

Gesetzentwurf

Hannover, den 12.07.2022

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022 sowie zur Änderung versorgungsrechtlicher Vorschriften

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022 sowie zur Änderung versorgungsrechtlicher Vorschriften

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Gleichzeitig beantrage ich, den Gesetzentwurf gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Niedersächsischen Landtages sogleich an einen Ausschuss zu überweisen. Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Finanzministerium.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung des Ministerpräsidenten
Barbara Havliza

Entwurf**Niedersächsisches Gesetz
über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022
sowie zur Änderung versorgungsrechtlicher Vorschriften**

Artikel 1

Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022
(NBVAnpG 2022)

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen des Landes sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes mit Wirkung vom 1. Dezember 2022; ausgenommen ist die Entschädigung der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter.

§ 2

Erhöhung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022

(1) Um 2,8 Prozent werden mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 erhöht

1. die Grundgehaltssätze nach den Anlagen 5 und 16 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 16. Dezember 2021 (Nds. GVBl. S. 883),
2. der Familienzuschlag mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5 nach Anlage 7 NBesG,
3. die Amtszulagen nach Anlage 8 NBesG,
4. die allgemeine Stellenzulage nach Anlage 10 NBesG,
5. die Beträge der Mehrarbeitsvergütung nach Anlage 13 NBesG,
6. die Ober- und Untergrenzen der Grundgehaltsspannen des Auslandszuschlags nach Anlage 14 NBesG,
7. die Grundgehaltssätze (Gehaltssätze)
 - a) in den fortgeltenden Besoldungsordnungen und Besoldungsgruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) in den Regelungen über künftig wegfallende Ämter,
8. die Höchstbeträge für Sondergrundgehälter und Zuschüsse zum Grundgehalt sowie festgesetzte Sondergrundgehälter und Zuschüsse nach fortgeltenden Besoldungsordnungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
9. die in festen Beträgen ausgewiesenen Zuschüsse zum Grundgehalt nach den Nummern 1 und 2 und die allgemeine Stellenzulage nach Nummer 2 b der Vorbemerkungen der Anlage II des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3434), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926),
10. die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zustehenden Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16. Dezember 2021 (Nds. GVBl. S. 883),

11. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Überleitungs-
zulagen nach Artikel 14 § 1 Abs. 1 des Reformgesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322),
geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 19. Februar 2006 (BGBl. I S. 334),
12. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Bemessungs-
grundlagen der Zulagen, Aufwandsentschädigungen und anderen Bezüge nach Artikel 14 § 5
des Reformgesetzes,
13. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichs-
zulagen nach § 13 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31. August 2006 geltenden
Fassung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 4 des
Gesetzes vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1466),
14. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Amtszulagen
nach § 42 des Bundesbesoldungsgesetzes in der in Nummer 13 genannten Fassung,
15. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Stellenzulagen
nach Nummer 27 der Vorbemerkungen der Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes in der in
Nummer 13 genannten Fassung und nach Nummer 6 der Anlage 1 des Niedersächsischen
Besoldungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung vom 7. November
2008 (Nds. GVBl. S. 334), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Dezember
2015 (Nds. GVBl. S. 423), und
16. die für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger maßgeblichen Ausgleichs-
zulagen nach Nummer 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 des Niedersächsischen Besoldungs-
gesetzes in der in Nummer 15 genannten Fassung.

(2) Um 50 Euro werden mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 die Anwärtergrundbeträge nach
Anlage 15 NBesG erhöht.

(3) ¹Die Erhöhung nach Absatz 1 Nrn. 1 bis 9 gilt entsprechend für Versorgungsempfängerinnen
und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezügen eine Grundvergütung zugrunde liegt. ²Satz
1 gilt für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen der weggefallenen Besoldungs-
gruppen A 1 bis A 4 entsprechend. ³Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach
dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt,
werden ab 1. Dezember 2022 um 2,7 Prozent erhöht, wenn der Versorgungsfall vor dem 1. Juli 1997
eingetreten ist. ⁴Satz 3 gilt entsprechend für

1. Hinterbliebene von vor dem 1. Juli 1997 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Ver-
sorgungsempfängern und
2. Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

⁵Bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein
Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 8 zugrunde liegt, vermindert sich das Grundgehalt um
67,90 Euro, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach Nummer 27 Abs.
1 Buchst. a oder b der Vorbemerkungen der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum
30. Juni 1997 geltenden Fassung bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

