LANDTAG RHEINLAND-PFALZ
18. Wahlperiode

Drucksache 18/8955
06. 03. 2024

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (LBVAnpG 2024/2025)

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Nach § 5 des Landesbesoldungsgesetzes und § 4 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes sind die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen. Der Gesetzgeber gewährleistet damit die aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierende Verpflichtung, die Betroffenen und ihre Familien lebenslang amtsangemessen zu alimentieren.

Schon der Koalitionsvertrag 2021-2026 enthält vor diesem Hintergrund die Aussage, dass im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten angestrebt wird, die Tarifabschlüsse der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Beschäftigten des Landes auch für die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, wie schon in den Jahren seit 2015, zu übernehmen.

Infolgedessen sieht der Gesetzentwurf eine steuerfreie Inflationsausgleichs-Einmalzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von 1 800 Euro sowie monatliche Inflationsausgleichszahlungen für die Monate Januar bis Oktober 2024 in Höhe von 120 Euro vor. Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sollen entsprechende Zahlungen in Höhe von 1 000 Euro beziehungsweise monatlich 50 Euro erhalten.

Hinzu kommt entsprechend der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 eine pauschale Anhebung der Grundgehälter zum 1. November 2024 um 200 Euro sowie eine lineare Anpassung um 5,5 v. H. zum 1. Februar 2025. Für Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare ist nach dem Gesetzentwurf zum 1. November 2024 ein Festbetrag in Höhe von 100 Euro sowie zum 1. Februar 2025 von weiteren 50 Euro vorgesehen.

Die vorgenannten Schritte sollen wirkungsgleich auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Gleichzeitig enthält der Gesetzentwurf ein volumenstarkes Maßnahmenpaket, mit dem die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz jenseits der Tarifübernahme nochmals verbessert werden soll. Konkret geht es um eine weitergehende Anhebung und Neufestlegung der Anwärterbezüge, eine Verbesserung der Eingangsbezahlung für obere Besoldungsgruppen im insofern starken Konkurrenzumfeld der Länder sowie um eine deutliche Anhebung der Stellenzulagen um durchschnittlich 36 v. H..

Schließlich werden mit dem Gesetzentwurf redaktionelle Anpassungen sowie weitere punktuelle Änderungen vorgenommen, die unter anderem auf der fortlaufenden Anpassung der Bezüge an die Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zurückzuführen sind.

Druck: Landtag Rheinland-Pfalz, 20. März 2024 – Vorabdruck verteilt am 6. März 2024

B. Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf trägt dem aufgezeigten Regelungsbedürfnis Rechnung.

Die Übernahme des Tarifergebnisses verlangt neben Änderungen der maßgeblichen Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Anwärterinnen und Anwärter Folgeregelungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare.

Im Übrigen sind Bestimmungen des Landesbesoldungsgesetzes, des Landesbeamtenversorgungsgesetzes, der Landeserschwerniszulagenverordnung und der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung zu ändern.

Die Regelungen berücksichtigen die Bevölkerungs- und Altersentwicklung.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Mehrkosten für die Gewährung der Inflationsausgleichszahlungen addieren sich auf insgesamt rund 285 Mio. EUR. Die Anpassungen der Bezüge um 200 EUR zum 1. November 2024 sowie um 5,5 v. H. zum 1. Februar 2025 bedingen weitere Mehrkosten für das Land im Jahr 2024 in Höhe von rund 41 Mio. EUR sowie im Jahr 2025 von insgesamt rund 560 Mio. EUR. Die tabellenwirksamen Bezügesteigerungen wirken naturbedingt in den Folgejahren fort.

Das Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie die fortlaufende Adaption der rheinland-pfälzischen Bezüge an die Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist schließlich mit Mehrkosten in einer Größenordnung von jährlich rund 24 Mio. EUR verbunden.

Mehrkosten entstehen auch bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn und soweit diese über Beamtinnen und Beamte verfügen.

Das Konnexitätsprinzip ist bezüglich der kommunalen Gebietskörperschaften nicht berührt.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium der Finanzen.

Die Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz
Mainz, den 5. März 2024

An den
Herrn Präsidenten
des Landtags Rheinland-Pfalz

55116 Mainz

Entwurf eines Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (LBVAnpG 2024/2025)

Als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung beschlossenen Gesetzentwurf.

Ich bitte Sie, die Regierungsvorlage dem Landtag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Federführend ist die Ministerin der Finanzen.

M a l u D r e y e r

Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 (LBVAnpG 2024/2025)

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleichszahlungen)

(1) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise wird den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) gewährt. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt 1 800 EUR. Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis gilt Satz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Sonderzahlung 1 000 EUR beträgt. Die Sonderzahlung wird nur gewährt, wenn

1. die in den Sätzen 1 und 3 genannten Personen am 9. Dezember 2023 unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes oder der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare fallen,
2. das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis am 9. Dezember 2023 besteht und
3. in der Zeit vom 1. August 2023 bis einschließlich zum 9. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen bestanden hat.

(2) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise werden den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren ferner für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) gewährt. Die Höhe beträgt jeweils 120 EUR; § 4 Abs. 3 und 4 des Landesbesoldungsgesetzes finden keine Anwendung. Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass die monatlichen Sonderzahlungen jeweils 50 EUR betragen. Die jeweilige monatliche Sonderzahlung wird nur gewährt, wenn an mindestens einem Tag in dem jeweiligen Kalendermonat

1. die in den Sätzen 1 und 3 genannten Personen unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes oder der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare fallen,

2. das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis besteht und
3. Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen besteht.

(3) § 9 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Maßgebend sind jeweils

1. für die einmalige Sonderzahlung nach Absatz 1 die Verhältnisse am 9. Dezember 2023; bei Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen am 9. Dezember 2023 sind die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend,
2. für die monatlichen Sonderzahlungen nach Absatz 2 die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats; bei Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen am ersten Tag des jeweiligen Kalendermonats sind die Verhältnisse am Tag vor Beginn der Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend. Bei erstmaliger Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses im Laufe des Kalendermonats sind ausnahmsweise die jeweiligen Verhältnisse am Tag der Begründung maßgebend.

(4) Die Sonderzahlungen werden jeder oder jedem Berechtigten nur einmal gewährt; bei mehreren Dienstverhältnissen gilt § 14 des Landesbesoldungsgesetzes entsprechend. Stehen vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn zu, werden diese auf die Sonderzahlungen nach den Absätzen 1 und 2 vollständig angerechnet. Die Sonderzahlungen bleiben bei sonstigen Besoldungsleistungen unberücksichtigt.

(5) Zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise wird den am 9. Dezember 2023 vorhandenen Empfängerinnen und Empfängern von laufenden Versorgungsbezügen im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) im Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVG eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung) gewährt, die sich nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz und den Anteilssätzen des Witwen- und Waisengelds sowie des Unterhaltsbeitrags aus dem Betrag von 1 800 EUR ergibt. Bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgungsbezügen gilt der jeweils maßgebende Mindestruhegehaltssatz.

(6) Zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise werden Empfängerinnen und Empfängern von laufenden Versorgungsbezügen im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) im Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVG für die Monate Januar 2024 bis Oktober 2024 monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) neben ihren Versorgungsbezügen gewährt. Die jeweilige monatliche Sonderzahlung wird in der Höhe gewährt, die sich nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz und den Anteilssätzen des Witwen- und Waisengelds sowie des Unterhaltsbeitrags aus dem Betrag von 120 EUR ergibt; Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) Die Sonderzahlungen werden den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern jeweils nur einmal gewährt. Beim Zusammentreffen mit entsprechenden Leistungen aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn werden die Sonderzahlungen mit der Maßgabe gewährt, dass

1. der Anspruch aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis auf den Anspruch aus dem Rechtsverhältnis als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger angerechnet wird,
2. beim Zusammentreffen von Ruhegehalt mit Hinterbliebenenversorgung sich die Sonderzahlungen nach dem Ruhegehalt bemessen und neben dem Ruhegehalt gewährt werden sowie
3. im Übrigen der Anspruch aus einem späteren Rechtsverhältnis als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger dem Anspruch aus einem früheren Rechtsverhältnis als Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfänger vorgeht.

(8) Die Sonderzahlungen gelten nicht als Teil des Ruhegehalts und bleiben bei der Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften sowie bei Vorschriften über die anteilige Kürzung außer Betracht.

Artikel 2
Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2024

(1) Die in den Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch Artikel 4 dieses Gesetzes, BS 2032-1, ausgewiesenen Beträge werden wie folgt geändert:

1. um 200 EUR werden ab dem 1. November 2024 erhöht
   a) die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw),
   b) die Beträge der Grundgehaltsspannen der Anlage 11;

2. um 4,76 v. H. werden ab dem 1. November 2024 erhöht
   a) der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes,
   b) der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A sowie des Betrags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind und der dazugehörigen mietenstufenabhängigen Aufstockungsbeträge,
   c) die Amtszulagen, die in den Fußnoten zu Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A, B und R ausgebracht sind,
   d) die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw);

3. um 100 EUR werden ab dem 1. November 2024 die Anwärtergrundbeträge erhöht.

(2) Die Erhöhung nach
1. Absatz 1 Nr. 1 gilt entsprechend für die Grundgehaltssätze
   a) fortgeltender Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
   c) in Zwischenbesoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A,

2. Absatz 1 Nr. 2 gilt entsprechend für
   a) Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder in Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
   b) Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,

c) in festen Beträgen ausgewiesene Zuschüsse zum Grundgehalt nach § 67 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes,
d) Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung W, soweit diese Bezüge nach § 38 des Landesbesoldungsgesetzes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Erhöhungen nach den Absätzen 1 und 2 für die dort angeführten Besoldungsbestandteile, sofern diese Grundlage der Versorgung sind, und andere versorgungswirksame Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Bezügeanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, entsprechend.

(4) Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten, erhöhen sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, entsprechend Absatz 3, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert; dies gilt entsprechend für Hinterbliebene einer oder eines vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, sowie für den Betrag nach Artikel 13 § 2 Abs. 4 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) gilt Satz 1 sinngemäß.

Artikel 3
Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2025

(1) Die in den Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch die Artikel 2 und 4 dieses Gesetzes, BS 2032-1, ausgewiesenen Beträge werden wie folgt geändert:

1. um 5,5 v. H. werden ab dem 1. Februar 2025 erhöht
   a) die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw),
   b) der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 des Landesbesoldungsgesetzes,
   c) der Familienzuschlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A sowie des Betrags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind und der dazugehörigen mietenstufenabhängigen Aufstockungsbeträge,
   d) die Amtszulagen, die in den Fußnoten zu Ämtern der Landesbesoldungsordnungen A, B und R ausgebracht sind,
   e) die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw),
   f) die Beträge der Grundgehaltsspannen der Anlage 11;
2. um 50 EUR werden ab dem 1. Februar 2025 die Anwärtergrundbeträge erhöht.

(2) Die Erhöhung nach Absatz 1 Nr. 1 gilt entsprechend für die
1. Grundgehaltssätze
   a) fortgeltender Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
   b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,

c) in Zwischenbesoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A,
2. Amtszulagen in Überleitungsvorschriften oder in Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
3. Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzten Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
4. in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach § 67 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes,
5. Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte der Landesbesoldungsordnung W, soweit diese Bezüge nach § 38 des Landesbesoldungsgesetzes an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten die Erhöhungen nach den Absätzen 1 und 2 für die dort angeführten Besoldungsbestandteile, sofern diese Grundlage der Versorgung sind, und andere versorgungswirksame Bezügebestandteile, soweit für diese die Teilnahme an den regelmäßigen Bezügeanpassungen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, entsprechend.

(4) Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997 eingetreten, erhöhen sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, entsprechend Absatz 3, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert; dies gilt entsprechend für Hinterbliebene einer oder eines vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerin oder Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, sowie für den Betrag nach Artikel 13 § 2 Abs. 4 des Fünften Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) gilt Satz 1 sinngemäß.

Artikel 4
Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Das Landesbesoldungsgesetz vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -158-), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), BS 2032-1, wird wie folgt geändert:

1. In § 30 Abs. 1 Satz 3 werden die Worte „im ersten“ durch die Worte „in einem“ ersetzt.

2. Anlage 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Nummer 4 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
      aa) in Buchstabe a „383,48“ durch „521“,
      bb) in Buchstabe b „306,78“ durch „417“ und
      cc) in Buchstabe c „106,52“ durch „145“.
   b) In Nummer 5 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
      aa) in Buchstabe a „119,84“ durch „163“,
      bb) in Buchstabe b „159,79“ durch „217“ und
      cc) in Buchstabe c „199,73“ durch „271“.
   c) In Nummer 6 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
      aa) in Buchstabe a „66,35“ durch „90“ und
      bb) in Buchstabe b „132,69“ durch „180“.

d) In Nummer 7 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
aa) in Buchstabe a „66,35“ durch „90“ und
bb) in Buchstabe b „132,69“ durch „180“.

e) In Nummer 8 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
aa) in Satz 1 „99,51“ durch „135“ und
bb) in Satz 2 „132,69“ durch „180“.

f) In Nummer 9 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B werden folgende Zahlen ersetzt:
aa) in Buchstabe a „17,76“ durch „25“ und
bb) in Buchstabe b „39,95“ durch „55“.

g) In Nummer 13 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B wird die Zahl „39,95“ durch die Zahl „55“ ersetzt.

h) In der Besoldungsgruppe B 4 der Landesbesoldungsordnung B wird die Amtsbezeichnung „Generaldirektorin, Generaldirektor des Römisch-Germanischen Zentralmuseums in Mainz“ gestrichen.

i) Der Anhang zur Landesbesoldungsordnung B Künftig wegfallende (kw) Ämter und Amtsbezeichnungen wird gestrichen.

3. Die Anlage 7 Nr. 1 erhält die aus Anlage I zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

4. Die Anlagen 6 Nr. 1 und 4 und die Anlagen 9 und 10 erhalten die aus Anlage II zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

5. Die Anlagen 6 bis 11 erhalten die aus Anlage III zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

6. Die Anlagen 6 bis 11 erhalten die aus Anlage IV zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 5
Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -208-), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120), BS 2032-2, wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage erhält die aus Anlage V zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

2. Die Anlage erhält die aus Anlage VI zu diesem Gesetz ersichtliche Fassung.

Artikel 6
Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2024

Die Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung vom 3. Juli 2012 (GVBl. S. 221), zuletztgeändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120), BS 2032-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 4 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

A 5 bis A 8	17,11 EUR,
A 9 bis A 12	23,46 EUR,
A 13 bis A 16	32,33 EUR.“

2. In Absatz 3 werden folgende Zahlen ersetzt:
   a) in Nummer 1 „20,86“ durch „21,85“,
   b) in Nummer 2 „25,79“ durch „27,02“,
   c) in Nummer 3 „30,67“ durch „32,13“ und
   d) in Nummer 4 „35,81“ durch „37,51“.

Artikel 7
Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2025

Die Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung vom 3. Juli 2012 (GVBl. S 221), zuletzt geändert durch Artikel 6 dieses Gesetzes, BS 2032-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 4 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 erhält folgende Fassung:
   „(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen
   A 5 bis A 8 18,05 EUR,
   A 9 bis A 12 24,75 EUR,
   A 13 bis A 16 34,11 EUR.“

2. In Absatz 3 werden folgende Zahlen ersetzt:
   a) in Nummer 1 „21,85“ durch „23,05“,
   b) in Nummer 2 „27,02“ durch „28,51“,
   c) in Nummer 3 „32,13“ durch „33,90“ und
   d) in Nummer 4 „37,51“ durch „39,57“.

Artikel 8
Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2024

Die Landeserschwerniszulagenverordnung vom 14. Juli 2015 (GVBl. S. 181), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120), BS 2032-1-5, wird wie folgt geändert:

In § 4 Abs. 1 werden folgende Zahlen ersetzt:

1. in Nummer 1 „3,71“ durch „3,89“,

2. in Nummer 2 „1,04“ durch „1,09“ und

3. in Nummer 3 „1,91“ durch „2,00“.

Artikel 9
Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2025

Die Landeserschwerniszulagenverordnung vom 14. Juli 2015 (GVBl. S. 181), zuletzt geändert durch Artikel 8 dieses Gesetzes, BS 2032-1-5, wird wie folgt geändert:

In § 4 Abs. 1 werden folgende Zahlen ersetzt:

1. in Nummer 1 „3,89“ durch „4,10“,

2. in Nummer 2 „1,09“ durch „1,15“ und

3. in Nummer 3 „2,00“ durch „2,11“.

Artikel 10
Änderung der Lehrkräfte-Stellenzulagenverordnung

Die Lehrkräfte-Stellenzulagenverordnung vom 6. Juli 1979 (GVBl. S. 235), zuletzt geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -248-),

BS 2032-10, wird wie folgt geändert:

In der Anlage werden folgende Zahlen ersetzt:

1. „26,63“ durch „37,00“,

2. „53,26“ durch „74,00“ und

3. „79,89“ durch “111,00“.

Artikel 11
Änderung der Lehrzulagenverordnung

Die Lehrzulagenverordnung vom 17. März 1990 (GVBl. S. 61), zuletzt geändert durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157 -250-), BS 2032-12, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 wird die Zahl „66,58“ durch die Zahl „91,00“ ersetzt.

2. § 6 wird gestrichen.

Artikel 12
Änderung der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare

Die Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare vom 3. Februar 2000 (GVBl. S. 99), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 8. April 2022 (GVBl. S. 120), BS 315-1-2, wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

„1. einem Grundbetrag
ab 1. Juli 2024 von monatlich 1.464,86 EUR,
ab 1. November 2024 von monatlich 1.564,86 EUR,
ab 1. Februar 2025 von monatlich 1.614,86 EUR, und“.

