften dienen daher der Rechtsbereinigung.

Zur Aufhebung der Ausgleichszulage nach Artikel 4 § 3 des Gesetzes zur Überleitung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften, zur Änderung des Landesrichtergesetzes, des Landesdisziplinargesetzes und des Spielbankgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 4. Juli 2011:

Mit § 60 des Landesbesoldungsgesetzes wird eine neue Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes geregelt. Zur Vermeidung einer Normenkollision wird daher die Ausgleichszulage aufgehoben, sodass für alle Fälle einer vorübergehend vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes eine einheitliche Regelung besteht.

Zu den Nummern 5 und 6

Durch die Aufhebung bzw. den Wegfall der Stellenobergrenzen wird die Besondere Stellenobergrenzenlandesverordnung entbehrlich. Damit einhergehend entfällt auch die fortgeltende Anwendung der in § 1 Absatz 1 der Besonderen Stellenobergrenzenlandesverordnung genannten Verordnungen zu § 26 Absatz 4 Nummer 1 und 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. August 1992. Gleiches gilt für die Kommunale Stellenobergrenzenlandesverordnung.

Zu Artikel 14 - Inkrafttreten

Artikel 14 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Zu Absatz 1

Infolge der Anpassungen von Bezügen (z. B. Erhöhung der Stellenzulagen) sind die EDV-gestützten Zahlungsverfahren zu modifizieren. Zudem werden zahlreiche Änderungen hinsichtlich des Vollzugs des Besoldungsrechts vorgenommen. Entsprechende Verfahren sind in der Praxis somit zunächst anzupassen. Würde das Gesetz - wie üblich - am Tag nach dessen Bekanntmachung in Kraft treten, würde dies den Vollzug des Besoldungsrechts erschweren, da innerhalb eines Monats unterschiedliche Bezügehöhen und Berechnungsmodelle vorlägen. Daher soll das Gesetz am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft treten.

Zu Absatz 2

Die Änderung in Artikel 2 Nummer 39 betrifft die bisherige Verringerung der Höchstgrenze beim Zusammentreffen von Rente und Versorgung durch Zeiten einer besonderen persönlichen Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik, die mit diesem Gesetz entfallen soll.

Die Landesregierung wurde im Jahr 2019 auf die hohen finanziellen Einbußen für die Betroffenen durch Petitionen aufmerksam gemacht. Auch wenn die Regelung bisher verfassungsrechtlich nicht beanstandet wurde, ist die Landesregierung zu dem Schluss gekommen, dass eine solche Unterscheidung zwischen Ost- und Westbiographien nicht mehr zeitgemäß ist.

Um den Petitionen aus dem Jahr 2019 Rechnung zu tragen, soll der Wegfall dieser Regelung bereits rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Im Ergebnis steht den Betroffenen eine Nachzahlung in Höhe der durch diese spezielle Regelung im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes entgangenen Versorgungsbezüge zu.