

**Die Ministerpräsidentin
des Landes
Mecklenburg-Vorpommern
– Staatskanzlei –**



Staatskanzlei, 19048 Schwerin

Nur per E-Mail

Oberste Landesbehörden
in Mecklenburg-Vorpommern
gemäß Verteiler

Ministerium für Inneres und Europa
Mecklenburg-Vorpommern
als oberste Rechtsaufsichtsbehörde

Datum: 9. Juni 2021
bearbeitet von: Michael Lucht
Telefon: +49-385-588-10133
E-Mail: Michael.Lucht@stk.mv-regierung.de
Az: I-P 1500-00000-2017/001-013

nachrichtlich:

– Landesamt für Finanzen
Mecklenburg-Vorpommern

Kommunaler Versorgungsverband
Mecklenburg-Vorpommern

– **Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Besoldungsneuregelungsgesetz)**

hier: Einführungshinweise zum neuen Landesbesoldungsgesetz

Anlagen: Besoldungsneuregelungsgesetz
Kurzübersicht Besoldungsrecht neu/alt

– Am 1. Juni 2021 ist das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (kurz: Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern - BesNeuRG M-V) vom 11. Mai 2021 (GVObI. M-V S. 600) in Kraft getreten.

Eingangs wird auf die amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 7/5440 (Regierungsentwurf) und die Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses auf Landtagsdrucksache 7/6079 verwiesen, die in der Parlamentsdatenbank des Landtages Mecklenburg-Vorpommern zum Download bereitstehen.

Ergänzend dazu werden zu dem mit Artikel 1 des Besoldungsneuregelungsgesetzes geschaffenen neuen Landesbesoldungsgesetz die folgenden Einführungshinweise¹ gegeben:

¹ Paragraphen ohne Angabe des Gesetzes beziehen sich auf das neue Landesbesoldungsgesetz

Das Ministerium für Inneres und Europa als oberste Rechtsaufsichtsbehörde wird gebeten, die Einführungshinweise an die kommunalen Körperschaften in Mecklenburg-Vorpommern weiterzuleiten.

Die obersten Landesbehörden werden gebeten, die Einführungshinweise an die nachgeordneten Behörden ihrer Geschäftsbereiche sowie die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit sie Beamtinnen und Beamte führen, weiterzuleiten.

1. Konsolidierung des Besoldungsrechts

Mit Inkrafttreten des neuen Landesbesoldungsgesetzes werden

- das Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (BBesÜFG M-V) und das bisherige Landesbesoldungsgesetz (LBesG M-V a.F.) aufgehoben (Artikel 13 Nr. 1 und 2 BesNeuRG M-V),

siehe die beigefügte Kurzübersicht zum neuen Landesbesoldungsgesetz gegenüber dem bisherigen Rechtsbestand aus BBesÜFG M-V und LBesG M-V a.F.

- der Rechtsbestand hinsichtlich einiger Überleitungs- und Änderungsgesetze auf dem Gebiet des Besoldungs- und Versorgungsrechts nach näherer Regelung in Artikel 13 Nr. 3 und 4 BesNeuRG M-V bereinigt und
- im Zuge der Aufhebung besoldungsrechtlicher Stellenobergrenzen die dazu erlassenen Rechtsverordnungen aufgehoben (Artikel 13 Nr. 5 und 6).

2. Fortgeltung von Rechtsverordnungen

Die aufgrund des bisherigen Rechts erlassenen Rechtsverordnungen, die nicht im Rahmen von Artikel 13 BesNeuRG M-V aufgehoben werden, gelten fort. Dies betrifft

- die durch § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes M-V vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376) in Landesrecht übergeleitete
 - ✓ Erschwerniszulagenverordnung, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678, 679),
 - ✓ Mehrarbeitsvergütungsverordnung mit den zuletzt angepassten Beträgen durch § 4 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2019/2020/2021 Mecklenburg-Vorpommern vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678); siehe auch Anlage 13 LBesG M-V sowie
 - ✓ Vollstreckungsvergütungsverordnung, geändert durch Verordnung vom 18. Dezember 2018 (GVOBl. M-V S. 449),
- die Kommunalbesoldungslandesverordnung vom 3. Mai 2005 (GVOBl. M-V S. 239), zuletzt geändert durch Verordnung vom 7. April 2017 (GVOBl. M-V S. 71) und
- die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung vom 28. Januar 2005 (GVOBl. M-V S. 60), geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 4. Juli 2014 (GVOBl. M-V S. 316, 323)

3. Fortgeltung von Verwaltungsvorschriften

Für eine einheitliche Anwendung des Landesbesoldungsgesetzes sieht § 86 Abs. 1 den Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften vor.

Aufgrund der erfolgten Rechtsänderungen seit der Föderalismusreform I (2006) kann bis zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Landesbesoldungsgesetz die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz vom 11. Juli 1997 des Bundesministeriums des Innern – D II 3 - 221 710/1 – (GMBI. 1997, S. 314) nicht zur generellen Anwendung empfohlen werden. Allerdings kann bei ansonsten offenen Fragen diese Verwaltungsvorschrift mit Blick auf eine einheitliche Anwendung des Landesbesoldungsgesetzes unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Änderungen ergänzend herangezogen werden.

4. Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung (§ 6)

Grundsätzlich wird bei Teilzeitbeschäftigung die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1).