Artikel 13
Überleitung

(1) Die am 1. Juli 2024 der jeweiligen Stufe 3 der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 zugeordneten Beamtinnen und Beamte werden an diesem Tag der jeweiligen Stufe 4 der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 zugeordnet. Mit dieser Zuordnung beginnt das weitere Aufsteigen in den Stufen; eine Vorverlegung durch berücksichtigungsfähige Zeiten gemäß § 29 Abs. 2 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes findet dabei nicht statt.

(2) Die am 1. Juli 2024 der Stufe 1 der Besoldungsgruppe R 1 zugeordneten Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter werden an diesem Tag der Stufe 2 der Besoldungsgruppe R 1 zugeordnet. Mit dieser Zuordnung beginnt das weitere Aufsteigen in den Stufen; eine Vorverlegung durch berücksichtigungsfähige Zeiten gemäß § 29 Abs. 2 Satz 2 oder gemäß § 35 Satz 2 in Verbindung mit § 29 Abs. 2 Satz 2 des Landesbesoldungsgesetzes findet dabei nicht statt.

Artikel 14
Inkrafttreten

Es treten in Kraft:
1. Artikel 1 mit Wirkung vom 9. Dezember 2023,
2. Artikel 4 Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2024,
3. die Artikel 4 Nr. 2 Buchst. a bis g und Nr. 4 und die Artikel 10 bis 13 am 1. Juli 2024,

4. die Artikel 2, Artikel 4 Nr. 5, Artikel 5 Nr. 1, Artikel 6 und der Artikel 8 am 1. November 2024,
5. die Artikel 3, Artikel 4 Nr. 6, Artikel 5 Nr. 2, Artikel 7 und der Artikel 9 am 1. Februar 2025,
6. das Gesetz im Übrigen am Tage nach der Verkündung.

Anlage I

(zu Artikel 4 Nr. 3)

Anlage 7
Gültig ab 1. Januar 2024

1. Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

1	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**	77,11
2	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2**	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	216,32 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	**Mietenstufenabhängige Aufstockungsbeträge**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	
	a) in der Mietenstufe V um je	19,00
	b) in der Mietenstufe VI um je	43,00
	c) in der Mietenstufe VII um je	68,00
	Maßgeblich für die Zuordnung sind die für die Wohngemeinde der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß § 12 Abs. 1 des Wohngeldgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 3 der Wohngeldverordnung geltenden Mietenstufen. Als Wohngemeinde gilt der Ort der Hauptwohnung im Sinne von § 21 Abs. 2 und 4 und § 22 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes, was auf Anforderung durch eine amtliche Meldebestätigung nach § 24 Abs. 2 des Bundesmeldegesetzes nachzuweisen ist. Ändert sich die Hauptwohnung, gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher in der amtlichen Meldebestätigung als Auszugsmonat benannt ist, und die der neuen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe ab dem ersten Tag des Monats, der dem in der amtlichen Meldebestätigung genannten Einzugsmonat folgt.	
5	**Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5**	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	129,22
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	137,18

Anlage II

(zu Artikel 4 Nr. 4)

Anlage 6
Gültig ab 1. Juli 2024

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		5-Jahres-Rhythmus	
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2.610,18	2.673,40	2.736,61	2.799,85	2.863,05	2.926,30	2.989,55	3.053,22	3.116,87		
A 6		2.651,63	2.721,06	2.790,50	2.859,88	2.929,32	2.998,77	3.068,19	3.137,59	3.230,96		
A 7		2.711,06	2.797,20	2.883,29	2.969,41	3.055,54	3.141,68	3.203,16	3.264,68	3.326,20		
A 8		2.798,43	2.872,00	2.982,37	3.092,78	3.203,08	3.313,48	3.387,07	3.460,62	3.534,25	3.607,78	
A 9		2.920,76	2.993,18	3.110,96	3.228,73	3.346,53	3.464,34	3.545,29	3.626,30	3.707,30	3.788,26	
A 10		3.087,96	3.187,14	3.335,86	3.484,64	3.633,39	3.782,20	3.881,36	3.980,53	4.080,76	4.182,21	
A 11			3.524,51	3.676,91	3.829,33	3.981,75	4.136,54	4.240,51	4.344,45	4.448,45	4.553,00	4.659,04
A 12				4.029,82	4.138,94	4.324,86	4.510,76	4.636,97	4.763,38	4.889,76	5.016,21	5.142,66
A 13				4.498,06	4.625,90	4.830,65	5.035,42	5.171,92	5.308,46	5.444,94	5.581,51	5.718,01
A 14				4.726,56	4.917,06	5.182,59	5.448,15	5.625,13	5.802,18	5.979,26	6.156,28	6.333,30
A 15						5.693,74	5.985,67	6.219,23	6.452,83	6.686,35	6.919,92	7.153,48
A 16						6.282,80	6.620,45	6.890,56	7.160,73	7.430,84	7.700,97	7.971,04

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4.803,73	4.836,54	5.114,62	5.392,72	5.670,78	5.948,88	6.226,95	6.505,06	6.783,13	7.061,20	7.339,34
R 2			5.502,23	5.780,29	6.058,38	6.336,46	6.614,54	6.892,66	7.170,73	7.448,76	7.726,89	8.004,94

Besoldungs-gruppe	
R 3	8.803,61
R 4	9.317,67
R 5	9.907,46
R 6	10.464,36
R 7	11.006,15
R 8	11.570,77
R 9	12.271,85

Anlage 9
Gültig ab 1. Juli 2024

Anwärtergrundbetrag

(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.361,65
A 9 bis A 11	1.417,85
A 12	1.563,55
A 13	1.596,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.633,13

Anlage 10
Gültig ab 1. Juli 2024

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3.956,38	4.088,47	4.222,31	4.356,15	4.490,03	4.625,90	4.762,40	4.898,86	5.035,42	5.171,92	5.308,46	5.444,94	5.581,51	5.718,01	
C 2	3.964,56	4.176,26	4.389,61	4.604,50	4.822,06	5.039,65	5.257,19	5.474,73	5.692,32	5.909,86	6.127,42	6.344,98	6.562,53	6.780,11	6.997,67
C 3	4.349,50	4.592,40	4.838,74	5.085,08	5.331,43	5.577,77	5.824,09	6.070,43	6.316,80	6.563,14	6.809,46	7.055,80	7.302,16	7.548,46	7.794,81
C 4	5.505,78	5.753,40	6.001,07	6.248,70	6.496,35	6.743,97	6.991,60	7.239,22	7.486,84	7.734,46	7.982,14	8.229,77	8.477,37	8.725,01	8.972,66

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in			Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnung C (kw)			**Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung**		
Vorbemerkung Nummer 2		102,90	§ 1 Abs. 1		
Landesbesoldungsordnung C (kw)			Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2		163,00
Besoldungsgruppe	Fußnote		Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3		326,00
C 2 (kw)	1	148,00	Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1		91,00
			Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3		217,00
			Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu	91,00
			Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu	181,00
			Nummer 8 Alt. 2	bis zu	253,00

Anlage III

(zu Artikel 4 Nr. 5)

Anlage 6
Gültig ab 1. November 2024

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		5-Jahres-Rhythmus	
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2.810,18	2.873,40	2.936,61	2.999,85	3.063,05	3.126,30	3.189,55	3.253,22	3.316,87		
A 6		2.851,63	2.921,06	2.990,50	3.059,88	3.129,32	3.198,77	3.268,19	3.337,59	3.430,96		
A 7		2.911,06	2.997,20	3.083,29	3.169,41	3.255,54	3.341,68	3.403,16	3.464,68	3.526,20		
A 8		2.998,43	3.072,00	3.182,37	3.292,78	3.403,08	3.513,48	3.587,07	3.660,62	3.734,25	3.807,78	
A 9		3.120,76	3.193,18	3.310,96	3.428,73	3.546,53	3.664,34	3.745,29	3.826,30	3.907,30	3.988,26	
A 10		3.287,96	3.387,14	3.535,86	3.684,64	3.833,39	3.982,20	4.081,36	4.180,53	4.280,76	4.382,21	
A 11			3.724,51	3.876,91	4.029,33	4.181,75	4.336,54	4.440,51	4.544,45	4.648,45	4.753,00	4.859,04
A 12				4.229,82	4.338,94	4.524,86	4.710,76	4.836,97	4.963,38	5.089,76	5.216,21	5.342,66
A 13				4.698,06	4.825,90	5.030,65	5.235,42	5.371,92	5.508,46	5.644,94	5.781,51	5.918,01
A 14				4.926,56	5.117,06	5.382,59	5.648,15	5.825,13	6.002,18	6.179,26	6.356,28	6.533,30
A 15						5.893,74	6.185,67	6.419,23	6.652,83	6.886,35	7.119,92	7.353,48
A 16						6.482,80	6.820,45	7.090,56	7.360,73	7.630,84	7.900,97	8.171,04

2. Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
B 1	7.353,48
B 2	8.512,83
B 3	9.003,61
B 4	9.517,67
B 5	10.107,46
B 6	10.664,36
B 7	11.206,15
B 8	11.770,77
B 9	12.471,85
B 10	14.649,00

3. Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
W 1	5.311,04
W 2	6.423,73
W 3	7.262,27

Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
W 2	399,79
W 3	399,79

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5.003,73	5.036,54	5.314,62	5.592,72	5.870,78	6.148,88	6.426,95	6.705,06	6.983,13	7.261,20	7.539,34
R 2			5.702,23	5.980,29	6.258,38	6.536,46	6.814,54	7.092,66	7.370,73	7.648,76	7.926,89	8.204,94

Besoldungs-gruppe	
R 3	9.003,61
R 4	9.517,67
R 5	10.107,46
R 6	10.664,36
R 7	11.206,15
R 8	11.770,77
R 9	12.471,85

Anlage 7
Gültig ab 1. November 2024

1. Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

1	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**	80,78
2	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2**	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	226,62 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	**Mietenstufenabhängige Aufstockungsbeträge**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	
	a) in der Mietenstufe V um je	19,00
	b) in der Mietenstufe VI um je	43,00
	c) in der Mietenstufe VII um je	68,00
	Maßgeblich für die Zuordnung sind die für die Wohngemeinde der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß § 12 Abs. 1 des Wohngeldgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 3 der Wohngeldverordnung geltenden Mietenstufen. Als Wohngemeinde gilt der Ort der Hauptwohnung im Sinne von § 21 Abs. 2 und 4 und § 22 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes, was auf Anforderung durch eine amtliche Meldebestätigung nach § 24 Abs. 2 des Bundesmeldegesetzes nachzuweisen ist. Ändert sich die Hauptwohnung, gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher in der amtlichen Meldebestätigung als Auszugsmonat benannt ist, und die der neuen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe ab dem ersten Tag des Monats, der dem in der amtlichen Meldebestätigung genannten Einzugsmonat folgt.	
5	**Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5**	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	135,37
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	143,71

2. Sonderzuschlag zum Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-	Stufe						
gruppe	2	3	4	5	6	7	8
A 5	389,00	328,00	267,00	206,00	145,00	84,00	23,00
A 6	370,00	303,00	236,00	169,00	102,00	35,00	
A 7	314,00	231,00	148,00	65,00			
A 8	229,00	158,00	51,00				
A 9	110,00						

Anlage 8
Gültig ab 1. November 2024

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in			Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnungen A und B			**Landesbesoldungsordnung B**		
Vorbemerkung Nummer 12			Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 6 (Einstiegsamt) bis A 8		24,77	B 2	4	265,49
A 9 (soweit nicht Einstiegsamt)		96,94	B 8	1	550,86
A 9 (Einstiegsamt) bis A 13		107,80	B 9	1	1.195,73
Landesbesoldungsordnung A			**Landesbesoldungsordnung R**		
Besoldungsgruppe	Fußnote		Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1, 2	87,87	R 1	1	265,49
A 6	1	87,87	R 2	3, 4, 5, 7, 8	265,49
A 9	1	349,62	R 3	3	265,49
A 11	4, 6	200,16	R 9	1	1.195,73
A 12	3	240,11			
A 13	1, 3	240,11			
A 13	4, 5, 6	350,25			
A 14	1	240,11			
A 14	2	360,14			
A 15	1	240,11			
A 16	8	268,57			
A 12 (kw)	3, 4	200,16			
A 13 (kw)	1	240,11			
A 14 (kw)	1	240,11			

Anlage 9
Gültig ab 1. November 2024

Anwärtergrundbetrag

(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.461,65
A 9 bis A 11	1.517,85
A 12	1.663,55
A 13	1.696,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.733,13

Anlage 10
Gültig ab 1. November 2024

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.156,38	4.288,47	4.422,31	4.556,15	4.690,03	4.825,90	4.962,40	5.098,86	5.235,42	5.371,92	5.508,46	5.644,94	5.781,51	5.918,01	
C 2	4.164,56	4.376,26	4.589,61	4.804,50	5.022,06	5.239,65	5.457,19	5.674,73	5.892,32	6.109,86	6.327,42	6.544,98	6.762,53	6.980,11	7.197,67
C 3	4.549,50	4.792,40	5.038,74	5.285,08	5.531,43	5.777,77	6.024,09	6.270,43	6.516,80	6.763,14	7.009,46	7.255,80	7.502,16	7.748,46	7.994,81
C 4	5.705,78	5.953,40	6.201,07	6.448,70	6.696,35	6.943,97	7.191,60	7.439,22	7.686,84	7.934,46	8.182,14	8.429,77	8.677,37	8.925,01	9.172,66

Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in			Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnung C (kw)			**Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung**		
Vorbemerkung Nummer 2		107,80			
Landesbesoldungsordnung C (kw)			§ 1 Abs. 1		
Besoldungsgruppe	Fußnote		Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2		163,00
C 2 (kw)	1	148,00	Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3		326,00
			Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1		91,00
			Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3		217,00
			Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu	91,00
			Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu	181,00
			Nummer 8 Alt. 2	bis zu	253,00

Anlage 11
Gültig ab 1. November 2024

Auslandsbesoldung
(Monatsbeträge in Euro)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Grundgehaltsspanne		2.647,81	2.949,93	3.293,20	3.683,22	4.126,39	4.639,08	5.234,41	5.912,66	6.683,41	7.559,06	8.554,01	9.684,52	10.969,03	
	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	ab
	2.647,80	2.949,92	3.293,19	3.683,21	4.126,38	4.639,07	5.234,40	5.912,65	6.683,40	7.559,05	8.554,00	9.684,51	10.969,02	12.428,52	12.428,53

Anlage IV
(zu Artikel 4 Nr. 6)

Anlage 6
Gültig ab 1. Februar 2025

1. Landesbesoldungsordnung A

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		5-Jahres-Rhythmus	
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5		2.964,74	3.031,44	3.098,12	3.164,84	3.231,52	3.298,25	3.364,98	3.432,15	3.499,30		
A 6		3.008,47	3.081,72	3.154,98	3.228,17	3.301,43	3.374,70	3.447,94	3.521,16	3.619,66		
A 7		3.071,17	3.162,05	3.252,87	3.343,73	3.434,59	3.525,47	3.590,33	3.655,24	3.720,14		
A 8		3.163,34	3.240,96	3.357,40	3.473,88	3.590,25	3.706,72	3.784,36	3.861,95	3.939,63	4.017,21	
A 9		3.292,40	3.368,80	3.493,06	3.617,31	3.741,59	3.865,88	3.951,28	4.036,75	4.122,20	4.207,61	
A 10		3.468,80	3.573,43	3.730,33	3.887,30	4.044,23	4.201,22	4.305,83	4.410,46	4.516,20	4.623,23	
A 11			3.929,36	4.090,14	4.250,94	4.411,75	4.575,05	4.684,74	4.794,39	4.904,11	5.014,42	5.126,29
A 12				4.462,46	4.577,58	4.773,73	4.969,85	5.103,00	5.236,37	5.369,70	5.503,10	5.636,51
A 13				4.956,45	5.091,32	5.307,34	5.523,37	5.667,38	5.811,43	5.955,41	6.099,49	6.243,50
A 14				5.197,52	5.398,50	5.678,63	5.958,80	6.145,51	6.332,30	6.519,12	6.705,88	6.892,63
A 15						6.217,90	6.525,88	6.772,29	7.018,74	7.265,10	7.511,52	7.757,92
A 16						6.839,35	7.195,57	7.480,54	7.765,57	8.050,54	8.335,52	8.620,45

2. Landesbesoldungsordnung B

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
B 1	7.757,92
B 2	8.981,04
B 3	9.498,81
B 4	10.041,14
B 5	10.663,37
B 6	11.250,90
B 7	11.822,49
B 8	12.418,16
B 9	13.157,80
B 10	15.454,70

3. Landesbesoldungsordnung W

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
W 1	5.603,15
W 2	6.777,04
W 3	7.661,69

Leistungsbezüge als Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	
W 2	421,78
W 3	421,78

4. Landesbesoldungsordnung R

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		5.278,94	5.313,55	5.606,92	5.900,32	6.193,67	6.487,07	6.780,43	7.073,84	7.367,20	7.660,57	7.954,00
R 2			6.015,85	6.309,21	6.602,59	6.895,97	7.189,34	7.482,76	7.776,12	8.069,44	8.362,87	8.656,21

Besoldungs-gruppe	
R 3	9.498,81
R 4	10.041,14
R 5	10.663,37
R 6	11.250,90
R 7	11.822,49
R 8	12.418,16
R 9	13.157,80