Bei Teilzeitbeschäftigungen mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in Zeiten der Beschäftigung und Zeiten der Freistellung aufteilen, werden gemäß § 6 Abs. 2 Zulagen, deren Voraussetzung die tatsächliche Verwendung in dem zulagenfähigen Bereich oder die Ausübung der zulagenfähigen Tätigkeit ist, abweichend von § 6 Abs. 1 entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gewährt. Eine ungleichmäßig verteilte Arbeitszeit betrifft derzeit das sog. Sabbatical nach § 4 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung.

Von § 6 Abs. 2 werden folgende Stellenzulagen (nach §§ 47 bis 60 sowie den Besoldungsordnungen) erfasst, die für die Zulagenberechtigung auf die tatsächliche Verwendung abstellen:

- Sicherheitszulage nach § 47
- Zulage für Steuerfahndung nach § 48
- Zulage für Verwendung auf See nach § 48
- Zulage für Beamtinnen und Beamte bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankeneinrichtungen nach § 50
- Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung nach § 52
- Zulage für Beamtinnen und Beamte als fliegendes Personal nach § 53
- Zulage für Beamtinnen und Beamte als Nachprüferin oder Nachprüfer von Luftfahrtgerät nach § 54

Folgende Stellenzulagen sind demgegenüber an das statusrechtliche Amt (sog. laufbahnbezogene Stellenzulage) gebunden und werden daher nach der allgemeinen Regelung in § 6 Abs. 1 bei Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt:

- Zulage für Polizei nach § 48
- Feuerwehrezulage nach § 49
- Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker nach § 51
- Zulage für Professorinnen und Professoren mit mehreren Ämtern nach § 55
- Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach § 56
- Zulagen nach den §§ 58 bis 60

Im Falle der Zulage für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter bei obersten Behörden und bei obersten Gerichtshöfen des Bundes oder eines anderen Landes nach § 57 ist zu prüfen, ob die betreffende Stellenzulage nach dem Besoldungsrecht des Bundes oder des anderen Landes von § 6 Abs. 2 erfasst wird.

Amtszulagen gelten gemäß § 44 Abs. 2 Satz 2 als Bestandteil des Grundgehalts. Hierbei handelt es sich um sog. Zwischenämter im statusrechtlichen Sinne, die im Wege der Ernennung verliehen werden. Die Amtszulagen sind daher an das Statusamt gebunden und werden von § 6 Abs. 2 nicht erfasst.

5. Vorschuss bei Pflegezeit und Familienpflegezeit (§ 8)

§ 8 sieht bei einer Pflegezeit nach § 64a Abs. 2 oder einer Familienpflegezeit nach § 64b Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG M-V) die Gewährung eines antragsgebundenen Vorschusses vor, der nach Beendigung des Vorschussgrundes mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen ist.

Bis zum Erlass der nach § 8 Abs. 3 vorgesehenen Rechtsverordnung, mit der die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses zu regeln sind, bitte ich die Entscheidung über die Gewährung eines Vorschusses mit mir abzustimmen.

6. Verjährung von Ansprüchen (§§ 16, 91)

a) Verjährung von Ansprüchen – § 16 Abs. 1, Übergangsregelung – § 91

Die Vorschrift schafft für Ansprüche nach diesem Gesetz oder auf Grundlage dieses Gesetzes eine eigenständige Regelung hinsichtlich des Verjährungsbeginns und der Verjährungsfrist. Die Regelung bezieht sich auch auf Rückforderungsansprüche des Dienstherrn.

Unverändert gegenüber der bisher anzuwendenden Regelung des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) beträgt die **Verjährungsfrist** nach § 16 Abs. 1 Satz 1 **drei Jahre. Der Verjährungsbeginn** wird im Unterschied dazu gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 **kenntnisunabhängig** ausgestaltet. Damit entfällt die kenntnisunabhängige zehnjährige Verjährungsfrist nach § 199 Abs. 4 BGB.

Im Übrigen ordnet § 16 Abs. 1 die entsprechende Anwendung der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 194 bis 218) sowie der Hemmung nach § 53 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (Hemmung der Verjährung durch Verwaltungsakt) an.

Aufgrund der grundsätzlichen Monatsbezogenheit der Besoldungsansprüche (siehe insoweit § 4 Abs. 4) ist auch deren Verjährung einschließlich der Rückforderungsansprüche monatsweise zu betrachten, soweit hinsichtlich der Monatsbezogenheit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Zur Übergangsregelung nach § 91:

Die modifizierte Verjährungsvorschrift des § 16 Abs. 1 ist nur auf Ansprüche auf Besoldung und auf Rückforderung von zu viel gezahlter Besoldung anzuwenden, die ab dem Inkrafttreten des Landesbesoldungsgesetzes am 1. Juni 2021 entstanden sind.

Für die **vor dem 1. Juni 2021 entstandenen Ansprüche** ergibt sich Folgendes aus der Übergangsregelung des § 91:

- Hat die Verjährungsfrist vor dem 1. Juni 2021 begonnen, ist gemäß § 91 Satz 3 für den Fristablauf das bis dahin geltende Recht – mithin die einschlägigen Verjährungsbestimmungen aus den §§ 194 bis 218 BGB – maßgebend.

Dies betrifft die Ansprüche, die vor dem 1. Januar 2021 entstanden sind und bei denen zugleich auch spätestens mit dem Schluss des Jahres 2020 die Verjährungsfrist begonnen hat.