Anlage 7
Gültig ab 1. Februar 2025

1. Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

1	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**	85,22
2	**Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2**	
	a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind je	239,08 *)
	b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind je	726,00
	*) Ein Betrag von 5,46 EUR ist für jedes Kind, für das der oder dem Berechtigten in dem jeweiligen Monat ein Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zusteht und gewährt wird, von einer Kürzung nach § 9 Abs. 1 auszunehmen.	
3	**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich	
	a) für das erste zu berücksichtigende Kind um	5,32
	b) für das zweite zu berücksichtigende Kind um	15,98
4	**Mietenstufenabhängige Aufstockungsbeträge**	
	Der Zuschlag nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erhöht sich für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind	
	a) in der Mietenstufe V um je	19,00
	b) in der Mietenstufe VI um je	43,00
	c) in der Mietenstufe VII um je	68,00
	Maßgeblich für die Zuordnung sind die für die Wohngemeinde der Bezügeempfängerin oder des Bezügeempfängers gemäß § 12 Abs. 1 des Wohngeldgesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 3 der Wohngeldverordnung geltenden Mietenstufen. Als Wohngemeinde gilt der Ort der Hauptwohnung im Sinne von § 21 Abs. 2 und 4 und § 22 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes, was auf Anforderung durch eine amtliche Meldebestätigung nach § 24 Abs. 2 des Bundesmeldegesetzes nachzuweisen ist. Ändert sich die Hauptwohnung, gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher in der amtlichen Meldebestätigung als Auszugsmonat benannt ist, und die der neuen Wohngemeinde zugeordnete Mietenstufe ab dem ersten Tag des Monats, der dem in der amtlichen Meldebestätigung genannten Einzugsmonat folgt.	
5	**Anrechnungsbetrag nach § 41 Abs. 5**	
	- in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	142,82
	- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12	151,61

2. Sonderzuschlag zum Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungs-gruppe	Stufe						
	2	3	4	5	6	7	8
A 5	389,00	328,00	267,00	206,00	145,00	84,00	23,00
A 6	370,00	303,00	236,00	169,00	102,00	35,00	
A 7	314,00	231,00	148,00	65,00			
A 8	229,00	158,00	51,00				
A 9	110,00						

Anlage 8
Gültig ab 1. Februar 2025

Zulagen

(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in			Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnungen A und B			**Landesbesoldungsordnung B**		
Vorbemerkung Nummer 12			Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 6 (Einstiegsamt) bis A 8		26,13	B 2	4	280,09
A 9 (soweit nicht Einstiegsamt)		102,27	B 8	1	581,16
A 9 (Einstiegsamt) bis A 13		113,73	B 9	1	1.261,50
Landesbesoldungsordnung A			**Landesbesoldungsordnung R**		
Besoldungsgruppe	Fußnote		Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1, 2	92,70	R 1	1	280,09
A 6	1	92,70	R 2	3, 4, 5, 7, 8	280,09
A 9	1	368,85	R 3	3	280,09
A 11	4, 6	211,17	R 9	1	1.261,50
A 12	3	253,32			
A 13	1, 3	253,32			
A 13	4, 5, 6	369,51			
A 14	1	253,32			
A 14	2	379,95			
A 15	1	253,32			
A 16	8	283,34			
A 12 (kw)	3, 4	211,17			
A 13 (kw)	1	253,32			
A 14 (kw)	1	253,32			

Anlage 9
Gültig ab 1. Februar 2025

Anwärtergrundbetrag

(Monatsbeträge in Euro)

Einstiegsamt, in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	
A 5 bis A 8	1.511,65
A 9 bis A 11	1.567,85
A 12	1.713,55
A 13	1.746,71
A 13 + Allgemeine Zulage	1.783,13

Anlage 10
Gültig ab 1. Februar 2025

Landesbesoldungsordnung C (kw)

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	4.384,98	4.524,34	4.665,54	4.806,74	4.947,98	5.091,32	5.235,33	5.379,30	5.523,37	5.667,38	5.811,43	5.955,41	6.099,49	6.243,50	
C 2	4.393,61	4.616,95	4.842,04	5.068,75	5.298,27	5.527,83	5.757,34	5.986,84	6.216,40	6.445,90	6.675,43	6.904,95	7.134,47	7.364,02	7.593,54
C 3	4.799,72	5.055,98	5.315,87	5.575,76	5.835,66	6.095,55	6.355,41	6.615,30	6.875,22	7.135,11	7.394,98	7.654,87	7.914,78	8.174,63	8.434,52
C 4	6.019,60	6.280,84	6.542,13	6.803,38	7.064,65	7.325,89	7.587,14	7.848,38	8.109,62	8.370,86	8.632,16	8.893,41	9.154,63	9.415,89	9.677,16

Zulagen
(Monatsbeträge in Euro)
- in der Reihenfolge der Gesetzesstellen -

Dem Grunde nach geregelt in			Dem Grunde nach geregelt in		
Landesbesoldungsordnung C (kw)			**Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung**		
Vorbemerkung Nummer 2		113,73			
Landesbesoldungsordnung C (kw)			§ 1 Abs. 1		
Besoldungsgruppe	Fußnote		Nummer 1 Sp. 2, Nummer 4 Sp. 2		163,00
C 2 (kw)	1	148,00	Nummer 1 Sp. 3, Nummer 4 Sp. 3		326,00
			Nummer 2 Sp. 2, Nummer 5 Sp. 2, Nummer 7 und 8 Alt. 1		91,00
			Nummer 2 Sp. 3, Nummer 5 Sp. 3		217,00
			Nummer 3 Sp. 2, Nummer 6 Sp. 2, Nummer 9 und 10	bis zu	91,00
			Nummer 3 Sp. 3, Nummer 6 Sp. 3	bis zu	181,00
			Nummer 8 Alt. 2	bis zu	253,00

Anlage 11
Gültig ab 1. Februar 2025

Auslandsbesoldung
(Monatsbeträge in Euro)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Grundgehaltsspanne		2.793,44	3.112,18	3.474,33	3.885,80	4.353,34	4.894,23	5.522,30	6.237,86	7.051,00	7.974,81	9.024,48	10.217,17	11.572,33	
	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	ab
	2.793,43	3.112,17	3.474,32	3.885,79	4.353,33	4.894,22	5.522,29	6.237,85	7.050,99	7.974,80	9.024,47	10.217,16	11.572,32	13.112,09	13.112,10

Anlage V

(zu Artikel 5 Nr. 1)

Anlage

(zu den §§ 66 bis 69)

Gültig ab 1. November 2024

Zuschläge nach den §§ 66 bis 69

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 66 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,12 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 Abs. 6 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt waren,
1. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a 1,06 Euro,
2. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b 0,75 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 67 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllt waren,
1. für die ersten 36 Monate 2,10 Euro,
2. für jeden weiteren Monat 1,06 Euro.

(4) Der Pflegezuschlag nach § 68 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 2,48 Euro.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 68 Abs. 3 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 1,06 Euro.

Anlage VI

(zu Artikel 5 Nr. 2)

Anlage

(zu den §§ 66 bis 69)

Gültig ab 1. Februar 2025

Zuschläge nach den §§ 66 bis 69

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 66 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 3,29 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 Abs. 6 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt waren,
1. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a 1,12 Euro,
2. im Falle von § 66 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b 0,79 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 67 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 erfüllt waren,
1. für die ersten 36 Monate 2,22 Euro,
2. für jeden weiteren Monat 1,12 Euro.

(4) Der Pflegezuschlag nach § 68 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 2,62 Euro.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 68 Abs. 3 beträgt für jeden Monat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 1,12 Euro.

Begründung

A. Allgemeines

Inhaltliche Zusammenfassung

Die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden in Anlehnung an die am 9. Dezember 2023 erzielte Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder zum 1. November 2024 um 200 EUR sowie zum 1. Februar 2025 um 5,5 v. H. angepasst. Damit überträgt das Land das Tarifergebnis eins zu eins.

Die Bezügeanpassungen gelten dabei ebenso für die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare profitieren – ebenfalls eins zu eins dem Tarifergebnis entsprechend – zum 1. November 2024 von einer pauschalen Erhöhung des Anwärtergrundbetrags beziehungsweise der Unterhaltsbeihilfen in Höhe von 100 EUR sowie zum 1. Februar 2025 in Höhe von weiteren 50 EUR.

Daneben haben sich die Tarifvertragsparteien auf Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise für Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis (Inflationsausgleichszahlungen) geeinigt. Die Sonderzahlungen belaufen sich zum einen auf einmalig 1 800 EUR für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 1 000 EUR für Auszubildende und zum anderen auf monatlich 120 Euro für den Zeitraum Januar bis Oktober 2024 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beziehungsweise auf 50 EUR monatlich für Auszubildende. Der Gesetzentwurf sieht vor, diese steuerfreien Inflationsausgleichszahlungen auf die Empfängerinnen und Empfänger von Dienstbezügen, auf die Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen oder

Unterhaltsbeihilfen sowie auf die Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen – entsprechend den jeweils maßgebenden Ruhegehalts- und Anteilssätzen – zeit- und inhaltsgleich zu übertragen.

Der Gesetzentwurf umfasst ferner weitere Einkommensverbesserungen für Anwärterinnen und Anwärter, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, um im Wettbewerb privater und öffentlicher Arbeitgeber die Konkurrenzfähigkeit des Landes zu stärken. So ist eine über das Tarifergebnis hinausgehende Anhebung der Anwärtergrundgehälter um Beträge zwischen 40 und 60 EUR je nach Einstiegsamt, eine Anhebung der Unterhaltsbeihilfen für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare um 60 EUR, eine Streichung der bislang ersten ausgewiesenen Erfahrungsstufe für die Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und R 1 sowie eine überproportionale Anhebung des Grundgehaltssatzes der sodann ersten ausgewiesenen Erfahrungsstufe, eine Erhöhung der Stellenzulagen gemäß den Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie gemäß den §§ 48, 49 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) um knapp 36 v. H. und eine Fortschreibung der Vorgaben der verfassungsgerichtlichen Alimentationsrechtsprechung zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen für dritte und weitere Kinder unter Berücksichtigung der Dynamisierungen im Sozialrecht vorgesehen.

Finanzielle Auswirkungen

Die Dynamisierung der Bezüge bedingt für das Land Mehrkosten in Höhe von rund 41 Mio. EUR im Jahr 2024 sowie in Höhe von rund 560 Mio. EUR im Jahr 2025. Sie wirkt naturgemäß in der weiteren Zukunft fort. Die Gewährung der Inflationsausgleichszahlungen ist ferner mit Ausgaben in Höhe von rund 285 Mio. EUR für das Land verbunden.

Das weitreichende Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie die Anpassung der Familienzuschlagsbeträge bewirkt schließlich Mehrkosten in einer Größenordnung von jährlich rund 24 Mio. EUR.

Soweit von den in diesem Gesetz vorgesehenen Anpassungen auch die kommunalen Gebietskörperschaften tangiert sind, ist das Konnexitätsprinzip nicht betroffen, da ein Konnexitätstatbestand nicht erfüllt ist (vgl. Artikel 49 Abs. 5 der Verfassung für Rheinland-Pfalz, § 1 Abs. 1 des Konnexitätsausführungsgesetzes vom 2. März 2006 – GVBl. S. 53, BS 2020-5 –).

Ergebnis der Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände und des Kommunalen Rates sowie der Anhörung anderer Stellen

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die kommunalen Spitzenverbände wurden gemäß § 98 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes beteiligt.

Der dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz (dbb), die kommunalen Spitzenverbände sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland (DGB) äußern mit ihren Stellungnahmen ihre grundsätzliche Zustimmung sowohl betreffend die Übertragung der am 9. Dezember 2023 erzielten Tarifeinigung auf die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter, als auch betreffend das weitreichende Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie zur Anpassung der Familienzuschlagsbeträge. Der DGB begrüßt insofern explizit, dass auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in gleichem Maße von der Tarifübernahme erfasst würden.

Der DGB und der dbb fordern darüberhinausgehend aber auch eine weitere Anhebung der Stellenzulagen, ihre fortlaufende Dynamisierung sowie – insofern allerdings nur der dbb – eine überproportionale Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze gemäß § 4 Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung (LMVergVO) sowie der Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gemäß § 4 Abs. 1 Landeserschwerniszulagenverordnung (LEZulVO).

Dazu entgegnet das Ministerium der Finanzen, dass die massive Erhöhung der Zahlbeträge der Stellenzulagen gemäß den Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie gemäß den §§ 48 und 49 LBesG um knapp 36 v. H.

dazu führe, dass man sich im Ländervergleich bei allen Zulagentatbeständen auf einem absoluten Spitzenplatz bewege, klar vor den Nachbarländern als unmittelbaren Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. Der seitens des dbb angeführte Zahlbetrag des Bundes bei der sogenannten Polizeizulage in Höhe von monatlich 228 EUR, der DGB sieht demgegenüber eher einen Betrag von 200 EUR als Richtgröße an, könne demgegenüber nicht als Maßstab dienen, da die Struktur des Bundes – beispielsweise mit einem weiterhin vorhandenen mittleren Polizeivollzugsdienst – eine völlig andere sei und im Ländervergleich der Betrag von 228 EUR als Ausreißer angesehen werden müsse. Wesentlich sei der Landesregierung weiterhin ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen aller Beamtinnen und Beamten einerseits und der finanziellen Tragfähigkeit andererseits. Vor dem Hintergrund der Wettbewerbsfähigkeit seien die Anhebungen um 36 v. H. insgesamt als attraktiv einzuordnen. Da eine fortlaufende Dynamisierung von Stellenzulagen im Bund-Länder-Vergleich eine Ausnahme darstelle, sei es zudem sachgerecht, sich nicht schematisch auf fixe Anpassungssätze einer Tarifeinigung zu beziehen, sondern die jeweiligen Zahlbeträge auf ihre Angemessenheit auch zukünftig weiterhin spezifisch zu prüfen.

Soweit der dbb daneben eine außerordentliche Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungssätze gemäß § 4 LMVergVO sowie der Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gemäß § 4 Abs. 1 LEZulVO fordere, sei dies schon dem Grunde nach nicht nachvollziehbar, da diese Beträge seit Jahren einer fortlaufenden Dynamisierung unterliegen würden, welche gerade die Entwicklung der Verbraucherpreise über den erzielten Tarifabschluss berücksichtige.

Der dbb gibt ferner zu bedenken, dass die Staffelung der Zulagen nach den Vorbemerkungen Nummer 6, 7 und 8 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B entsprechend der Dienstzeit überdacht werden sollte und man zudem die tarifvertraglich neu vereinbarte Ausweitung der Zulage für Pflegepersonal und Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken auf entsprechende Beschäftigte im Maßregelvollzug und im Justizvollzug für die in medizinischen Bereichen in einer Justizvollzugsanstalt tätigen Beamtinnen und Beamten übernehmen müsse.

Demgegenüber argumentiert das Ministerium der Finanzen, dass die Staffelung der vorgenannten Zulagen entsprechend der Dienstzeit darin fuße, dass nach § 47 LBesG Stellenzulagen für herausgehobene Funktionen gewährt würden, gerade zu Beginn der Funktionswahrnehmung bei den Zulagen nach den Vorbemerkungen Nummer 6, 7 und 8 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B im Sinne einer Einarbeitungsphase aber noch nicht alle Funktionen vollständig ausgefüllt würden. Typischerweise greife die Staffelung in der Zeit der Ausbildung beziehungsweise für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Infolgedessen sei die Regelung, die sich in dieser beziehungsweise in ähnlicher Form nahezu in allen Ländern finde, gerechtfertigt. Hinzu trete, dass die vorgesehene Staffelung bereits nach einer Dienstzeit von zwei beziehungsweise drei Jahren – mithin teils sogar schon während der Endphase der Ausbildung – nicht mehr greife, so dass dann der jeweilige Höchstbetrag bezogen würde. Dies sei weiterhin sachgerecht und angemessen.

Im Übrigen bestehe auch keine Veranlassung, die in der jüngsten Tarifeinigung vereinbarte Ausweitung der Zulage für Pflegepersonal und Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken auf entsprechende Beschäftigte im Maßregelvollzug und im Justizvollzug auf die in medizinischen Bereichen in einer Justizvollzugsanstalt tätigen Beamtinnen und Beamten zu übertragen, da diese – wie es der dbb selbst vortrage – und soweit die Funktionen nicht von Tarifbeschäftigten ausgeübt würden, jedenfalls ausgebildete Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes seien, welche bereits die Zulage nach Nummer 8 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B erhalten würden. Hierin liege eine angemessene Honorierung einer herausgehobenen Funktion im Sinne von § 47 LBesG im Vergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten im Landesdienst. Die tarifrechtliche Ausgestaltung habe angesichts der systematischen Unterschiede zwischen dem Tarif- und dem Beamtenrecht auch keine Folge- oder gar Reflexwirkung. Die besonderen Anforderungen im Justizvollzugsdienst seien darüber hinaus schon durch die Angleichung des Höchstbetrags der Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 8 an den Höchstbetrag der Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 6 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B zum 1. Januar 2020 berücksichtigt worden. Die deutliche Anhebung aller Stellenzulagen um 36 v. H. mit vorliegendem Gesetz setze diese Entwicklung nachhaltig fort.

Zu den Stellenzulagen nach den Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B, vor allem betreffend die Zulagen nach den Nummern 6, 7 und 8, reklamieren der dbb und der DGB darüber hinaus diese als ruhegehaltfähige Dienstbezüge im Sinne von § 12 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) einzuordnen. Insofern sei gleichfalls von Relevanz, dass das Sterbealter von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sowie Justizvollzugsbeamtinnen und Justizvollzugsbeamten im Vergleich zu anderen Beamtengruppen seit 1999 nicht mehr angestiegen sei und dies auf die besonderen Belastungen während des Dienstes zurückgeführt werden müsse.

Das Ministerium der Finanzen lehnt die Forderungen von dbb und DGB hingegen ab und führt an, dass schon mit dem Inkrafttreten des Versorgungsreformgesetzes 1998 die nur für wenige Jahre (1990 bis 1998) geltende Regelung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizei-, der Feuerwehr- oder der Gitterzulage wieder aufgehoben wurde. Grund hierfür war, dass diese Zulagen Stellenzulagen sind, die nicht ein besonderes Amt, sondern eine besondere Funktion honorieren und ihre Besoldungs- beziehungsweise Versorgungswirksamkeit verlieren, wenn die Funktion nicht mehr wahrgenommen wird. Mit dem Eintritt in den Ruhestand wird die Einsatztätigkeit bei der Polizei, der Feuerwehr oder der Justiz eingestellt und es entfällt somit die Begründung für die Gewährung der Zulagen. Diese Argumentation sei weiterhin richtig, was im Übrigen auch die überwiegende Mehrheit der Länder teile. Ferner würden beispielsweise den Belastungen im Polizei-, Feuerwehr- oder Justizvollzugsdienst mit besonderen Altersgrenzen bereits großzügig Rechnung getragen.

Schließlich regt der dbb weitere, über das Tarifergebnis hinausgehende Verbesserungen, wie beispielsweise eine Ausweitung der Inflationsausgleichszahlungen auf Beamtinnen und Beamte ohne Dienstbezüge, eine Anhebung von Einstiegsämtern bei der Polizei, eine Abschaffung der Kürzungsregelung gemäß § 13 Abs. 5 LEZulVO oder – insofern in Übereinstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden – eine Erhöhung der monatlichen Höchstbeträge für Dienstaufwandsentschädigungen gemäß der Kommunal-Besoldungsverordnung an.

Hierzu wendet das Ministerium der Finanzen ein, dass während einer Phase außerhalb des aktiven Dienstes ohne Dienstbezüge – also beispielsweise einer Beurlaubung oder einer Elternzeit ohne Dienstbezüge – schon keine Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn bestünde, so dass erst recht keine Inflationsausgleichszahlungen für betroffene Beamtinnen und Beamten gewährt werden könnten. Entsprechendes sehe auch die Tarifeinigung im Übrigen nicht vor.

Daneben seien auch die Einstiegsämter insgesamt weiterhin sachgerecht. Dies gelte für alle Beamtinnen und Beamten im Landesdienst, mithin auch für Polizistinnen und Polizisten.

Ebenso festzuhalten sei an der Kürzungsregelung des § 13 Abs. 5 LEZulVO bei gleichzeitigem Bezug einer Stellenzulage nach den Nummern 5 bis 8 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B des Landesbesoldungsgesetzes, da diese Stellenzulagen Erschwernisse als Ausfluss einer konkreten Funktionswahrnehmung in einer einheitlichen Belastungssituation bereits abgelten würden, die typischerweise bei Wechselschicht- und Schichtdiensten vorliegen würden. Dies resultiere unmittelbar aus den Grundlagenvorschriften zu den Stellen- und Erschwerniszulagen in den §§ 47 und 50 LBesG und ihres sich überschneidenden Anwendungsbereichs.

Schließlich biete das Tarifergebnis und dessen Übertragung auf die rheinland-pfälzische Beamten- und Richterschaft keinen Ansatz, um Höchstbeträge für Dienstaufwandsentschädigungen zugunsten hauptamtlicher kommunaler Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten zu ändern. Aufwandsentschädigungen gemäß § 6 LBesG seien zum einen grundsätzlich nicht dynamisch im Sinne einer Anlehnung an ein Tarifergebnis und zum anderen sei die Anhebung und Überprüfung von sämtlichen Aufwandsentschädigungen, Vergütungen oder Zuschlägen auch nicht Regelungsgegenstand des Gesetzentwurfs. Aufwandsentschädigungen in festen Monatsbeträgen und damit auch entsprechende Höchstbeträge für solche Entschädigungen seien gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 LBesG zudem nur dann zulässig, wenn aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar sei, dass und in welcher Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstünden. Dies

bedeute für eine geforderte Erhöhung in einem ersten Schritt eine dezidierte Erhebung und Aufarbeitung der entstandenen Ausgaben, aber gerade keine Verallgemeinerung anhand sonstiger Faktoren. Die Überlegungen zu den Stellenzulagen unter Berücksichtigung einer Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern der öffentlichen Hand seien schon dem Grunde nach nicht vergleichbar.

Soweit der DGB in seiner Stellungnahme grundsätzlich auf die Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und die nach seiner Ansicht damit weiterhin verbundenen Unsicherheiten für die Beamtinnen und Beamten sowie alle Dienstherrn im Bundesgebiet und die auch insofern wünschenswerte Rückkehr zu einer bundeseinheitlichen Besoldung hinweist, gibt das Ministerium der Finanzen zu bedenken, dass der Gesetzgeber schon mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 (vgl. LT-Drs. 18/2300) auf die neuerlichen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts aus den Entscheidungen vom 4. Mai 2020 (vgl. 2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a.) umfassend reagiert habe und dies mit vorliegendem Gesetzentwurf konsequent und richtig fortführe. Sofern die Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Teilen weiterhin als schwammig, auf spezifische Einzelfälle zugeschnitten und damit als auslegungsbedürftig wahrgenommen würde, vollziehe sich dies einerseits außerhalb des Einflussbereichs der Landesregierung und sei andererseits der Systematik jeder Einzelfallrechtsprechung immanent.

Der Deutsche Richterbund, Landesverband Rheinland-Pfalz, begrüßt des Weiteren ebenfalls ausdrücklich die Tarifübernahme sowie die Verbesserung der Eingangsbezahlung in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und R 1. Gleichzeitig regt er im Ergebnis an, die Anhebung der Eingangsbezahlung auch für diejenigen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter nachzuzeichnen, die sich bereits in höheren Erfahrungsstufen befinden.

Das Ministerium der Finanzen folgt diesem Begehren nicht. Sinn und Zweck der Stufenstreichung sowie der überproportionalen Anhebung des Grundgehaltssatzes der sodann ersten ausgewiesenen Erfahrungsstufe in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und R 1 sei eine verbesserte Personalgewinnung im Wettbewerb der Arbeitge-

ber und – mangels Notwendigkeit – nicht eine rückwärtsgerichtete, generelle Anhebung der Bezüge in allen Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen über das Tarifergebnis hinaus.

Zum Gesetzentwurf gab es innerhalb der vorgesehenen Anhörungsfrist keine inhaltlichen Rückmeldungen seitens der Mitglieder des Kommunalen Rates und des Rechnungshofs Rheinland-Pfalz.

Gesetzesfolgenabschätzung

Von einer Gesetzesfolgenabschätzung wurde im Hinblick auf die begrenzte Wirkungsbreite der Vorschriften abgesehen.

Gender-Mainstreaming

Das Prinzip des Gender-Mainstreamings ist bei der Konzeption des Gesetzentwurfs geprüft worden. Die vorgesehenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern.

Demografischer Wandel sowie Auswirkung auf den Mittelstand

Die gesetzlichen Regelungen haben keine Auswirkungen auf die Bevölkerungs- und Altersentwicklung. Eine Auswirkung auf den Mittelstand ist ebenfalls nicht gegeben.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1 (Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise – Inflationsausgleichszahlungen)

Zu den Absätzen 1 bis 4

Die Angehörigen des öffentlichen Dienstes sahen und sehen sich weiterhin – wie alle anderen Teile der Bevölkerung auch – stark gestiegenen Verbraucherpreisen gegenüber. In Übertragung der tarifvertraglichen Einigung vom 9. Dezember 2023 ist es daher angezeigt, auch den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern entsprechende Sonderzahlungen (Inflationsausgleichszahlungen) zukommen zu lassen, welche im Sinne des § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes (EStG) zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als zusätzliche Leistungen zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt werden.

Es wird dabei zwischen einer Inflationsausgleichs-Einmalzahlung und Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für die Monate Januar bis Oktober 2024 unterschieden.

Die Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung beläuft sich auf 1 800 EUR für vollbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter beziehungsweise auf 1 000 EUR für vollbeschäftigte Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare.

Ein Anspruch auf die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung besteht für Personen, die im Sinne einer Stichtagsregelung am 9. Dezember 2023 unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes beziehungsweise der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare fallen. Voraussetzung ist weiterhin, dass das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis am 9. Dezember 2023 besteht und mindestens an einem Tag zwischen dem 1. August 2023 und einschließlich dem 9. Dezember 2023 ein Anspruch auf Dienstbezüge beziehungsweise auf Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen bestanden hat.

Hinzu kommen Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für vollbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Höhe von jeweils 120 EUR beziehungsweise 50 EUR für Anwärterinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare für die Monate Januar bis Oktober 2024.

Diese setzen – ebenfalls im Sinne einer Stichtagsregelung – voraus, dass die vorgenannten Personen mindestens an einem Tag im jeweiligen Kalendermonat unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes oder der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare fallen sowie an mindestens einem Tag im jeweiligen Kalendermonat das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen besteht.

Es ist bei der steuerfreien Einmalzahlung sowie den zeitlich begrenzten steuerfreien Monatszahlungen unter Berücksichtigung des weiten Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers sachgerecht, diese im Sinne eines pauschalen Ausgleichs grundsätzlich auch gleichförmig allen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern – beziehungsweise entsprechend dem individuellen Ruhegehaltssatz gleichförmig allen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungempfängern – zu gewähren. Da die Verbraucherpreise in den verschiedenen Lebensbereichen ganz unterschiedliche Auswirkungen zeigen und damit die Beamten- und Richterschaft nicht generell entsprechend ihrer Besoldungsgruppe von proportional steigenden, höheren Kosten betroffen ist, wäre ein an der jeweiligen Besoldungsgruppe orientierter Ausgleich nicht geboten. So sind beispielsweise die Auswirkungen erhöhter Nahrungsmittelpreise und gestiegener Energiekosten für alle Gruppen nahezu gleich. Ihrer rechtlichen Wirkung nach betreffen die Inflationsausgleichszahlungen zudem nicht den Kerngehalt der Alimentation.

Bei jeder Form der Teilzeitbeschäftigung – klarstellend mithin auch bei Altersteilzeit – findet § 9 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) auf die Inflationsausgleichszahlungen entsprechende Anwendung.

Maßgebend für die Auszahlungshöhe sind für die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung die Verhältnisse am 9. Dezember 2023 und für die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen die Verhältnisse jeweils am ersten Tag des entsprechenden Kalendermonats. In den Sonderfällen einer Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen sind abweichend hiervon und in Anlehnung an die tarifvertragliche Regelung die Beschäftigungsverhältnisse am Tag vor Beginn der jeweiligen Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend.

Ausnahmsweise sind für die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen bei erstmaliger Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats die jeweiligen Verhältnisse am Tag der Begründung relevant, um damit beispielsweise auch solchen Personen, welche erst im Laufe des Monats ihren Dienst beginnen, die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für diesen Monat gewähren zu können. Entsprechend der tarifvertraglichen Vereinbarung soll eine zeitanteilige Verringerung des Anspruchs auf die vollen Monatszahlungen dabei aber weder für den Fall der Begründung eines Rechtsverhältnisses im laufenden Monat noch für den Fall der Beendigung vor dem Monatsende erfolgen, sodass § 4 Abs. 3 und 4 LBesG insofern keine Anwendung finden.

Die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art, also beispielsweise von einem Beamtenverhältnis auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe, stellt keine erstmalige Begründung eines Beamtenverhältnisses im Sinne des Artikels 1 dar. Hier erfolgt die Beurteilung der Verhältnisse nach dem Grundsatz, dass immer die Rechtsverhältnisse am jeweiligen Monatsersten maßgebend sind, sodass Anwärterinnen und Anwärter bei Umwandlung ihres Anwärterverhältnisses in ein Beamtenverhältnis auf Probe im laufenden Monat für diesen Monat den entsprechenden Monatsbetrag für Anwärterinnen und Anwärter erhalten und erst für den folgenden Monat den höheren Monatsbetrag für sonstige Beamtinnen und Beamte.

Die Inflationsausgleichszahlungen sind bei der Berechnung von sonstigen Besoldungsleistungen – etwa von Zuschlägen für Altersteilzeit oder für begrenzte Dienstfähigkeit – nicht zu berücksichtigen. Durch die Konkurrenzvorschrift in Absatz 4 Satz 1 wird schließlich sichergestellt, dass die Zahlung jeder oder jedem Berechtig-

ten im Anwendungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes nur einmal gewährt wird. Hinzu kommt eine Anrechnungsregelung in Absatz 4 Satz 2, falls vergleichbare Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bereits in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bei dem gleichen Dienstherrn gewährt worden sind, womit beispielsweise Doppelzahlungen des gleichen Dienstherrn bei bloßem Wechsel der Statusgruppe ausgeschlossen werden sollen.

Zu den Absätzen 5 bis 8

Entsprechend den Regelungen für die aktiven Beamtinnen und Beamten wird zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise eine Inflationsausgleichs-Einmalzahlung auch an die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gewährt. Es handelt sich dabei – wie bei der Zahlung an aktive Beamtinnen und Beamte auch – um eine Sonderzahlung des Dienstherrn, die im Sinne des § 3 Nummer 11c EStG zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Versorgungsbezügen gewährt wird. Somit bleibt die Sonderzahlung nach § 3 Nr. 11c EStG grundsätzlich steuerfrei.

Anspruch auf die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung nach Absatz 5 sollen die am 9. Dezember 2023 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger haben. Der Stichtag ist zur Abgrenzung gegenüber den nach Absatz 1 Berechtigten erforderlich.

Zur Bestimmung der Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung wird der Betrag von 1 800 EUR mit dem jeweils maßgebenden individuellen Ruhegehaltssatz und den jeweils maßgebenden Anteilssätzen des Witwen- und Waisengelds (60 v. H., 55 v. H., 20 v. H. oder 12 v. H.) sowie des Unterhaltsbeitrags multipliziert. Die Orientierung am individuellen Ruhegehaltsatz berücksichtigt in der gebotenen Pauschalierung und Typisierung, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wegen der im Regelfall geringeren Haushaltsgrößen im Vergleich zu Bediensteten im aktiven Dienst weniger stark von den Preisanstiegen betroffen waren und sind.

Bei Empfängerinnen und Empfängern von Mindestversorgung ist nach Absatz 5 Satz 2 derjenige Ruhegehaltssatz zugrunde zu legen, der für die Bestimmung der Mindestversorgung maßgebend ist (60,6 v. H. oder 35 v. H.).

Zudem erfolgen nach Absatz 6 für die Monate Januar bis Oktober 2024 steuerfreie monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen) an die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise. Da die jeweilige monatliche Sonderzahlung neben den Versorgungsbezügen zu gewähren ist, kann sie nur gewährt werden, wenn grundsätzlich Versorgungsbezüge laufend zustehen. Liegt der Beginn des Versorgungsfalls nach dem 1. Januar 2024, kann die monatliche Sonderzahlung daher erst ab Beginn des Versorgungsfalls neben den dann zustehenden laufenden Versorgungsbezügen gewährt werden. Ruhen in der Zeit von Januar bis Oktober 2024 grundsätzlich zustehende Versorgungsbezüge wegen der Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften in voller Höhe, besteht kein Anspruch auf eine monatliche Sonderzahlung. In diesen Fällen darf sich der Dienstherr durch Verweis auf die anderen Einkünfte seiner Alimentationsverpflichtung bereits in vollem Umfang entlasten; für die Gewährung einer Inflationsausgleichs-Monatszahlung besteht insoweit kein Raum.

Grundlage für die Höhe der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen ist der an die Beamtinnen und Beamten gewährte Betrag. Dieser ist – wie bei der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung – mit dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz, den Anteilssätzen des Witwen- und Waisengelds sowie des Unterhaltsbeitrags und in den Fällen der Mindestversorgung mit dem für die Bestimmung der Mindestversorgung maßgebenden Ruhegehaltssatz zu multiplizieren.

Durch die Regelung in Absatz 7 wird ferner sichergestellt, dass die Sonderzahlungen jeder oder jedem Berechtigten nur einmal gewährt werden. Damit werden Mehrfachgewährungen durch einen Dienstherrn, die auf unterschiedliche anspruchsberechtigte Rechtsverhältnisse zurückzuführen sind, ausgeschlossen.

Absatz 8 beinhaltet schließlich die Klarstellung, dass die Sonderzahlungen nicht Teil des Ruhegehalts sind, da sie neben dem Ruhegehalt gewährt werden. Sie sind damit insbesondere nicht bei der Ermittlung des Sterbegelds zu berücksichtigen; ebenso bilden sie nicht die Grundlage für die Ermittlung des Witwen- oder Waisengelds. Zudem sind die Sonderzahlungen bei der Durchführung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften – insbesondere gemäß den §§ 73 bis 75 und 81 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) – außer Betracht zu lassen; ebenso bleiben sie bei der Anwendung des § 37 LBeamtVG unberücksichtigt.