Hierbei ist nach den Verjährungsbestimmungen des BGB zwischen der kenntnisabhängigen kürzeren Verjährungsfrist (drei Jahre, § 195 BGB) und der für Besoldungsansprüche und entsprechende Rückforderungsansprüche einschlägigen kenntnisunabhängigen Verjährungsfrist von zehn Jahren (§ 199 Abs. 4 BGB), nach deren Ablauf in jedem Fall der Anspruch verjährt ist, zu unterscheiden.

- Hat die Verjährungsfrist am 1. Juni 2021 noch nicht begonnen, gilt gemäß § 91 Satz 1 für den Beginn der Verjährungsfrist bereits die Neuregelung in § 16 Abs. 1 Satz 2, so dass die Verjährung mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist.

Für derartige Ansprüche würde die Verjährungsfrist daher mit dem 1. Januar 2022 beginnen.

Demgegenüber tritt gemäß § 91 Satz 2 die Verjährung spätestens mit Ablauf der bisherigen Höchstfrist ein, die ohne Rücksicht auf Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis begonnen hat. Insoweit ist unter Anwendung der entsprechenden Verjährungsbestimmungen des BGB zwischen kenntnisabhängiger und kenntnisunabhängiger Verjährungsfrist zu unterscheiden (siehe oben).

b) Geltendmachung von Ansprüchen – § 16 Abs. 2

Werden sich die aus dem Gesetz ergebende Besoldungsansprüche nicht oder nur teilweise durch den Dienstherrn erfüllt, unterliegen diese Ansprüche der Verjährung nach näherer Regelung in § 16 Abs. 1 und ggf. der Übergangsregelung in § 91.

Demgegenüber unterliegen über das Gesetz hinausgehende Ansprüche, die gegenüber dem Dienstherrn geltend gemacht werden, nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (siehe zuletzt Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17, Rn. 94 m.w. N.) der haushaltsnahen Geltendmachung. Die hiernach abgebildete Regelung in § 16 Abs. 2 hat insoweit klarstellenden Charakter und ist aus Gründen der Transparenz in das Gesetz aufgenommen worden.

Zusatz für kommunale Dienstherrn und zuständige Rechtsaufsichtsbehörden:

Wegen der strikten Gesetzesbindung im Besoldungsrecht (siehe § 3) scheidet es aus, einem Antrag oder Widerspruch, der eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung verfolgt, stattzugeben, so dass die Verwaltung auf eine abschlägige Entscheidung beschränkt ist. Allerdings kann in einem anschließenden Klageverfahren das Verwaltungsgericht die Frage der Verfassungsmäßigkeit der streitgegenständlichen Norm dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung

vorlegen, wenn es die Norm als verfassungswidrig beurteilt (Artikel 100 Abs. 1 des Grundgesetzes).

Mit Blick auf die grundsätzliche Bedeutung **bitte ich deshalb, mich über Anträge und Widersprüche, die eine höhere als die gesetzlich geregelte Besoldung verfolgen, nach deren Eingang zu unterrichten**, um sodann nach Würdigung der Sach- und Rechtslage Empfehlungen für die weitere Betreuung des Verfahrens geben zu können.

7. Wegfall der Stellenobergrenzen, Dienstpostenbündelung (§ 22)

a) Wegfall der Stellenobergrenzen

Mit dem Wegfall der Stellenobergrenzen bestehen für den Haushaltsgesetzgeber (Land) bzw. das Beschlussfassungsorgan des jeweiligen kommunalen oder sonstigen Dienstherrn *im Bereich des Besoldungsrechts* keine konkreten Obergrenzen für die Ausweisung von Beförderungsplanstellen mehr. Allerdings ergibt sich eine Abstufung als Ergebnis einer funktionsgerechten Bewertung im Sinne von § 22.

Unabhängig davon kann sich aus der Amtsbezeichnung selbst oder aus dem zu einem Amt ausgebrachten Funktionszusatz eine Verengung dergestalt ergeben, dass nur noch eine Bewertung richtig ist. Dies ist im Wesentlichen bei einer Reihe von in der Besoldungsordnung B ausgebrachten Funktionsämtern – so etwa das Amt der Polizeipräsidentin bzw. des Polizeipräsidenten in Besoldungsgruppe B 3 – oder den in der Besoldungsordnung A ab Besoldungsgruppe A 13 ausgebrachten Leitungsämtern an Schulen der Fall. Allerdings ergibt sich daraus gemäß § 23 Abs. 2 noch kein entsprechender Besoldungsanspruch, so dass sich das Grundgehalt auch dann nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes richtet (§ 23 Abs. 1 Satz 1).

b) Zulässigkeit einer Dienstpostenbündelung

Für die Landesverwaltung von praktischer Bedeutung ist die in § 22 aufgenommene gesetzliche Regelung zur Zulässigkeit der Dienstpostenbündelung. Nach § 22 Satz 2 kann eine Funktion 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.