Zu Artikel 2 (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2024)

Artikel 2 bildet die gesetzliche Grundlage für die Dynamisierung von Besoldung und Versorgung um 200 EUR zum 1. November 2024 sowie für die Erhöhungen der Bezüge für Anwärterinnen und Anwärter um 100 EUR ebenfalls zum 1. November 2024.

Damit folgt der Gesetzgeber auf Basis der Eins-zu-eins-Übernahme des Tarifergebnisses vom 9. Dezember 2023 seiner aus § 5 LBesG und § 4 Abs. 1 des LBeamtVG beziehungsweise der unmittelbar aus dem Alimentationsprinzip des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierenden Verpflichtung, die Bezüge entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen.

Das Alimentationsniveau des Landes entspricht – auch unter Berücksichtigung des vom vorliegenden Gesetzentwurf erfassten Erhöhungszeitraums, der weiteren Linearsteigerung von 5,5 v. H. zum 1. Februar 2025 sowie der vorgesehenen, ergänzenden Maßnahmen – den Vorgaben, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, in seinem Beschluss vom 17. November 2015 (2 BvL 19/09 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten sowie in seinen jüngsten Be-

schlüssen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a.) zur amtsangemessenen Alimentation der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und zur amtsangemessenen Alimentation kinderreicher Richter- und Beamtenfamilien aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes unter Berücksichtigung der besonderen Prozeduralisierungspflichten des Gesetzgebers ableitet.

Nach diesen verfassungsgerichtlichen Grundentscheidungen ist im Rahmen einer Gesamtschau, mithilfe von aus dem Alimentationsprinzip ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern, ein durch Zahlenwerte konkretisierter Orientierungsrahmen für die Bestimmung einer grundsätzlich verfassungsgemäßen Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus zu ermitteln.

Hierzu eignen sich – so das Bundesverfassungsgericht – fünf Parameter, die in dessen Rechtsprechung zum Alimentationsprinzip angelegt sind und denen indizielle Bedeutung zukommt.

Drei der Parameter beruhen auf einem Vergleich der 15-jährigen Besoldungsentwicklung einerseits mit der 15-jährigen Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst, des Nominallohnindexes sowie des Verbraucherpreisindexes andererseits. Ergänzend ist gegebenenfalls für einen weiteren gleichlangen Zeitraum, der auch den Zeitraum der fünf Jahre vor Beginn des vorgenannten 15-jährigen Betrachtungszeitraums abdeckt und sich mit diesem Zeitraum überlappt, eine Vergleichsberechnung durchzuführen, wobei das Bundesverfassungsgericht diese Staffelprüfung in Verschärfung seiner vormaligen Rechtsprechung nunmehr lediglich einschränkend heranzieht, um statistische Ausreißer zu bereinigen (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 36). Ein Zurückbleiben von 5 v. H. oder mehr bedeutet insofern eine Überschreitung der verfassungsgerichtlich bestimmten Grenzwerte.

Die beiden übrigen Parameter betreffen im Sinne eines systeminternen Besoldungsvergleichs den Abstand zwischen den Bruttogehältern der einzelnen Besoldungsgruppen, der innerhalb von fünf Jahren nicht um 10 v. H. oder mehr (gemessen am jeweiligen Ausgangswert) abgeschmolzen werden darf, sowie als Quervergleich die

durchschnittliche Besoldungshöhe von Bund und Ländern. Diesbezüglich liegt der Grenzwert für eine negative Abweichung ebenfalls bei 10 v. H.

Beim systeminternen Besoldungsvergleich ist neben der Veränderung der Abstände zu anderen Besoldungsgruppen in den Blick zu nehmen, ob in der untersten Besoldungsgruppe der gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist. Dieser Mindestabstand wird unterschritten, wenn die Nettoalimentation unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds um weniger als 15 v. H. über dem Grundsicherungsniveau liegt. Ein Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Gesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Leitsatz Nr. 5 und Rn. 47).

Werden mindestens drei Parameter der ersten Stufe erfüllt, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation (1. Prüfungsstufe), die im Rahmen der Gesamtabwägung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden kann (2. Prüfungsstufe). Werden umgekehrt bei allen Parametern die Schwellenwerte unterschritten, wird eine amtsangemessene Alimentation vermutet. Sind ein oder zwei Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Leitsatz Nr. 7).

Ergibt die Gesamtschau, dass die zur Prüfung gestellte Besoldung grundsätzlich als verfassungswidrige Unteralimentation einzustufen ist, bedarf es auf der dritten Stufe schließlich der Prüfung, ob dies im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann. Der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ist Teil der mit den hergebrachten Grundsätzen verbundenen institutionellen Garantie des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes. Soweit er mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidiert, ist er entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (3. Prüfungsstufe).

Das Alimentationsniveau des Landes ist unter Zugrundelegung dieser Vorgaben und unter Berücksichtigung des nachfolgend für die einzelnen Prüfungsstufen und Parameter konkret dargelegten landesspezifischen Datenmaterials weiterhin verfassungsgemäß.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst (erster Parameter)

Die Besoldungsentwicklung in Rheinland-Pfalz stellt sich entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für den hier maßgeblichen Ausgangszeitraum der Jahre 2009 bis 2023 wie folgt dar:

Besoldungs-anpassungen Jahr	**Veränderung zum Vorjahr**	**Index** 2008=100
2009	3,00%	103,0
2010	1,20%	104,2
2011	1,50%	105,8
2012	1,00%	106,9
2013	1,00%	107,9
2014	1,00%	109,0
2015	2,10%	111,3
2016	2,30%	113,9
2017	2,00%	116,1
2018	2,35%	118,9
2019	3,20%	122,7
2019	2,00%	125,1
2020	3,20%	129,1
2020	2,00%	131,7
2021	1,40%	133,5
2021	2,30%	136,6
2022	2,80%	140,4
2023	3,10%	144,8
Gesamt	**44,8%**	

Für die im vorliegenden Gesetzentwurf darauf aufbauende Anpassung im Jahr 2024 ergeben sich zur Besoldungsentwicklung die folgenden Werte:

Besoldungs-anpassungen Jahr	**Veränderung zum Vorjahr**	**Index** 2009=100
2010	1,20%	101,2
2011	1,50%	102,7
2012	1,00%	103,7
2013	1,00%	104,8
2014	1,00%	105,8
2015	2,10%	108,1
2016	2,30%	110,5
2017	2,00%	112,7
2018	2,35%	115,4
2019	3,20%	119,1
2019	2,00%	121,5
2020	3,20%	125,4
2020	2,00%	127,9
2021	1,40%	129,7
2021	2,30%	132,6
2022	2,80%	136,4
2023	3,10%	140,6
2024	2,00%	143,4
2024	4,76%	150,2
Gesamt	**50,2%**	

Die vorgenannten Werte beachten entsprechend den jeweiligen Entscheidungsgründen grundsätzlich nur allgemein wirkende lineare Anpassungen. Hinzu kommen solche Einmal- und Sonderzahlungen, wie etwa die Corona-Sonderzahlung und im Folgenden die Inflationsausgleichszahlungen, welche angesichts ihrer Volumina und der damit verbundenen finanziellen Tragweite erheblichen Einfluss auf die Besoldungsentwicklung und die Bezüge der Beamtinnen und Beamten haben (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 31). Dabei spielt auch die realistische Vergleichbarkeit mit den sonstigen Bezugsgrößen insofern eine Rolle, als vorgenannte Einmal- und Sonderzahlun-

gen beispielsweise auch bei den Berechnungen zum Nominallohnindex nach den methodischen Hinweisen des Statistischen Bundesamts durch die Statistikämter fortlaufend eingerechnet werden (vgl. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23_206_62321.html). Systematisch werden entsprechende Zahlungen folglich dahingehend berücksichtigt, dass das finanzielle Volumen der Sonderzahlungen entsprechend der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur im Land in einen fiktiven linearen Anpassungsfaktor umgerechnet wird. Bei einer Corona-Sonderzahlung im Jahr 2021 in Höhe von 1 300 EUR entspricht dies durchschnittlich 2,3 v. H. und bei einer Inflationsausgleichszahlung für den Monat Dezember 2023 in Höhe von 1 800 EUR durchschnittlich 3,1 v. H. sowie weiteren 2,0 v. H. für die monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von insgesamt 1 200 EUR im Jahr 2024. Darüber hinaus wird der tarifvertraglich vereinbarte Umrechnungsfaktor von 4,76 v. H. für die Sockelanpassung in Höhe von 200 EUR im Jahr 2024 sowohl bei der Darstellung der Besoldungsanpassungen als auch bei der Darstellung der tariflichen Anpassungen zur Gewährleistung einer entsprechenden Deckungsgleichheit übernommen.

Eine unter denselben Prämissen nachgezeichnete Entwicklung der Einkommen der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst bei Berücksichtigung der im Land Rheinland-Pfalz maßgebenden Tariferhöhungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unter identischer Wertstellung vorgenannter Einmal- und Sonderzahlungen (Corona-Sonderzahlung, Inflationsausgleichszahlungen) stellt sich für den Ausgangszeitraum der Jahre 2009 bis 2023 wie folgt dar:

Anpassungen TV-L Jahr	**Veränderung zum Vorjahr**	**Index** 2008=100
2009	3,00%	103,0
2010	1,20%	104,2
2011	1,50%	105,8
2012	1,90%	107,8
2013	2,65%	110,7
2014	2,95%	113,9
2015	2,10%	116,3
2016	2,30%	119,0

2017	2,00%	121,4
2018	2,35%	124,2
2019	3,20%	128,2
2020	3,20%	132,3
2021	1,40%	134,2
2021	2,30%	137,2
2022	2,80%	141,1
2023	3,10%	145,5
Gesamt	**45,5%**	

Die Tarifentwicklung in dem anschließenden Betrachtungszeitraum zeichnet sich darüber hinaus – abermals unter den vorgenannten Prämissen sowie unter Berücksichtigung der einheitlichen Umrechnung des Sockelbetrags in Höhe von 200 EUR entsprechend dem tarifvertraglich vereinbarten Faktor – wie folgt ab:

Anpassungen TV-L Jahr	**Veränderung zum Vorjahr**	**Index** 2009=100
2010	1,20%	101,2
2011	1,50%	102,7
2012	1,90%	104,7
2013	2,65%	107,4
2014	2,95%	110,6
2015	2,10%	112,9
2016	2,30%	115,5
2017	2,00%	117,8
2018	2,35%	120,6
2019	3,20%	124,5
2020	3,20%	128,5
2021	1,40%	130,3
2021	2,30%	133,3
2022	2,80%	137,0
2023	3,10%	141,2
2024	2,00%	144,1
2024	4,76%	150,9
Gesamt	**50,9%**	

Im Einklang mit der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Berechnungsweise verzichtet die vorstehende Aufbereitung der tarifrechtlichen Anpassungen auf eine Berücksichtigung der regelmäßig gezahlten Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L).

Das Bundesverfassungsgericht geht letztlich davon aus, dass die vergleichende Gegenüberstellung nach vorstehendem Muster eine möglichst einfache und klare Regel abbildet, der eine Orientierungsfunktion zukommt. Einer Spitzausrechnung, bei der insbesondere auch temporäre Effekte zum Tragen kämen, würde demgegenüber eine Objektivität und mathematische Exaktheit suggerieren, die der Indexbetrachtung mit ihrer Orientierungsfunktion auf der 1. Prüfungsstufe gerade nicht entsprechen kann (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 30 ff.).

Im Vergleich der Indexwerte ergibt sich für das Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen 2024 und 2025 sowie für das Jahr 2024 als Folgejahr insgesamt eine klare Unterschreitung des Grenzwerts, sodass der erste Parameter als nicht erfüllt zu betrachten ist.

Angesichts der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung der Tarifeinigung auf die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter für die Jahre 2024 und 2025 werden sich die Abstände auch über den gesamten Anpassungszeitraum nicht verändern.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Nominallohnindexes (zweiter Parameter)

Der zweite Parameter zieht einen Vergleich zwischen der bereits dargestellten Besoldungsentwicklung und der Entwicklung des Nominallohnindexes in Rheinland-Pfalz.

Insofern bleibt allerdings bereits für das Ausgangsjahr der Anpassungen – mithin für das Jahr 2023 – zu berücksichtigen, dass endgültige statistische Daten naturgemäß erst nachgelagert im Laufe des Jahres 2024 zur Verfügung stehen. Infolgedessen wurden die vorhandenen Feststellungen des Statistischen Landesamts für die statis-

tisch bereits erfassten ersten drei Quartale des Jahres 2023 herangezogen sowie von der finanzwissenschaftlichen Grundsatzabteilung des Ministeriums der Finanzen ein Prognosewert für das vierte Quartal berechnet. Dieser basiert auf den Daten des Statistischen Landesamts für das dritte Quartal 2023 und schreibt den entsprechenden Wert mit der Änderungsrate des Vergleichs zwischen drittem und viertem Quartal 2022 fort. Insgesamt kann für das Jahr 2023 somit ein vorläufiger Steigerungsfaktor von 5,0 v. H. angesetzt werden. Für die Jahre 2009 bis 2023 ergibt sich daher voraussichtlich folgende Entwicklung:

Nominallohn-entwicklung Jahr	Veränderung zum Vorjahr	**Index** 2008=100
2009	1,00%	101,0
2010	2,60%	103,6
2011	2,80%	106,5
2012	2,80%	109,5
2013	2,60%	112,4
2014	2,70%	115,4
2015	3,30%	119,2
2016	2,10%	121,7
2017	2,30%	124,5
2018	2,90%	128,1
2019	2,30%	131,1
2020	-0,40%	130,5
2021	2,80%	134,2
2022	4,40%	140,1
2023	5,00%	147,1
Gesamt	**47,1%**	

Die Entwicklung der Besoldung liegt demnach schon im Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen 2024 und 2025 im relevanten 15-Jahres-Zeitraum deutlich unter dem Schwellenwert von 5 v. H., sodass der zweite Parameter im Sinne des Bundesverfassungsgerichts schon nicht erfüllt ist. Prognostisch sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass sich der zweite Parameter für die Jahre 2024 und 2025 abweichend entwickeln wird.

Vielmehr wird erwartet, dass sich durch die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses sowie die Zusatzanpassungen von jeweils 2 v. H. in den Jahren 2019 und 2020 die positive Entwicklung – auch statistisch – fortsetzen wird. Hierbei wird für das Jahr 2024 auf die Angaben der Herbstprojektion der Bundesregierung aus Oktober 2023 zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer (Effektivverdienste) für die Gesamtwirtschaft zurückgegriffen. Die Bundesregierung geht prognostisch von einem Anstieg um 5,1 v. H. im Jahr 2024 aus, was mit den vergleichsweise hohen weiteren Steigerungen der Tarifverdienste – siehe auch den vorliegenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder – korrespondiert. Die gute Ausgangslage wird sich angesichts der deutlichen Besoldungsanpassungen in den Jahren 2024 und 2025 folglich nicht wesentlich verändern.

Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes (dritter Parameter)

Als dritten Parameter zieht das Bundesverfassungsgericht den Vergleich zwischen der Besoldungsentwicklung und der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes heran.

Auch insoweit bleibt ebenfalls zu beachten, dass für das Ausgangsjahr der Anpassungen – mithin für das Jahr 2023 – endgültige statistische Daten naturgemäß erst nachgelagert im Laufe des Jahres 2024 zur Verfügung stehen. Infolgedessen wurde für vorliegende Zwecke auf den vorläufigen Ansatz von 5,8 v. H. aus der Pressemitteilung des Statistischen Landesamts vom 4. Januar 2024 zurückgegriffen (https://www.statistik.rlp.de/no_cache/de/einzelansicht/news/detail/News/3926/).

Für die Jahre 2009 bis 2023 ergibt sich daher voraussichtlich folgende Entwicklung:

Verbraucher-preisentwicklung Jahr	Veränderung zum Vorjahr	**Index** 2008=100
2009	-0,10%	99,9
2010	1,00%	100,9
2011	2,00%	102,9
2012	2,20%	105,2
2013	1,50%	106,8
2014	0,90%	107,7
2015	0,40%	108,2
2016	0,30%	108,5
2017	1,40%	110,0
2018	1,70%	111,9
2019	1,30%	113,3
2020	0,60%	114,0
2021	3,00%	117,4
2022	6,60%	125,2
2023	5,80%	132,4
Gesamt	**32,4%**	

Im Ergebnis zeigt sich damit im maßgeblichen 15-Jahres-Zeitraum zu diesem Parameter ein mehr als deutliches Plus der Besoldungs- gegenüber der Verbraucherpreisentwicklung, sodass der dritte Parameter im Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen 2024 und 2025 ebenso nicht erfüllt ist. Letztlich konnten die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter über die letzten 15 Jahre einen erheblichen Reallohnzuwachs verbuchen, der durch die Zusatzanpassungen von jeweils 2 v. H. in der Vergangenheit nochmals vergrößert worden ist.

Prognostisch ist aufgrund der zeit- und inhaltsgleichen Tarifübernahme mit entsprechend hohen Steigerungsraten auch keine umgekehrte Entwicklung zu erwarten, vielmehr wird zum Tragen kommen, dass die Verbraucherpreissteigerungen in den Jahren 2024 und 2025 voraussichtlich weit unter den Werten für das Jahr 2023 liegen werden. Die Bundesregierung geht in der benannten Herbstprognose 2023 folglich von einer Steigerungsrate im Jahr 2024 von lediglich noch 2,4 v. H. aus, da mit einer merklichen Entspannung der Preisdynamik als Folge kräftig gesunkener Ener-

giepreise und einer deutlichen geldpolitischen Straffung von Seiten der Europäischen Zentralbank gerechnet werden kann.