Soweit demnach eine Dienstpostenbündelung im Bereich der Besoldungsordnung A zulässig ist, schließt das zugleich eine Bündelung im Bereich anderer Besoldungsordnungen aus. Darüber hinaus dürfen Beförderungsämter in den Besoldungsgruppen A 13 und A 16 nicht von der Bündelung umfasst werden, so dass die entsprechenden Funktionen „spitz“ zu bewerten sind. Insoweit ist im Falle einer Dienstpostenbündelung im Bereich der Besoldungsgruppe A 13 auch zwischen Beförderungsämtern auf Ebene des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst) einerseits² und den dieser Besoldungsgruppe zugeordneten zweiten Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 2 (höherer Dienst) andererseits³ zu unterscheiden. Eine Dienstpostenbündelung ist nur im Bereich desselben Einstiegsamtes zulässig und damit jeweils auf den Bereich des einfachen, des

² insbesondere Oberamtsrätin oder Oberamtsrat mit entsprechendem Zusatz sowie Erste Polizei-/Kriminalhauptkommissarin oder Erster Polizei-/Kriminalhauptkommissar

³ im Wesentlichen Rätin oder Rat mit entsprechendem Zusatz

mittleren, des gehobenen oder des höheren Dienstes⁴ beschränkt. Schließlich ist eine Bündelung ausgeschlossen, wenn eine Funktion bereits durch die Amtsbezeichnung selbst oder durch einen Funktionszusatz fest einer bestimmten Besoldungsgruppe zugeordnet ist. Dies betrifft vor allem die Lehrämter einschließlich der Leitungsämter an Schulen.

Die Dienstpostenbündelung steht nicht im freien Ermessen, sondern setzt das Vorliegen sachlicher Gründe voraus; siehe dazu auch die amtliche Begründung auf Landtagsdrucksache 7/5440, S. 190.

8. Besoldungstabellen (wieder) als Bestandteil des Gesetzes (Anlagen 5 bis 14)

Die Besoldungstabellen sind in Mecklenburg-Vorpommern letztmalig mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Dezember 2011 (GVOBl. M-V S. 1077) als Anlagen in das Gesetz aufgenommen. Im Rahmen der danach erlassenen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze – zuletzt das Gesetz für die Jahre 2019 bis 2021 vom 19. November 2019 (GVOBl. M-V S. 678) – ist nur noch eine Bekanntmachungserlaubnis zugunsten des Finanzministeriums aufgenommen worden, die jeweils aktuellen Besoldungstabellen im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern zu veröffentlichen. Dies erfolgte zuletzt für die Jahre 2019 bis 2021 durch die Bekanntmachung vom 2. Dezember 2019 (AmtsBl. M-V S. 998).

Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz wurden die Besoldungstabellen wieder als Anlagen zum Gesetz aufgenommen (Anlagen 5 bis 14). Ab dem 1. Juni 2021 ist daher ausschließlich auf diese Tabellen zurückzugreifen. Die mit der Bekanntmachung vom 2. Dezember 2019 (AmtsBl. M-V S. 998, 1019) für das Jahr 2021 veröffentlichten Tabellen sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr anzuwenden.

9. Streichung der bisherigen Eingangsstufe in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sowie Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen (§ 90, Anlagen 5 und 8)

Mit den neuen Grundgehaltstabellen ist gegenüber der bisherigen Tabellenstruktur

- bei der Besoldungsordnung A (Anlage 5) in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 das Anfangsgrundgehalt von der dritten in die vierte Erfahrungsstufe und
- bei der Besoldungsordnung R (Anlage 8) in der Besoldungsgruppe R 1 das Anfangsgrundgehalt von der ersten in die zweite Erfahrungsstufe

angehoben worden. Die Anhebung erfolgt kraft Gesetzes und ist daher nicht antragsabhängig.

Die Einordnung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter, die sich am 31. Mai 2021 in der dritten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 bzw. der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe R 1 befunden haben, in die neuen Grundgehaltstabellen erfolgt auf Grundlage von § 90 in der Weise, dass zum 1. Juni 2021 eine Einordnung in die vierte Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 bzw. der zweiten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe R 1 erfolgt. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die nach § 29 Abs. 3 bzw. § 40 Satz 2 maßgebliche Stufenlaufzeit neu zu laufen;

⁴ vgl. zur (Wieder-)Einführung der früheren Laufbahngruppenbezeichnungen die Änderung in § 14 LBG M-V durch Artikel 4 Nr. 5 BesNeuRG M-V

bereits zuvor zurückgelegte Zeiten in der niedrigeren Erfahrungsstufe werden nicht berücksichtigt.

Für die am 31. Mai 2021 vorhandenen Beamtinnen und Beamten in mindestens der vierten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 bzw. Richterinnen und Richter in mindestens der zweiten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe R 1 erfolgen keine Veränderungen.

10. Verleihung eines anderen Amtes mit geringerem Grundgehalt (§§ 24, 94)

Verringert sich das Grundgehalt durch Verleihung eines anderen Amtes aus dienstlichen Gründen, die die oder der Berechtigte nach § 1 nicht zu vertreten hat, ist gemäß § 24 Abs. 1 Satz 1 das Grundgehalt zu zahlen, das bei einem Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätte. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift entsprechend bei einem Wechsel von einem Beamtenverhältnis in ein Richterverhältnis oder bei einem Wechsel von einem Richterverhältnis in ein Beamtenverhältnis.

Die Anwendung von § 24 endet, wenn das bisherige Amt wieder verliehen wird oder das Besoldungsniveau (Grundgehalt sowie gegebenenfalls Amtszulagen und Strukturzulage) erreicht oder überschritten wird, das im gleichen Zeitpunkt bei Beibehaltung des bisherigen Amtes erreicht worden wäre.

Altfälle einer Ausgleichszulage nach § 13 BBesÜFG M-V:

Soweit am 31. Mai 2021 eine Ausgleichszulage nach § 13 BBesÜFG M-V aus Anlass einer Verringerung des Grundgehalts einschließlich von Amtszulagen sowie der allgemeinen Stellenzulage zusteht, findet gemäß der Übergangsregelung des § 94 ab dem 1. Juni 2021 § 24 Anwendung. Dies bedeutet, dass dann nicht mehr das Grundgehalt (einschließlich Amtszulagen und Strukturzulage nach § 45⁵) aus dem aktuellen Amt und die rechtsstandswahrende Ausgleichszulage gewährt wird, sondern nur noch das Grundgehalt (einschließlich Amtszulagen und Strukturzulage nach § 45) aus dem bisherigen Amt.

11. Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen (§ 25)

Die Beifügung von Zusätzen zu den in der Besoldungsordnung A gesperrt gedruckten Amtsbezeichnungen – die Grundamtsbezeichnungen – auf Grundlage von § 25 Abs. 3 und 4 richtet sich bis zum Erlass neuer Regelungen weiterhin

- für Landesbeamtinnen und Landesbeamte nach dem Erlass des Ministerpräsidenten „Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen der Besoldungsordnungen A und B“ vom 7. April 1994 – I 140-0331.2 – (AmtsBl. M-V S. 434), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 27.11.1998 (AmtsBl. M-V S. 1573), und
- für Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte nach dem Erlass des Innenministers „Zusätze zu den Grundamtsbezeichnungen der Besoldungsordnung A für den kommunalen Bereich“ vom 2. November 2001 – II 310 – 0331.6 – (AmtsBl. M-V S. 1202).

⁵ ehemals allgemeine Stellenzulage nach Vorbemerkung 27 der Bundesbesoldungsordnung A/B in der Fassung des BBesÜFG M-V

Anderen Amtsbezeichnungen als Grundamtsbezeichnungen können keine Zusätze beigefügt werden. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage.

12. Berücksichtigung von Berufserfahrung vor einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit Dienstbezügen beim Erfahrungsdienstalter (§§ 29, 40)

Mit § 29 sind die Vorschriften zur Berücksichtigung von Berufserfahrung vor der Ernennung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mit Dienstbezügen bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn bei der Festsetzung des Beginns des Aufstiegens in den Erfahrungsstufen (sog. **Erfahrungsdienstalter**) beim Grundgehalt für Ämter der Besoldungsordnung A neu gefasst worden. In der Folge sind auch die entsprechenden Vorschriften zur Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung R modifiziert worden.

Während nach § 21 Abs. 1 Satz 3 LBesG M-V a.F. die Zeiten in einem hauptberuflichen privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn als sog. Ist-Zeiten in vollem Umfang zu berücksichtigen waren, setzte die im Ermessen stehende Berücksichtigung von Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes gemäß § 21 Abs. 4 LBesG M-V a.F. voraus, dass die in dieser Zeit ausgeübte Tätigkeit zur Ernennung geführt hat (sog. Kann-Zeiten). War dies der Fall, konnten darüber hinaus gemäß § 21 Abs. 1 Satz 4 LBesG M-V a.F. diese Zeiten auch nur in einem Umfang von fünf Jahren berücksichtigt werden, soweit nicht im Einzelfall ein besonderes Gewinnungsinteresse nach § 21 Abs. 1 Satz 7 LBesG M-V a.F. vorlag, wobei ein Absehen von der Beschränkung auf fünf Jahre der Zustimmung des für das Besoldungsrecht zuständigen Ministeriums bedurfte.

Mit § 29 Abs. 2 wird die **Unterscheidung zwischen innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung** vor einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit Dienstbezügen **aufgegeben** und stattdessen die **Berücksichtigung davon abhängig** gemacht, **ob es sich um gleichwertige Zeiten als sog. Ist-Zeiten oder förderliche Zeiten als sog. Kann-Zeiten handelt**.

alte Rechtslage (LBesG M-V a.F.)	hauptberufliche Berufserfahrung in:	neue Rechtslage (LBesG M-V 2021)
Ist-Zeiten (§ 21 Abs. 1 Satz 3)	privatrechtliches Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn	Gleichwertigkeit → Ist-Zeiten (§ 29 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1)
Kann-Zeiten im Umfang von fünf Jahren (§ 21 Abs. 1 Satz 4) in besonders begründeten Einzelfällen ohne Begrenzung (§ 21 Abs. 1 Satz 7)	privatrechtliche Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes	Förderlichkeit → Kann-Zeiten im Umfang von fünf Jahren (§ 29 Abs. 2 Satz 2) in besonders begründeten Einzelfällen ohne Begrenzung (§ 29 Abs. 2 Satz 3)

Zur Hauptberuflichkeit:

Wann eine Tätigkeit hauptberuflich ist, ergibt sich nunmehr unmittelbar aus dem Gesetz (§ 29 Abs. 2 Satz 5). Bei der Berücksichtigung einer unterhältigen 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 zulässig gewesen ist. Auf die tatbestandlichen Voraussetzungen – etwa familienpolitische Gründe nach § 64 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes – kommt es hingegen nicht an.

Zur Gleichwertigkeit:

Nach § 29 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 sind im vollen Umfang Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen verpflichtend zu berücksichtigen (sog. Ist-Zeiten). 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. Insoweit erfolgt ein Rückgriff auf den Begriff der Gleichwertigkeit aus § 19 Abs. 2 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes, der die Anrechnung von Berufserfahrung auf die Probezeit regelt.

Von der Vorschrift wird auch eine gleichwertige selbständige hauptberufliche Tätigkeit erfasst, so dass z.B. Zeiten als niedergelassene/r Fachärztin oder Facharzt zu berücksichtigen sind.