Entwicklung der Abstände zwischen einzelnen Besoldungsgruppen (vierter Parameter)

Das aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes abgeleitete Abstandsgebot stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar und steht in enger Anbindung zum Alimentationsprinzip und zum Leistungsgrundsatz. Einen einmal festgelegten Abstand zwischen den Besoldungsgruppen beizubehalten, folgt darauf gleichwohl nicht (vgl. BVerfG – 2 BvR 883/14, Rn. 77). Vielmehr steht es dem Gesetzgeber im Rahmen seines weiten Gestaltungsspielraums zu, notwendige und für sachgerecht gehaltene Neuregelungen und Verbesserungen umzusetzen; das Besoldungsrecht ist insoweit keiner Versteinerung unterworfen (vgl. BVerfG – 2 BvR 883/14, Rn. 86).

Im Rahmen des vierten Parameters liegt ein Indiz für einen möglichen Verfassungsverstoß folglich auch erst dann vor, wenn der Abstand zwischen den Bruttogehältern der einzelnen Besoldungsgruppen innerhalb von fünf Jahren um 10 v. H. oder mehr abgeschmolzen wird (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 45).

Dabei kann der Gesetzgeber grundsätzlich auch soziale Belange und sozialpolitische Aspekte – wie etwa die unterschiedlich große finanzielle Leistungsfähigkeit bestimmter Besoldungsgruppen – in seiner Gesamtabwägung zu einem Abschmelzeffekt heranziehen. Das Bundesverfassungsgericht betont insofern explizit, dass ebensolche Ansätze nicht von vornherein verworfen sind (vgl. BVerfG – 2 BvR 883/14, Rn. 99).

Die relativen Abstände haben sich insofern auch über einen längeren Zeitraum betrachtet nur marginal verändert. Insbesondere sahen die letzten Anpassungsrunden einheitliche Linearfaktoren vor (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39).

Die mit dem vorliegenden Gesetz unter anderem angegangene Übertragung des tarifvertraglich vereinbarten Sockelbetrags in Höhe von 200 EUR einheitlich auf alle Besoldungsgruppen begünstigt demgegenüber Beamtinnen und Beamte in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen gegenüber Beamtinnen und Beamten in höheren Besoldungsgruppen und verändert die relativen Abstände. Dieser abstandsmindernden Wirkung ist sich das Land sehr wohl bewusst. Das Land hält sie allerdings auch insofern für zwingend geboten, als schon im Tarifergebnis vom 9. Dezember 2023 die besondere Belastungssituation unterer und mittlerer Entgeltgruppen zum Ausdruck kommt. Vor dem Hintergrund der besonderen Ausnahmesituation einer historisch hohen Inflation, die Beamtinnen und Beamte in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen gleichfalls in überproportionaler Weise belastet, ist es folglich geboten, gerade für diese Gruppen über einen einheitlichen Festbetrag im Zusammenwirken mit dem nach diesem Gesetz ebenfalls für alle Besoldungsgruppen in gleicher Höhe vorgesehenen Inflationsausgleichszahlungen zielgerichtet, aber auch nur einmalig, Abhilfe zu schaffen. Die Kompensation inflationsbedingter Kaufkraftverluste für besonders betroffene Beamtengruppen bewirkt mithin eine Abstandsverringerung, wenngleich der seitens des Bundesverfassungsgerichts als maximal zulässig angesehene Wert für das Abschmelzen der Abstände (10 v. H. innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren) nicht erreicht wird. Überdies kommt zum Tragen, dass zum 1. Februar 2025 eine für alle Besoldungsgruppen einheitliche Linearerhöhung um 5,5 v. H. vorgesehen ist, welche die Bezüge in höheren Besoldungsgruppen absolut gesehen stärker erhöht als in den unteren Besoldungsgruppen. Ihr kommt somit eine ausgleichende, weil abstandswahrende Wirkung zu. Schon damit wird der einmalige, steuernde Charakter der Sockelanpassung von 200 EUR verdeutlicht.

Nachfolgend ergeben sich folglich für die Jahre 2023 und 2024 die folgenden exemplarischen Abstandsveränderungen im Hinblick auf die vom Bundesverfassungsgericht vorgenommene Berechnungsweise des Vergleichs der Grundgehälter in den entsprechenden Erfahrungsstufen (vgl. BVerfG – 2 BvR 883/14, Rn. 76).

Zum Jahr 2023:

			Veränderung Abstand
Abstand BesGr. A 6 / A 16 (jeweils Stufe 10)	2018	56,52%	
Abstand BesGr. A 6 / A 16 (jeweils Stufe 10)	2023	56,52%	**0,00%**
Abstand BesGr. A 9 / A 16 (jeweils Stufe 11)	2018	50,81%	
Abstand BesGr. A 9 / A 16 (jeweils Stufe 11)	2023	50,81%	**0,00%**
Abstand BesGr. A 13 / A 16 (jeweils Stufe 12)	2018	28,27%	
Abstand BesGr. A 13 / A 16 (jeweils Stufe 12)	2023	28,27%	**0,00%**
Abstand BesGr. A 9 / A 6 (jeweils Stufe 2)	2018	9,21%	
Abstand BesGr. A 9 / A 6 (jeweils Stufe 2)	2023	9,21%	**0,00%**

Zum Jahr 2024:

			Veränderung Abstand
Abstand BesGr. A 6 / A 16 (jeweils Stufe 10)	2019	56,52%	
Abstand BesGr. A 6 / A 16 (jeweils Stufe 10)	2024	55,04%	**-2,62%**
Abstand BesGr. A 9 / A 16 (jeweils Stufe 11)	2019	50,81%	
Abstand BesGr. A 9 / A 16 (jeweils Stufe 11)	2024	49,52%	**-2,54%**
Abstand BesGr. A 13 / A 16 (jeweils Stufe 12)	2019	28,27%	
Abstand BesGr. A 13 / A 16 (jeweils Stufe 12)	2024	27,57%	**-2,48%**
Abstand BesGr. A 9 / A 6 (jeweils Stufe 2)	2019	9,21%	
Abstand BesGr. A 9 / A 6 (jeweils Stufe 2)	2024	8,62%	**-6,41%**

Sowohl im Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen als auch im Jahr 2024 selbst, in dem mit einem einheitlichen Erhöhungsbetrag von 200 EUR die relativen

Abstände sich notwendigerweise verringern, wird eine Abstandsverringerung um 10 v. H. oder mehr nicht erreicht. Gleichwohl kommt die Singularität der Übertragungsmöglichkeit eines solchen – tarifvertraglich vereinbarten – Sockelbetrags im Rahmen des 5-Jahres-Zeitraums auf die Beamtinnen und Beamten entsprechend den vorgenannten Ausführungen als Ausfluss der besonderen Belastungssituation in der jüngsten Vergangenheit klar zum Ausdruck, wenn man beispielhaft die Abstandsveränderung in der jeweils zweiten Stufe der Besoldungsgruppen A 6 und A 9 heranzieht.

Im Folgejahr 2025 bewirkt ein einheitlicher, linearer Anpassungssatz von 5,5 v. H. ein Gleichbleiben der relativen Abstände. Auch der vierte Parameter unterliegt folglich insgesamt keinen Bedenken.

Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau

Als Annex zum vierten Parameter fordert das Bundesverfassungsgericht, dass die Nettoalimentation einer Beamtin oder eines Beamten beziehungsweise einer Richterin oder eines Richters einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau einzuhalten hat.

Das sogenannte Mindestabstandsgebot ist, so das Gericht, ein eigenständiger, aus dem Alimentationsprinzip abgeleiteter Grundsatz. Es besagt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung, die als staatliche Sozialleistung den Lebensunterhalt von Arbeitsuchenden und ihren Familien sicherstellt, und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern geschuldet ist, hinreichend deutlich werden muss. Der Mindestabstand wird folglich unterschritten, wenn die Nettoalimentation unter Berücksichtigung der familienbezogenen Bezügebestandteile und des Kindergelds um weniger als 15 v. H. über dem Grundsicherungsniveau liegt (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 46 ff.).

Dem Gesetzgeber kommt dabei ein breiter Gestaltungsspielraum zu, als er nicht verpflichtet ist, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können.

Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, die tatsächlichen Lebensverhältnisse stärker in den Blick zu nehmen. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass die vierköpfige Alleinverdienerfamilie nicht Leitbild der Beamtenbesoldung ist (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 47) und in der Familienpraxis neben den Beamtenbezügen von einem Hinzuverdienst des anderen Erwachsenen der Familie – jedenfalls in Höhe eines sogenannten Minijobs – auszugehen ist. Die entsprechende Herleitung und Festlegung eines Hinzuverdienstmodells wurde mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 (LBVAnpG 2022) ausführlich erläutert (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.). Neuere statistische Erhebungen (vgl. Statistisches Bundesamt, WISTA 4/2023, S. 88 ff.) unterstreichen ferner, dass – insbesondere seit der Einführung des Elterngelds 2007 – die Erwerbsbeteiligungen und Arbeitszeiten insbesondere von Müttern deutlich zugenommen haben. Die mindestens hälftige Wochenarbeitszeit erlebt, zu Lasten einer Wochenarbeitszeit von bloß unter zehn Stunden, insofern eine klare Steigerung.

Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst demgegenüber alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängerinnen und Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum verfassungsrechtlich garantierten Existenzminimum zählen oder über dieses hinausgehen und ob zur Befriedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 50).

In Fortführung der Gesetzesbegründung zum LBVAnpG 2022 (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.) sind mithin weiterhin die Regelbedarfe für in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenlebende Erwachsene mit zwei Kindern bei Gewichtung der für die einzelnen Regelbedarfsstufen relevanten Lebensjahre, die Kosten der Unterkunft unter Rückgriff auf die von der Bundesagentur für Arbeit statistisch ermittelten Werte des 95%-Perzentils, die angemessenen Heizkosten – ebenfalls nach den Ermittlungen der Bundesagentur für Arbeit zu den angemessenen laufenden Kosten der Unterkunft entsprechend der 95%-Perzentil-Betrachtung – heranzuziehen.

In Rheinland-Pfalz entwickelten sich diese monatlichen Gesamtkosten laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit vom 31. Mai 2022 beziehungsweise vom 15. Mai 2023 von 1 030 EUR in 2021 auf 1 100 EUR im Jahr 2022. Statistische Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit stehen für das Jahr 2023 insofern noch nicht zur Verfügung, sodass für vorliegende Zwecke weiterhin ein Betrag von 1 100 EUR im Monat anzusetzen ist, zumal nach der deutlichen Steigerung in 2022 der Bundesagentur für Arbeit aktuell keine kommunizierten Erkenntnisse vorliegen, dass die Dynamik des Wohnungsmarkts gerade zu den geförderten Wohnungen in Bedarfsgemeinschaften in einer nochmals gesteigerten Form gegriffen hat.

Daneben sind die für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene über den Regelbedarf hinausgehenden Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft (im Folgenden: Bildung und Teilhabe) gesondert zu erfassen. Auch hierzu wird weiterhin auf die Herleitungen und Erhebungen gemäß dem LBVAnpG 2022 zurückgegriffen, sodass der persönliche Schulbedarf, Aufwendungen für Schulausflüge und Klassenfahrten, das Mittagessen in Gemeinschaftsverpflegung sowie die Kosten der Teilhabe bei sozialen, sportlichen und kulturellen Aktivitäten mit einem auf 600 EUR jährlich pro Kind gerundeten Gesamtbetrag berücksichtigt wird (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.).

Soweit das Bundesverfassungsgericht aufseiten der Grundsicherung schließlich sogenannte Sozialtarife heranzieht, gelten gleichfalls die Ausführungen zum LBVAnpG 2022, sodass für die Eltern eine Pauschale von monatlich 10 EUR herangezogen werden kann (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 39 ff.). Dazu addiert sich der Rundfunkbeitrag in Höhe von 220,32 EUR jährlich.

Weitergehende Ansätze sind nicht ersichtlich.

Dem Grundsicherungsniveau gegenüberzustellen ist die Nettoalimentation, die einer vierköpfigen Familie auf Grundlage der untersten Besoldungsgruppe in der ersten ausgewiesenen Stufe zur Verfügung steht. Bezugspunkt ist das Gehalt als Ganzes. Neben dem Grundgehalt sind daher solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden (vgl.

BVerfGE – 2 BvL 4/18, Rn. 72 ff.). In der nachfolgenden Tabelle sind hierbei die Werte für die Besoldungsgruppe A 5 Stufe 2 ausgewiesen.

Bei der Ermittlung des Nettoeinkommens sind die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung in Abzug zu bringen (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 76). Nach Auskunft des Verbands der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband) vom 27. Juli 2023 gegenüber der Landesregierung betrug der durchschnittliche monatliche Beitrag für eine Krankenversicherung in der zugrundeliegenden Fallkonstellation im Jahr 2021 542 EUR zuzüglich 53,68 EUR für eine Pflegeversicherung. Für das Jahr 2022 wurden vorläufige Beträge von 538 EUR und 63,04 EUR gemeldet. Aktuellere Erhebungen kann der PKV-Verband nicht zuliefern, sodass für einen realitätsgerechten Ansatz im Jahr 2023 der Beitrag von 538 EUR mit der vom PKV-Verband ebenfalls mitgeteilten durchschnittlichen Steigerungsrate der vergangenen 5 Jahre (1,66 v. H.) auf 548 EUR hochgerechnet worden ist. Gleiches gilt für die Pflegeversicherung, sodass von einem Beitrag von 63,06 EUR auszugehen ist.

Der Ansatz der Kranken- und Pflegeversicherungskosten gilt dabei auch für die Hinzuverdienerfamilie unter Berücksichtigung eines Minijobs, da dieser der Berücksichtigungsfähigkeit im Sinne von § 66 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 des Landesbeamtengesetzes und § 4 Abs. 1 Satz 1 der Beihilfenverordnung Rheinland-Pfalz nicht entgegensteht.

Vom Bruttoeinkommen abzuziehen sind schließlich die Steuern. Hierbei wird die steuerlich günstigste Steuerklassenwahl – Steuerklasse 3 – unterstellt sowie der Kinderfreibetrag für beide Kinder berücksichtigt. Daneben ist auch die Absetzbarkeit der Kosten der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Hinzuzurechnen ist das Kindergeld. In der untersten Besoldungsgruppe wirkt sich steuerlich der Kinderfreibetrag nicht günstiger aus (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 79).

Auf dieser Basis zeigt die nachfolgende Übersicht schon für das Basisjahr 2023, dass die in der Besoldungsgruppe A 5 Stufe 2 gewährte Alimentation den erforderlichen Abstand zum Grundsicherungsniveau deutlich wahrt. Hinzu kommt, dass die ersten Erfahrungsstufen der untersten Besoldungsgruppe A 5 in der Praxis nahezu

keine Rolle spielen. Es ist vielmehr realitätsnah, dass die für die Vergleichsberechnung vorausgesetzte Familienkonstellation mit zwei Kindern erst in höheren Erfahrungsstufen oder jedenfalls erst in höheren Besoldungsgruppen relevant wird, sodass der Abstand sich nochmals vergrößert.

Demnach ergeben sich die folgenden Werte:

Familieneinkommen 2023		Grundsicherungsniveau 2023	
Grundgehalt (brutto) A 5 St.2	31.322,16	Regelbedarf Ehepaar[1]	10.824,00
Familienzuschlag	6.372,60	gewichteter durchschnittlicher Regelbedarf für zwei Kinder[2]	8.976,00
Jahresbruttoeinkommen	37.694,76	Unterkunftskosten gesamt (95%-Perzentil)[3]	13.200,00
		gewichtete durchschnittliche Bedarfe für Bildung und	
Lohnsteuer Steuerklasse III, 2 Kinder[4]	-1.568,00	Teilhabe für zwei Kinder	1.200,00
private Kranken-und Pflegeversicherung	-7.332,72	Sozialtarife	340,32
Mini-Job Ehegatte	6.240,00		
Kindergeld	6.000,00		
Jahresnettoalimenation	41.034,04	Jahresgrundsicherungsbedarf	34.540,32
Abstand der Nettoalimentation zum Grundsicherungsniveau:		18,80%	
Mindestalimentation (115 % des Grundsicherungsniveaus):		39.721,37	

[1] gem. Anlage zu § 28 SGB XII

[2] gem. Anlage zu § 28 SGB XII - Gewichtung gem. 14. Existenzminimumbericht vom 2. November 2022 (BT-Drs. 20/4443), S. 10,11

[3] gem. Auskunft der Bundesagentur für Arbeit vom 15. Mai 2023

[4] Berechnung lt. BMF-Abgabenrechner unter Berücksichtigung des abzugsfähigen Teils der Kranken- und Pflegeversicherung von 500,06 €

Es bestehen angesichts der Existenzminimumberichterstattung des Bundes und der dort auch für die Folgejahre dargelegten Prognosen zur Höhe der Grundsicherung sowie den sozialrechtlichen Fortentwicklungen gegenwärtig auch keine Zweifel, dass in absehbarer Zukunft der notwendige Abstand ebenfalls eingehalten werden wird. Die erheblichen steuerfreien Inflationsausgleichszahlungen für die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten sowie die deutlichen Bezügesteigerungen um einerseits 200 EUR sowie um andererseits 5,5 v. H. in den Jahren 2024 und 2025 werden perspektivisch zu einer weiteren, finanziellen Stärkung der Beamtenfamilien beitragen. Gleichfalls kommt zukünftig zum Tragen, dass die statistisch belegten Hinzuverdienste sich weit überwiegend oberhalb des Niveaus eines Minijobs bewegen.