Begrifflich sind Ausbildungszeiten ausgeschlossen, da insoweit keine Gleichwertigkeit mit der dienstlichen Verwendung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit Dienstbezügen bestehen kann. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage, nach der auch die Zeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes nicht als ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mit Dienstbezügen berücksichtigt werden konnte, da die hierbei gewährten Anwärterbezüge gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 als sonstige Bezüge gelten.

Zur Förderlichkeit:

Nach § 29 Abs. 2 Satz 2 können Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit berücksichtigt werden, die zwar nicht gleichwertig, aber für die dienstliche Verwendung zumindest förderlich sind. Das ist der Fall, wenn 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 Tätigkeiten von der Regelung erfasst. Ausdrücklich ausgenommen sind Ausbildungszeiten.

Die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten ist grundsätzlich auf den Umfang von fünf Jahren beschränkt.

In den Fällen eines besonderen Gewinnungsinteresses kann auf Grundlage von § 29 Abs. 2 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. Im Bereich der Landesverwaltung ist hierzu das Einvernehmen der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde – dies ist die Staatskanzlei – erforderlich. An deren Stelle tritt im Bereich der Dienstherrn nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 die oberste Rechtsaufsichtsbehörde. Dies ist

im Bereich kommunaler Dienstherren das Ministerium für Inneres und Europa, dem ein Ersuchen um Herstellung des Einvernehmens auf dem Dienstweg vorzulegen ist.

Zu den Rundungsregelungen:

§ 29 Abs. 2 Satz 4 regelt die Rundung der Summe der im Rahmen von § 29 Abs. 2 Satz 1 bis 3 berücksichtigten Zeiten, die auf volle Monate aufzurunden ist.

Die in § 29 Abs. 2 Satz 6 geregelte Rundung erfasst die sog. Nicht-Zeiten, die zwischen zwei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen mit Dienstbezügen liegen und nicht im Rahmen von § 29 Abs. 2 Satz 1 bis 3 berücksichtigt werden können. Dies kann z.B. die Zeit eines Studiums betreffen, die eine Soldatin oder ein Soldat auf Zeit nach Beendigung des Soldatenverhältnisses⁶ zurückgelegt hat, bevor danach eine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe erfolgt ist.

13. Zur Zuständigkeit innerhalb der Landesverwaltung für die Feststellung, ob eine Tätigkeit außerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit Dienstbezügen gleichwertig oder förderlich ist

Grundsätzlich setzt das Landesamt für Finanzen den Beginn des Aufstiegens in den Erfahrungsstufen fest. Allerdings bedurfte es bereits bisher einer Vorentscheidung der personalführenden Dienststelle, soweit es um die Berücksichtigung von Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes ging (§ 21 Abs. 1 Satz 4 und 7 LBesG M-V a.F.).

Für die Berücksichtigung einer gleichwertigen oder förderlichen Berufserfahrung soll im Vorgriff auf eine Anpassung der Bezügezuständigkeitslandesverordnung das folgende Verfahren gewählt werden:

- Die Entscheidung, ob eine berufliche Tätigkeit gleichwertig oder förderlich ist, wird von der personalführenden Dienststelle im Rahmen der Vorprüfung der Unterlagen zum Erfahrungsdienstalter geprüft.

Das Ergebnis der Prüfung einschließlich einer Begründung im Falle der Nichtberücksichtigung von beruflichen Zeiten ist von der personalführenden Dienststelle vor Weitergabe der Unterlagen an das Landesamt für Finanzen auf dem aktualisierten Formular zu vermerken.

Die obersten Dienstbehörden werden gebeten, in geeigneter Weise auf eine gleichmäßige Anwendung der Voraussetzungen der Gleichwertigkeit oder Förderlichkeit einer Berufserfahrung einschließlich dem Absehen von der Begrenzung auf fünf Jahre im Falle von Förderlichkeit hinzuwirken.

- Ob eine berufliche Tätigkeit hauptberuflich ist, wird weiterhin vom Landesamt für Finanzen geprüft.

14. Übergangsvorschrift zur Berücksichtigung von Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes beim Erfahrungsdienstalter bei Festsetzungen zwischen dem 1. August 2011 und dem 31. Mai 2021 (§ 93)

Auf Grundlage der Übergangsregelung des § 93 können Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, deren Erfahrungsdienstalter auf Grundlage des am 1. August

⁶ Bei dem Soldatenverhältnis auf Zeit handelt es sich um öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mit Dienstbezügen.

2011 in Kraft getretenen § 21 bzw. § 23 LBesG M-V a.F. festgesetzt worden ist, eine Überprüfung beantragen, die allerdings auf Zeiten nach § 21 Abs. 1 Satz 4 LBesG M-V a.F. (Beamtinnen und Beamte) bzw. § 23 Satz 4 Nr. 2 LBesG M-V a.F. (Richterinnen und Richter) beschränkt ist. Anstelle der dort geregelten Voraussetzung, dass die hierunter fallende Tätigkeit zur Ernennung geführt haben muss, kann im Rahmen der Überprüfung die betreffende Zeit bereits dann berücksichtigt werden, wenn sie für die dienstliche Verwendung förderlich ist. Das ist der Fall, wenn mit ihr verwertbare berufliche Erfahrungen für das Beamten- bzw. Richter Verhältnis erworben worden sind.