Somit ist der vierte Parameter insgesamt nicht erfüllt.

Vergleich der Besoldungshöhe von Bund und Ländern (fünfter Parameter)

Der fünfte Parameter betrachtet die durchschnittliche Besoldungshöhe von Bund und Ländern. Der Bund und die Länder tauschen sich zur Summe der jeweiligen Jahresbruttobesoldung turnusmäßig aus. Die Jahresbruttobesoldung bemisst sich gemäß den verfassungsgerichtlichen Vorgaben aus dem Grundgehalt der Endstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe sowie aus Einmal- und Sonderzahlungen. Nicht berücksichtigt werden Amtszulagen und familienbezogene sowie alle sonstigen Besoldungsbestandteile. Für das Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen 2024 und 2025 ergeben sich beispielhaft folgende Abweichungen vom Durchschnitt:

Besoldungsgruppe	Rheinland-Pfalz	Durchschnitt Bund und andere Länder	Abstand
A 6	39.055,20 €	37.496,26 €	**4,16%**
A 9	46.693,92 €	46.675,44 €	**0,04%**
A 13	69.850,92 €	70.098,90 €	**-0,35%**
A 16	95.652,48 €	95.680,52 €	**-0,03%**
B 3	105.643,32 €	105.468,56 €	**0,17%**
R 1	88.072,08 €	87.951,77 €	**0,14%**

Ein vergleichbares Bild zeigt sich auch für die übrigen Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen.

Eine negative Abweichung von 10 v. H. und mehr als Grenzwert für den fünften Parameter ist schon im Jahr 2023 bei Weitem nicht erreicht. Anhaltspunkte, dass durch zusätzliche massive Anpassungsschritte anderer Länder jenseits einer Tarifübernahme sich dieses Bild in den folgenden Jahren statistisch in Richtung des Grenzwerts verändern wird, sind ebenso wenig erkennbar.

Auf der 1. Prüfungsstufe greift somit insgesamt schon nicht die Vermutung der Verfassungswidrigkeit, da keiner der originären Grenzwerte im Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen 2024 und 2025 überschritten ist. Perspektivisch wird für die Folgezeit weiterhin eine entsprechend günstige Entwicklung erwartet.

Der notwendige Abstand der untersten Besoldungsgruppen zum sozialrechtlichen Existenzminimum ist dabei ebenso klar gewahrt.

Gesamtabwägung

Auf der 2. Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der 1. Prüfungsstufe mit den weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung zusammenzuführen. Dafür sind, nach den Präzisierungen des Bundesverfassungsgerichts aus 2020, zunächst die Feststellungen der 1. Prüfungsstufe, insbesondere das Ausmaß der Über- oder Unterschreitung der Schwellenwerte, im Wege einer Gesamtbetrachtung zu würdigen und etwaige Verzerrungen – insbesondere durch genauere Berechnungen – zu kompensieren. Den fünf Parametern der 1. Prüfungsstufe kommt für die Gesamtabwägung eine Steuerungsfunktion hinsichtlich der Prüfungsrichtung und -tiefe zu: Sind mindestens drei Parameter der 1. Prüfungsstufe erfüllt, besteht die Vermutung einer der angemessenen Beteiligung an der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des Lebensstandards nicht genügenden und damit verfassungswidrigen Unteralimentation. Diese kann im Rahmen der Gesamtabwägung sowohl widerlegt als auch erhärtet werden. Werden umgekehrt bei allen Parametern die Schwellenwerte unterschritten, wird eine angemessene Alimentation vermutet. Sind ein oder zwei Parameter erfüllt, müssen die Ergebnisse der 1. Stufe, insbesondere das Maß der Über- beziehungsweise Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18, Rn. 85).

Aufgrund der vorliegenden Unterschreitung aller Schwellenwerte ist folglich von einer vermuteten Amtsangemessenheit auszugehen. Die Gesamtabwägung könnte allenfalls durch deutliche Einschnitte bei den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern beziehungsweise deutlich negative Aspekte im Vergleich zu sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch zu einem anderen Ergebnis führen.

Solche Umstände sind aber gerade nicht erkennbar. Vielmehr hat sich in der jüngsten Vergangenheit eine sehr positive Entwicklung ergeben, die das vermutete Ergebnis der 1. Prüfungsstufe klar bestätigt. Besonders herauszustellen sind die zusätzlichen Bezügeanpassungen von jeweils 2 v. H. in den Jahren 2019 und 2020, mit denen das Land im Sinne eines immensen Kraftakts die Attraktivität rheinland-pfälzischer Beamten- und Richterverhältnisse im Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern entschieden stärken konnte. Gerade auch im besoldungsexternen Vergleich hat sich dabei die qualitätssichernde Funktion der rheinland-pfälzischen Bezüge bestätigt, wohingegen bei privaten Arbeitgebern – etwa angesichts der Corona- und der Energie-Krise – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teils massive Einschnitte hinnehmen mussten.

Zur attraktiven Grundbesoldung in Rheinland-Pfalz kamen schließlich weitere, flankierende Maßnahmen der jüngsten Vergangenheit zum Besoldungsrecht, wie beispielsweise die Dynamisierung aller Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, die Anhebung der Stellenzulage im Justizvollzugsdienst oder das Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes gemäß dem LBVAnpG 2022, mit dem – neben der Tarifübernahme und der Übertragung der Corona-Sonderzahlung auf die Beamtenschaft – die Hebung der niedrigsten Besoldungsgruppe auf A 5, die Streichung der ersten Erfahrungsstufe bis zur Besoldungsgruppe A 7 oder auch die massive Stärkung der Familienzuschläge für kinderreiche Familien umgesetzt worden sind.

Deutliche alimentative Verbesserungen finden sich ergänzend in diesem Gesetz, mit dem sowohl die Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder erneut angehoben und die Eingangsbezahlung höherer Besoldungsgruppen im Wettbewerb der Arbeitgeber verbessert, als auch die Anwärterbezahlung und das Stellenzulagensystem nochmals konkurrenzfähiger ausgestaltet werden.

Schließlich müssen auch die unmittelbaren Auswirkungen durch die Steuerfreiheit der Corona-Sonderzahlung von 1 300 EUR respektive 650 EUR für Anwärterinnen und Anwärter sowie der in Artikel 1 vorgesehenen Inflationsausgleichszahlungen an Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter beziehungsweise Anwärte-

rinnen und Anwärter mit Beträgen von insgesamt 3 000 EUR respektive 1 500 EUR berücksichtigt werden. Denn durch die Steuerbefreiung erhöhen diese Beträge unmittelbar und in voller Höhe das Nettoeinkommen der Bediensteten. Die bei der Parameterbetrachtung vorgenommene Umrechnung eines finanziellen Volumens in einen linearen Faktor hat diesen Umstand noch ausgeblendet, sodass im Ergebnis nochmals deutlich höhere Nettoeinkommenszuwächse zu verzeichnen sind.

Nimmt man darüber hinaus ergänzend das Versorgungs- und Beihilferecht hinzu, sind ebenfalls keine Umstände ersichtlich, die das positive Ergebnis der 1. Prüfungsstufe zu erschüttern vermögen. Vielmehr bleibt festzustellen, dass die Inflationsausgleichszahlungen zum Ausgleich der besonderen Belastungen unter Berücksichtigung des individuellen Ruhegehaltsatzes auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erfassen.

Auch die 2. Prüfungsstufe bietet somit keinerlei Anhaltspunkte, die das positive Ergebnis der 1. Prüfungsstufe erschüttern könnten. Auf die 3. Prüfungsstufe kommt es demnach nicht mehr an.

Insgesamt bestehen weder im Jahr 2023 als Ausgangspunkt der Anpassungen noch in den Anpassungsjahren 2024 und 2025 selbst Zweifel an der Verfassungskonformität der Bezüge. Es wird die Teilhabe an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse gewahrt.

Zu Absatz 1

Die Grundgehaltssätze der Landesbesoldungsordnungen A, B, W, R und C (kw) werden nach Absatz 1 entsprechend der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 absolut um 200 EUR zum 1. November 2024 erhöht, Entsprechendes gilt für die Grundgehaltsspannen der Anlage 11 zum Landesbesoldungsgesetz. Die sonstigen dynamischen Bezügebestandteile, mithin der Mindestbetrag nach § 37 Abs. 1 Satz 3 LBesG, die Amtszulagen, die Allgemeine Zulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B sowie nach Nummer 2 der Vorbemerkungen zu der Landesbesoldungsordnung C (kw) und der Familienzu-

schlag, mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 der Landesbesoldungsordnung A, werden demgegenüber mit dem tarifvertraglich für die sonstigen dynamischen Entgeltbestandteile vorgesehenen Anpassungssatz von 4,76 v. H. (umgerechneter Sockel) angehoben. Die Beträge des Familienzuschlags nach § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBesG für dritte und weitere zu berücksichtigende Kinder sind aus redaktionellen Gründen von der Linearanpassung an dieser Stelle ausgenommen, da sie durch Artikel 4 Nr. 3 zum 1. Januar 2024 einer eigenständigen Anhebung zugeführt werden.

Die Anwärtergrundbeträge werden entsprechend dem Tarifergebnis absolut um 100 EUR zum 1. November 2024 angehoben.

Zu Absatz 2

Zahlreiche Regelungen des Besoldungsrechts gelten in ihrer Eigenschaft als auslaufendes Recht weiter, ohne in den aktuellen Fassungen des Landesbesoldungsgesetzes ausdrücklich ausgewiesen zu sein.

Absatz 2 gewährleistet, dass die diesbezüglichen Besoldungsbestandteile – aber auch Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Ämtern im Hochschulbereich – ebenfalls an der in Absatz 1 genannten Besoldungserhöhung teilnehmen.

Zu Absatz 3

Mit dieser Regelung wird die ab dem 1. November 2024 geltende Besoldungserhöhung der Grundgehaltssätze um 200 EUR für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nachvollzogen. Zudem wird geregelt, dass die lineare Erhöhung von sonstigen Besoldungsbestandteilen auf die versorgungswirksamen Bezügebestandteile übertragen wird.

Zu Absatz 4

Die in Absatz 4 genannten Versorgungsbezüge werden, entsprechend früherer Anpassungsgesetze, um den durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge angepasst. Dieser ergibt sich, indem der allgemeine Anpassungssatz um das Verhältnis der statischen zu den dynamischen Bezügebestandteilen verringert wird.

Zu Artikel 3 (Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge für das Jahr 2025)

Mit Artikel 3 wird das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 auch für das Jahr 2025 deckungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen. Damit steigen die Grundgehälter und sonstigen dynamischen Bezügebestandteile um 5,5 v. H. zum 1. Februar 2025.

Der Garantie eines Mindestanpassungsbetrags in Höhe von 340 EUR als Summe der vorherigen Anpassung absolut um 200 EUR sowie der Linearanpassung um 5,5 v. H. entsprechend der tarifvertraglichen Einigung bedarf es daneben nicht, da aufgrund der abweichenden Struktur der Grundgehaltstabelle der Beamtinnen und Beamten im Vergleich zur Entgelttabelle gemäß des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder selbst in der ersten Erfahrungsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe der Betrag von 340 EUR mit den vorherigen Schritten übertroffen wird.

Durch die Tarifübernahme ist prognostisch weiterhin davon auszugehen, dass die verfassungsgerichtlichen Parameter zur Alimentation auch im Jahr 2025 die jeweiligen Grenzwerte einhalten. Auf die Begründung zu Artikel 2 wird Bezug genommen.

Zu Artikel 4 (Weitere Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung an die Formulierung in § 19 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes und Klarstellung, dass Zeiten, die zu einer Einstellung in einem – und nicht nur dem ersten – Beförderungsamt geführt haben, unberücksichtigt bleiben.

Zu Nummer 2

Zu den Buchstaben a bis g

Stellenzulagen im Sinne von § 47 LBesG nach den Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B beziehungsweise nach den §§ 48 und 49 LBesG in Verbindung mit der Lehrzulagenverordnung und der Lehrkräfte-Stellenzulagenverordnung bilden herausgehobene Funktionen für die Dauer ihrer Wahrnehmung monetär ab. Ihnen kommt im Besoldungsgefüge mithin unter anderem die wichtige Funktion der Binnendifferenzierung zu, die gleichzeitig zur Wettbewerbsfähigkeit des Landes gegenüber anderen Dienstherren im Bundesvergleich beitragen kann. Infolgedessen ist es angezeigt die Höhe der Stellenzulagen fortlaufend einer Überprüfung zu unterziehen und dabei vor allem auch die Entwicklungen in den anderen Ländern in den Blick zu nehmen.

Geht man dabei von der Stellenzulage mit dem größten Adressatenkreis im Landesdienst und damit mit dem größten Gewicht – mithin der Zulage für Beamtinnen und Beamte des Polizeidienstes und des Steuerfahndungsdienstes nach Vorbemerkung Nummer 6 zu den Landesbesoldungsordnungen A und B (Polizeizulage) – aus, zeigte sich in der jüngsten Vergangenheit eine sehr dynamische, kurzfristige Entwicklung. Folge dieser Entwicklung ist, dass sich Rheinland-Pfalz mit einem aktuellen Zahlbetrag von 132,69 EUR im Ländervergleich zwar weiterhin auf einem soliden Mittelfeldplatz bewegt, der absolute Abstand zwischen dem Land Niedersachsen mit einem Zahlbetrag in Höhe von 180 EUR monatlich als aktuellem Spitzenreiter der Länder und dem Land Hamburg mit einem Zahlbetrag in Höhe von 127,38 EUR mo-

natlich als Schlusslicht der Wettbewerbsfähigkeit wenig förderlich ist. In Konsequenz wird mit vorliegendem Gesetzentwurf eine Erhöhung auf monatlich 180 EUR geregelt, ein Betrag, der dazu führt, dass sich Rheinland-Pfalz auf einem absoluten Spitzenplatz im Ländervergleich platzieren wird, klar vor den Nachbarländern als unmittelbaren Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. Der Bund kann mit einem Zahlbetrag der Polizeizulage in Höhe von monatlich 228 EUR demgegenüber nicht als Maßstab dienen, da seine Struktur eine völlig andere ist und im Ländervergleich dieser Betrag als absoluter Ausreißer angesehen werden muss.

Die vorgesehene Anhebung auf monatlich 180 EUR entspricht einer Steigerung von knapp 36 v. H. Aus Gründen der Gleichbehandlung zwischen den einzelnen Stellenzulagen im Land und als Ausfluss des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers wird diese Steigerungsrate im Folgenden einheitlich auf alle anderen Stellenzulagen der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B beziehungsweise nach den §§ 48 und 49 LBesG und der zugrundeliegenden Lehrzulagenverordnung sowie der Lehrkräfte-Stellenzulagenverordnung (vgl. Artikel 10 und 11) angewandt, auch wenn sich die Differenzen zu den Zahlbeträgen der anderen Länder teils deutlich geringer darstellen als zur Polizeizulage. Es sind gleichwohl innerhalb der rheinland-pfälzischen Stellenzulagen keine solchen Wertigkeitsdifferenzen erkennbar, die unterschiedliche Steigerungssätze rechtfertigen würden. Die so ermittelten Beträge werden entsprechend auf den nächsten vollen Euro-Betrag hochgerundet. Für die fortgeltenden Stellenzulagen zu Ämtern der Besoldungsordnung C (kw), welche in Anlage 10 des Landesbesoldungsgesetzes ausgewiesen sind, gilt die Erhöhung aus Gründen der Einheitlichkeit entsprechend. Ausgenommen von der Hebung bleibt die erst in jüngster Vergangenheit neu eingeführte Stellenzulage nach Vorbemerkung Nummer 11, da hier bereits eine Neubewertung und monetäre Anpassung erfolgte.

Zu Buchstabe h

Das „Römisch-Germanische Zentralmuseum – Leibniz-Forschungsinstitut für Archäologie in Mainz“ wurde zum 1. Januar 2023 in „Leibniz-Zentrum für Archäologie“ umbenannt. Eine Anpassung der Amtsbezeichnung des Amts "Generaldirektorin, Generaldirektor des Römisch-Germanischen Zentralmuseums in Mainz“ ist jedoch nicht

notwendig, da inzwischen die wissenschaftlichen Leitungspositionen im Rahmen von Dienstverträgen mit für diesen Zweck beurlaubten Beamtinnen und Beamten (Professorinnen und Professoren) rheinland-pfälzischer Hochschulen besetzt werden. Die Amtsbezeichnung wird daher mangels Anwendungsbereich ersatzlos gestrichen.

Zu Buchstabe i

Nach entsprechenden Rückmeldungen der Praxis sind die beiden noch verbliebenen kw-Ämter im „Anhang zur Landesbesoldungsordnung B künftig wegfallende (kw) Ämter und Amtsbezeichnungen“ entbehrlich geworden, sodass der Anhang vollständig gestrichen werden kann.

Zu Nummer 3

Die Anlage 7 Nr. 1 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage I zu diesem Gesetz) ersetzt rückwirkend zum 1. Januar 2024 die bisherige Tabelle. Dabei werden die Beträge zum Familienzuschlag gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBesG für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind entsprechend Nummer 2 Buchst. b der Zuschlagstabelle fortgeführt und angehoben.

Grundlage hierfür ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (2 BvL 6/17 u. a.), wonach der Bezügeaufwuchs im Netto zwischen der Zwei-Kind- beziehungsweise Drei-und-mehr-Kind-Familie um 15 v. H. über dem jeweiligen grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf für das hinzutretende Kind liegen muss (vgl. BVerfG – 2 BvL 6/17 u. a., Rn. 31 ff.).

Diese Rechtsprechung wurde bereits mit dem LBVAnpG 2022 aufgegriffen und es wurden die Familienzuschlagsbeträge deutlich angehoben. Da vor allem der grundsicherungsrechtliche Gesamtbedarf aber einer fortlaufenden Entwicklung unterliegt und die jeweiligen Ansätze dynamisch aufwachsen, sind auch die Familienzuschlagsbeträge turnusmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzugleichen. Die Dynamik ist der Berechnungsmethode des Bundesverfassungsgerichts und damit den ausgewiesenen Beträgen immanent.

Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau auf der einen Seite der Vergleichsbetrachtung umfasst dabei zunächst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfängerinnen und Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird, unabhängig davon, ob diese zum verfassungsrechtlich garantierten Existenzminimum zählen oder über dieses hinausgehen und unabhängig davon, ob zur Befriedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (vgl. BVerfG – 2 BvL 6/17 u. a., Rn. 39).

Zu berücksichtigen sind unter Fortführung der umfangreichen Herleitungen im LBVAnpG 2022 (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 62 ff.) demnach der monatliche Pauschbetrag für den Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts typisiert nach Regelbedarfsstufen gemäß dem Lebensalter, die Kosten der Unterkunft nach dem Wohngeldrecht auf Basis des wohngeldrechtlichen Miethöchstbetrags zuzüglich eines Sicherheitszuschlags von 10 v. H., ferner die angemessenen Heizkosten gemäß dem bundesweiten Heizspiegel sowie – entsprechend den Ausführungen zu Artikel 2 – die über den Regelbedarf hinausgehenden Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft („Bildung und Teilhabe“) sowie sogenannte Sozialtarife (vgl. im Einzelnen LT-Drs. 18/2300, S. 62 ff.).

Der um 15 v. H. über diesem grundsicherungsrechtlichen Bedarf liegende, erforderliche Nettomehrbetrag wird sich somit voraussichtlich auf 727,26 EUR bis Mietenstufe IV, auf 739,91 EUR in Mietenstufe V, auf 756,36 EUR in Mietenstufe VI und auf 774,07 EUR in Mietenstufe VII belaufen und damit deutlich ansteigen (vgl. im Einzelnen LT-Drs. 18/2300, S. 65 f.).

Auf der anderen Seite der Vergleichsbetrachtung steht, so das Gericht, der tatsächliche Nettomehrbetrag, also der Unterschied in der Besoldung, der Beamtinnen und Beamten oder Richterinnen und Richtern der gleichen Besoldungsgruppe mit zwei Kindern einerseits und mit der fraglichen Kinderzahl andererseits zur Verfügung steht, wobei das Nettoeinkommen unter Berücksichtigung des Kindergelds zu ermitteln ist (vgl. BVerfG – 2 BvL 6/17 u. a., Rn. 63).

Auch diesbezüglich wurde im LBVAnpG 2022 im Detail auf die zugrundeliegende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eingegangen und die entsprechenden Berechnungsposten – mithin das Grundgehalt der Endstufe, die Kosten einer die Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzenden Krankheitskosten- und Pflegeversicherung unter Abzug der Steuern – aufbereitet (vgl. LT-Drs. 18/2300, S. 62 ff.). Die dabei heranzuziehende, äußerst komplexe Berechnungssystematik in einer 5-Schritt-Methode unter Beachtung der Günstigerprüfung gemäß § 31 EStG, um die Nettoabstandsbetrachtung des Bundesverfassungsgerichts in die notwendigerweise als Bruttobeträge darzustellenden Tabellenwerte umzuwandeln (vgl. LT-Drs- 18/2300, S. 62 ff.), wird insofern vollständig aus dem vorherigen Anpassungsgesetz übernommen und fortgeführt.

Die zugrundeliegende Systematik bewirkte somit, vereinfachend und zusammenfassend dargestellt, dass mit dem LBVAnpG 2022 ein um 115 v. H. über dem grundsicherungsrechtlichen Bedarf liegender Nettomehrbetrag von 606,13 EUR einer Erhöhung der Familienzuschlagsbeträge für dritte und weitere Kinder auf einen Betrag in Höhe von 605,00 EUR entsprach. Die aktuell absehbare Steigerung des Nettomehrbetrags auf 727,26 EUR resultiert folglich in ebendieser Systematik bleibend in einer weiteren Anhebung des entsprechenden Familienzuschlags auf einen Betrag in Höhe von sodann 726,00 EUR.

Im Ergebnis kommt es angesichts eines Aufwuchses von monatlich 121,00 EUR also zu einer weiteren, massiven Förderung kinderreicher Beamten- und Richterfamilien.

Die Aufstockungsbeträge zum Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder in den Mietenstufen V bis VII benötigen demgegenüber keine Anpassung, da die Wohnkostenabstände der Mietenstufen untereinander im Vergleich zum Jahr 2022 als Ausgangspunkt der systematischen Neuregelung gleichgeblieben sind.

Zu Nummer 4

Im Wettbewerb der privaten und öffentlichen Arbeitgeber kommt der Eingangsbezahlung, mithin der Bezahlung zu Beginn des Berufslebens, eine entscheidende Rolle

zu. Interessentinnen und Interessenten informieren sich vor der Wahl des Arbeitgebers verständlicherweise über die gebotenen Einkommensmöglichkeiten, auch wenn daneben einer ganzen Reihe von anderen Faktoren, beispielsweise die Heimatnähe, die Entwicklungsmöglichkeiten, die Verantwortung am Arbeitsplatz oder dessen Ausstattung, mindestens eine ebenso große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen das Land Rheinland-Pfalz als Dienstherr zukommt.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Tabellenstruktur der Grundgehälter der Besoldungsordnung A in den Blick zu nehmen und mit der Situation in den anderen Ländern und beim Bund zu vergleichen. Auch insofern gilt die Zielsetzung der Landesregierung, sowohl bei der Bezahlung der Eingangs- als auch der Endämter im Bund-Länder-Vergleich einen Platz im verdichteten Mittelfeld einzunehmen.

Zieht man nun diesen Vergleich als Bezugsgröße heran, so haben Stufenstreichungen beziehungsweise strukturelle Änderungen anderer Dienstherren dazu geführt, dass in den höheren Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 sowie in der Besoldungsgruppe R 1 ein ebensolcher Platz im verdichteten Mittelfeld nicht mehr erreicht wird (vgl. auch den DGB-Besoldungsreport 2023, S. 12). Der Gesetzentwurf sieht folglich eine dauerhafte Verbesserung durch Streichung der bislang ersten ausgewiesenen Erfahrungsstufe dieser Besoldungsgruppen sowie Überleitung in die bislang zweite ausgewiesene Erfahrungsstufe als tabellenstrukturelle Maßnahme vor, mit dem aufgrund der gleichfalls gestiegenen Anforderungen an die betroffenen Einstiegsämter eine Neubewertung erfolgt. Hinzu kommt eine pauschale Erhöhung des Grundgehalts der bislang zweiten ausgewiesenen Stufe in den betroffenen Besoldungsgruppen absolut um jeweils 75 EUR, um so einen Platz im verdichteten Mittelfeld kraftvoll und nachhaltig zu unterstreichen. Zwar bewirkt diese Erhöhung auch eine Verkürzung des Zuwachses zur nächsthöheren Erfahrungsstufe, spiegelt aber gleichzeitig wider, dass der Erfahrungszuwachs gerade zu Beginn des Berufslebens in eine Orientierungsphase fällt.
Die Position des Landes wird sich mit der Stufenstreichung und der pauschalen Erhöhung gerade in den von einem starken Wettbewerb gekennzeichneten oberen Besoldungsgruppen – mithin bei den höchstqualifizierten und damit höchstbegehrten Beamtinnen und Beamten – deutlich verbessern.

Als reine Stichtagsregelung und in Anbetracht der beschriebenen Gewinnungsfunktion gilt die Stufenstreichung nicht für Bestandsbeamtinnen und Bestandsbeamte in der Form, dass ihre bisherigen Stufenaufstiege entsprechend der Neuregelung nachgezeichnet werden, zumal die Bezahlung in den nachfolgenden Stufen im Bund-Länder-Vergleich sich sehr positiv präsentiert (vgl. zum Endgrundgehalt auch insofern den DGB-Besoldungsreport 2023, S. 13). Sie profitieren gleichwohl, wenn sie sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung in der bislang ersten mit einem Betrag ausgewiesenen Stufe befinden (vgl. Artikel 13).

Im Übrigen werden die Anwärtergrundgehälter der Anlage 9 des Landesbesoldungsgesetzes – neben der Tarifübernahme (vgl. Artikel 2 und 3) – zum 1. Juli 2024 absolut um 40 EUR betreffend das Einstiegsamt A 5 bis A 8 sowie absolut um 60 EUR für die übrigen Einstiegsämter angehoben.

Damit wird eine Neubewertung der Anwärtergrundbeträge im Wettbewerb der privaten und öffentlichen Arbeitgeber vorgenommen, um Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern eine attraktive Eingangsbezahlung bieten zu können. Hintergrund ist vor allem der Bund-Länder-Vergleich zu den Anwärtergrundbeträgen, nach dem – entgegen den Bestrebungen zur Besoldung gemäß den Grundgehaltstabellen – kein durchgängiger Platz im verdichteten Mittelfeld zuletzt mehr eingenommen werden konnte. Zwar haben auch die übrigen Länder in der jüngsten Vergangenheit auf ihre Anwärterinnen und Anwärter das jeweilige Tarifergebnis dem Grunde nach übertragen. Die Vorgehensweise war aber teils dahingehend unterschiedlich, dass nicht die absoluten Anpassungsbeträge für die Auszubildenden übernommen worden sind, sondern die linearen Anpassungssätze für die übrigen tarifvertraglich Beschäftigten. Den Positionsverlusten wird mit einer überproportionalen Anpassung wirksam entgegengetreten, sodass – vorbehaltlich der Anpassungsschritte der anderen Länder anlässlich des vorliegenden Tarifergebnisses – ein Mittelfeldplatz auf Augenhöhe im direkten Bezügevergleich erwartet wird.

Mit Nummer 4 dieses Artikels werden ferner für die fortgeltenden Stellenzulagen in Anlage 10 des Landesbesoldungsgesetzes die Erhöhungen gemäß Artikel 4 Nr. 2 Buchst. a bis g aus Gründen der Einheitlichkeit entsprechend geregelt.

Zu Nummer 5

Die Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage III zu diesem Gesetz) ersetzen aufgrund der Erhöhungen der Bezüge zum 1. November 2024 die bisherigen Tabellen.

Zu Nummer 6

Die Anlagen 6 bis 11 des Landesbesoldungsgesetzes (Anlage IV zu diesem Gesetz) ersetzen aufgrund der Erhöhungen der Bezüge zum 1. Februar 2025 die bisherigen Tabellen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes)

Zu den Nummern 1 und 2

Die Anlage zum Landesbeamtenversorgungsgesetz regelt die Höhe der Zuschläge nach den §§ 66 bis 69 LBeamtVG (Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Kinderzuschlag, Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag). Als Versorgungsbezüge nach § 3 LBeamtVG nehmen diese Zuschläge an den Anpassungen der Versorgungsbezüge teil (§ 4 LBeamtVG). Entsprechend erfolgt eine Anpassung der Zuschläge ab 1. November 2024 um jeweils 4,76 v. H. und ab dem 1. Februar 2025 um weitere 5,5 v. H. (vgl. Anlagen V und VI zu diesem Gesetz).

Zu Artikel 6 (Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2024)

Artikel 6 gewährleistet die Anpassung der Mehrarbeitsvergütungssätze nach § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechend Artikel 2 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 7 (Änderung der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung für das Jahr 2025)

Artikel 7 gewährleistet die Anpassung der Mehrarbeitsvergütungssätze nach § 4 der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung entsprechend Artikel 3 dieses Gesetzes.

Zu Artikel 8 (Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2024)

In Fortführung der Vorgehensweise der vorherigen zwei Anpassungsgesetze und als Ausdruck der besonderen finanziellen Anerkennung wird die lineare Anpassung aus Artikel 2 für das Jahr 2024 auf alle Zahlbeträge für die Dienste zu ungünstigen Zeiten übertragen.

Zu Artikel 9 (Änderung der Landeserschwerniszulagenverordnung für das Jahr 2025)

In Fortführung der Vorgehensweise der vorherigen zwei Anpassungsgesetze und als Ausdruck der besonderen finanziellen Anerkennung wird die lineare Anpassung aus Artikel 3 für das Jahr 2025 auf alle Zahlbeträge für die Dienste zu ungünstigen Zeiten übertragen.

Zu Artikel 10 (Änderung der Lehrkräfte-Stellenzulagenverordnung)

Es erfolgt eine Anhebung aller in der Anlage ausgewiesenen Beträge der Stellenzulagen entsprechend der in Artikel 4 Nr. 2 Buchst. a bis g ausgewiesenen Methodik. Auf die ausführliche Begründung dort wird Bezug genommen.

Zu Artikel 11 (Änderung der Lehrzulagenverordnung)

Zu Nummer 1

Es erfolgt eine Anhebung der Stellenzulage entsprechend der in Artikel 4 Nr. 2 Buchst. a bis g ausgewiesenen Methodik. Auf die ausführliche Begründung dort wird Bezug genommen.

Zu Nummer 2

Die Übergangsvorschrift ist aufgrund Zeitablaufs entbehrlich und kann gestrichen werden.

Zu Artikel 12 (Änderung der Landesverordnung über die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen an Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare)

Es wird gewährleistet, dass die Anpassungen für Anwärterinnen und Anwärter in den Jahren 2024 und 2025 entsprechend für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare gelten. Auf die Begründung zu den Artikeln 2 und 3 wird verwiesen.

Gleichfalls sollen auch die Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare von der überproportionalen Erhöhung der Anwärtergrundgehälter aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit profitieren. Um auch hier im Ländervergleich zu bestehen, ist eine weitere Anhebung um absolut 60 EUR entsprechend der Erhöhungen für Anwärterinnen und Anwärter für ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 zuzüglich Allgemeiner Zulage zum 1. Juli 2024 vorgesehen. Insofern soll vor allem auch eine Gleichbehandlung der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare mit den Anwärterinnen und Anwärtern erfolgen.

Zu Artikel 13 (Überleitung)

Zu den Absätzen 1 und 2

Die vorhandenen Beamtinnen und Beamten in Stufe 3 der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 werden aufgrund der Streichung dieser Erfahrungsstufe in Stufe 4 der jeweiligen Besoldungsgruppe übergeleitet (vgl. Artikel 4 Nr. 4). Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in Stufe 1 der Besoldungsgruppe R 1 gilt die Überleitung in Stufe 2 dieser Besoldungsgruppe. Sie profitieren damit automatisch von einer mit der Stufenstreichung verbundenen Erhöhung des Grundgehalts.

Ab dem Zeitpunkt der gesetzlichen Überleitung in die jeweilige Stufe 4 der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 beziehungsweise in die Stufe 2 der Besoldungsgruppe R 1 beginnt die Stufenlaufzeit für die Betroffenen in dieser Stufe zu laufen. Im Sinne einer Stichtagsregelung, die notwendigerweise typisieren und verallgemeinern muss, wird dabei keine Unterscheidung vorgenommen, ob in der bisherigen Stufe 3 der Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 beziehungsweise Stufe 1 der Besoldungsgruppe R 1 bereits entsprechende Zeiten verbracht worden sind oder ob bei der vormaligen Stufenzuordnung zur Stufe 3 beziehungsweise 1 berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 29 Abs. 2 Satz 2 LBesG zum Tragen kamen (vgl. BVerfG – 2 BvR 568/15, Rn. 15 ff.). Die Neuregelung führt stets zu einer Verbesserung der gegenwärtigen Einkommenssituation.

Eine Neufestsetzung des Stufenbeginns ist aufgrund der Gesetzlichkeit der Überleitung entbehrlich.

Zu Artikel 14 (Inkrafttreten)

Diese Bestimmung regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Zu Nummer 1

Entsprechend Artikel 1 sollen auch den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Anwärterinnen und Anwärtern, Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zusätzlich zu den ohnehin geschuldeten Bezügen Inflationsausgleichszahlungen gewährt werden. Zugunsten der Betroffenen ist ein rückwirkendes Inkrafttreten zum Zeitpunkt der Tarifeinigung vorgesehen.

Zu Nummer 2

Die in Artikel 4 Nr. 3 geregelte Anhebung der Familienzuschlagsbeträge für kinderreiche Familien soll zu ihren Gunsten rückwirkend bereits zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Zu Nummer 3

Die Vorschrift gewährleistet das Inkrafttreten der aus Gründen einer Attraktivitätsoffensive vorgesehenen Verbesserungen bei den Stellenzulagen sowie bei den Einstiegsbezügen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und den Anwärterbezügen zum 1. Juli 2024.

Zu Nummer 4

Nummer 4 gewährleistet, dass das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder für das Jahr 2024 zeitgleich – und damit zum 1. November 2024 – auf die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger übertragen wird.

Zu Nummer 5

Nummer 5 gewährleistet, dass das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Länder für das Jahr 2025 zeitgleich – und damit zum 1. Februar 2025 – auf die Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger übertragen wird.

Zu Nummer 6

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten im Übrigen.