Soweit bei Anwendung des bisherigen Rechts im Rahmen von § 21 Abs. 1 Satz 4 LBesG M-V a.F. bzw. § 23 Satz 4 Nr. 2 LBesG M-V a.F. bereits der hiernach zulässige Umfang von fünf Jahren ausgeschöpft worden ist, kommt eine über diesen zeitlichen Umfang hinausgehende Berücksichtigung in den Überprüfungsverfahren nach § 93 nicht in Betracht. Dies gilt entsprechend, wenn Berufserfahrung in Höhe eines Teils des fünfjährigen Zeitrahmens bereits berücksichtigt worden ist.

Das Überprüfungsverfahren setzt einen Antrag der Beamtin oder des Beamten bzw. der Richterin oder des Richters voraus, der innerhalb der einjährigen Ausschlussfrist bis zum 31. Mai 2022 gestellt werden muss.

Wird dem Antrag ganz oder teilweise entsprochen, erfolgt insoweit mit Wirkung ab der Antragstellung eine Änderung des Erfahrungsdienstalters. Das gilt auch dann, wenn der ursprüngliche Festsetzungsbescheid bereits unanfechtbar ist.

Zusatz für die Landesverwaltung:

Der Antrag ist bei der personalführenden Dienststelle zu stellen. Kommt diese zu dem Ergebnis, dass im Rahmen von § 93 weitere Zeiten für das Erfahrungsdienstalter berücksichtigt werden sollen, reicht sie den Vorgang an das Landesamt für Finanzen weiter, welches dann die Festsetzung des Erfahrungsdienstalters ändert und entsprechend umsetzt.

Für den Fall, dass im Ergebnis der Prüfung der personalführenden Dienststelle keine weiteren Zeiten berücksichtigt werden können, soll diese den Antrag abschlägig bescheiden.

15. Stufen des Familienzuschlags (§ 42)

a) Betragserhöhungen

Der Familienzuschlag der Stufe 1 (§ 42 Abs. 1) war bisher in den unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 niedriger festgesetzt als in den darüber liegenden Besoldungsgruppen. Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz ist der Familienzuschlag der Stufe 1 mit Anlage 10 auf einen einheitlichen Betrag in allen Besoldungsgruppen in Höhe des bisher höheren Betrages (141,07 Euro) festgesetzt worden.

Des Weiteren sind beim kinderbezogenen Familienzuschlag zur Gewährleistung des Mindestabstands zur Grundsicherung für Arbeitssuchende für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 abgestufte Erhöhungsbeträge für zweite und weitere Kinder ausgebracht worden.

b) Strukturelle Änderungen

Beim Familienzuschlag der Stufe 1 (§ 42 Abs. 1) ist

- der Kreis der nicht nur vorübergehend in die Wohnung aufgenommenen Personen (bisher § 40 Abs. 1 Nr. 4 Satz 1 BBesÜFG M-V) in § 42 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 auf
 - Kinder, für das der Bezügeempfängerin oder dem Bezügeempfänger 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, und
 - Personen, deren Hilfe die Bezügeempfängerin oder der Bezügeempfänger aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen bedarf,
- beschränkt worden,
- die bisherige Eigenmittelgrenze bei Kindern (§ 40 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 BBesÜFG M-V) abgeschafft worden, so dass die diesbezügliche Prüfung entfällt, und
 - bei der nicht nur vorübergehenden Aufnahme eines Kindes von dauernd getrenntlebenden Eltern in die Wohnungen beider Elternteile eine Halbierungsregelung in § 42 Abs. 1 Satz 4 aufgenommen worden.

Die Konkurrenzregelungen beim Familienzuschlag stellen u.a. darauf ab, ob anderen Personen – dies sind insbesondere Ehegattinnen und Ehegatten – aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst der fragliche Familienzuschlag oder eine entsprechende Leistung zusteht. Der Begriff des öffentlichen Dienstes beim Familienzuschlag war bisher in § 40 Abs. 6 BBesÜFG M-V sehr weitreichend definiert und erforderte im Rahmen der Rechtsanwendung einen zum Teil hohen Verwaltungsaufwand.

Mit § 42 Abs. 6 ist daher für die Anwendung der Konkurrenzregelung der Begriff des öffentlichen Dienstes auf § 31 Abs. 1 Satz 1 und damit auf seinen Kern zurückgeführt worden. Soweit in bestehenden Zahlfällen die Konkurrenzregelung greift, ist anhand der neuen Rechtslage eine Überprüfung durchzuführen.

16. Verschiebung der Stellenzulagen aus den Vorbemerkungen in die §§ 47 bis 57

Mit dem neuen Landesbesoldungsgesetz sind die bisher in den Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A/B, W und R in der Fassung des BBesÜFG M-V geregelten Stellenzulagen, soweit sie auf Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Mecklenburg-Vorpommern Anwendung fanden, in die §§ 47 bis 57 überführt und die Beträge auf einen Länderdurchschnitt (ohne Bund) angehoben worden.

Inhaltlich geändert wurde hierbei der Berechtigtenkreis für die Gewährung der **Feuerwehrezulage nach § 49**, die nunmehr als laufbahnbezogene Stellenzulage ausgestaltet ist. Dies ist vor allem für die Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst bei den Berufsfeuerwehren bedeutsam, da nicht mehr geprüft werden muss, ob und in welchem Umfang sie im zurückliegenden Zeitraum im Einsatzdienst tätig gewesen sind.

17. Ausgleichszulage beim Wegfall von Stellenzulagen (§§ 61, 94)

Die bisher in § 13 BBesÜFG M-V geregelte Ausgleichszulage, die u.a. auch den Wegfall von Stellenzulagen erfasste und in den Absätzen 1 und 2 einen nach dem dienstlichen Grund differenzierten Abschmelzmechanismus regelte, ist als § 61 in das neue Landesbesoldungsgesetz übernommen und geändert worden. Nunmehr besteht ein einheitlicher Abschmelzmechanismus in fünf gleichmäßigen Schritten.

Soweit mit Ablauf des 31. Mai 2021 noch ein Anspruch auf eine Ausgleichszulage wegen Wegfalls von Stellenzulagen besteht, kommt die Übergangsregelung nach § 94 zum Tragen. Hiernach wird die Ausgleichszulage in Höhe des am 31. Mai 2021 zustehenden Betrages fortgewährt und zugleich dem neuen Abschmelzmechanismus nach § 61 Abs. 1 Satz 4 und 5 unterworfen.

18. Ausgleichszulage bei rechtssystemübergreifendem Dienstherrwechsel (§ 62)

Die mit Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 376, 377) als § 29 in das Landesbesoldungsgesetz aufgenommene Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel hat sich bewährt. Im Rahmen der Übernahme in das neue Landesbesoldungsgesetz als § 62 ist

- der Abschmelzmechanismus für die Ausgleichszulage klarer gefasst worden (§ 62 Abs. 1 Satz 3).

Nunmehr ist ausdrücklich geregelt, dass sich die Ausgleichszulage mit jeder Erhöhung der Dienstbezüge oder der Versorgungsbezüge im vollen Umfang des Erhöhungsbetrages reduziert. Dies betrifft insbesondere eine Erhöhung durch einen Aufstieg in den Erfahrungsstufen und Beförderungen und entspricht der bisherigen Rechtsanwendung, die insoweit auf einen Wegfall der strukturellen Verminderung abgestellt hat.

Abweichend davon reduziert sich eine Ausgleichszulage nur um die Hälfte des Erhöhungsbetrages, wenn die Erhöhung der Dienstbezüge auf einer allgemeinen Bezügeerhöhung – insbesondere aufgrund eines Besoldungsanpassungsgesetzes – beruht.

- der eigenständige Begriff der Dienstbezüge im Sinne von § 62 im Hinblick auf die unterschiedliche Entwicklung der Besoldungsbestandteile beim Bund und den Ländern für den Rechtsanwender vereinfacht worden (§ 62 Abs. 3).

19. Personalgewinnungszuschläge (§§ 67 bis 71)

Die Personalgewinnungszuschläge nach den §§ 67 bis 71 treten an die Stelle des bisherigen Sonderzuschlags zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit nach § 72 BBesÜFG M-V.

Die Entscheidung über die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen unterliegt ausschließlich personalwirtschaftlichen Überlegungen, und zwar der anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens unter besonderer Berücksichtigung der in § 67 Abs. 5 nicht abschließend aufgeführten Belange. Insoweit besteht kein Besoldungsanspruch.

Soweit die Gewährung eines Personalgewinnungszuschlags in Betracht gezogen wird, muss wegen seiner Steuerungswirkung im Hinblick auf die anstehende Besetzung eines Dienstpostens die entsprechende Entscheidung – mindestens jedoch die Grundentscheidung – bereits vor der Besetzung belegt sein.

Die Entscheidung über die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen trifft gemäß § 67 Abs. 10 die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde, mithin der Staatskanzlei. Ein Vorgang ist nur vorzulegen, wenn die oberste Dienstbehörde die Gewährung eines Personalgewinnungszuschlags beabsichtigt. Beabsichtigt diese hingegen, eine entsprechende Anfrage abschlägig zu beantworten, trifft sie die Entscheidung in eigener Zuständigkeit.

20. Gewährung des Anwärtergrundbetrages unter der Auflage einer sich an den Vorbereitungsdienst anschließenden Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn in Mecklenburg-Vorpommern (§ 76)

Gemäß § 76 Abs. 5 Satz 1 kann für Anwärterinnen und Anwärter, die im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, 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.

Soweit bisher auf Grundlage von § 59 Abs. 5 BBesÜFG M-V die Gewährung von Anwärterbezügen von der Auflage einer anschließenden Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst in seiner Gesamtheit – d.h. auch Dienstherrn im Geltungsbereich anderer Besoldungsgesetze als dem für Mecklenburg-Vorpommern – abhängig gemacht wurde, entscheiden die Einstellungsbehörden in eigener Zuständigkeit, ob bei künftigen Einstellungen die verschärfte Mindestdienstzeit nach § 76 Abs. 5 Satz 1 zur Auflage gemacht werden soll.

Für die Rückforderung von Anwärtergrundbeträgen wegen der Nichterfüllung von Auflagen gilt § 76 Abs. 5 Satz 2. Nach dieser Vorschrift richtet sich die Rückforderung nach § 15 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass der Anwärterin oder dem Anwärter mindestens 30 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe des maßgeblichen Einstiegsamtes verbleiben.

Die in bisherigen Einstellungen zur Auflage gemachte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst in seiner Gesamtheit wird von § 76 Abs. 5 Satz 1 nicht berührt und gilt unverändert. Hinsichtlich des von einer Rückforderung geschützten Betrages wird empfohlen, § 76 Abs. 5 Satz 2 anzuwenden.

Im Auftrag

gez. Michael Lucht