Artikel 2

Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes

Das Niedersächsische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017
S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 16. Dezember 2021 (Nds. GVBl. S. 883),
wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage 15 (zu § 58) wird bei dem Einstiegsamt „A 13 + Zulage“ die Angabe „Nummer 4“
durch die Angabe „Nummer 5“ ersetzt.
2. Die Anlagen 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16 und 17 erhalten folgende Fassung:

Anlage 5

(zu § 7 Abs. 2, § 25 Abs. 1 sowie den §§ 28 und 33)

Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A, B, W und R
(Monatsbeträge in Euro)

1. Besoldungsordnung A

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 3 Jahre				Erfahrungszeit je Stufe 4 Jahre			
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 5	2 368,58	2 445,50	2 505,25	2 564,99	2 624,75	2 684,51	2 744,27	2 804,02				
A 6	2 419,08	2 484,70	2 550,30	2 615,90	2 681,50	2 747,13	2 812,74	2 878,35	2 943,94			
A 7	2 514,98	2 573,94	2 656,51	2 739,05	2 821,62	2 904,16	2 986,75	3 045,70	3 104,65	3 163,65		
A 8		2 657,71	2 728,26	2 834,05	2 939,84	3 045,64	3 151,48	3 222,00	3 292,50	3 363,05	3 433,57	
A 9		2 816,09	2 885,48	2 998,40	3 111,32	3 224,24	3 337,17	3 414,76	3 492,70	3 574,13	3 656,22	
A 10		3 016,03	3 112,47	3 257,13	3 401,82	3 549,25	3 702,21	3 804,19	3 906,17	4 008,13	4 110,12	
A 11			3 440,56	3 593,97	3 750,70	3 907,47	4 064,20	4 168,75	4 273,20	4 377,73	4 482,21	4 586,69
A 12				3 879,75	4 066,58	4 253,49	4 440,37	4 564,96	4 689,51	4 814,11	4 938,69	5 063,29
A 13				4 352,21	4 554,03	4 755,82	4 957,58	5 092,15	5 226,69	5 361,22	5 495,76	5 630,29
A 14				4 579,31	4 840,98	5 102,65	5 364,35	5 538,81	5 713,27	5 887,70	6 062,18	6 236,66
A 15						5 606,38	5 894,06	6 124,26	6 354,41	6 584,60	6 814,78	7 044,94
A 16						6 186,89	6 519,62	6 785,85	7 052,06	7 318,27	7 584,44	7 850,63

2. Besoldungsordnung B

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsgruppe	
B 1	7 044,94
B 2	8 187,44
B 3	8 671,10
B 4	9 177,73
B 5	9 758,92
B 6	10 307,74
B 7	10 841,64
B 8	11 398,08
B 9	11 969,78
B 10	14 094,08

3. Besoldungsordnung W

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsgruppe	W 1	W 2	W 3
	4 896,87	6 354,41	6 912,71

4. Besoldungsordnung R

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre											
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		4 655,39	4 761,62	5 035,67	5 309,70	5 583,78	5 857,81	6 131,89	6 405,90	6 679,99	6 954,01	7 228,06
R 2			5 417,66	5 691,69	5 965,75	6 239,77	6 513,85	6 787,86	7 061,94	7 335,94	7 610,02	7 884,02

R 3	8 671,10
R 4	9 177,73
R 5	9 758,92
R 6	10 307,74
R 7	10 841,64
R 8	11 398,08

Anlage 7
(zu § 34 Satz 3)**Familienzuschlag**
(Monatsbeträge)

Gültig ab 1. Dezember 2022

	Stufe 1 (§ 35 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 35 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 5 bis A 8	142,80 Euro	270,96 Euro
übrige Besoldungsgruppen	149,94 Euro	278,10 Euro

Bei mehr als einem berücksichtigungsfähigen Kind erhöht sich der Familienzuschlag

für das zweite berücksichtigungsfähige Kind um	128,16 Euro,
für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind um	350,96 Euro.

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A 5

In der Besoldungsgruppe A 5 erhöht sich der Familienzuschlag wie folgt:

1. in Stufe 2 für das berücksichtigungsfähige Kind um	5,11 Euro,
2. in Stufe 3 und den folgenden Stufen sowie in den Fällen des § 35 Abs. 3	
a) für das erste berücksichtigungsfähige Kind	5,11 Euro,
b) für jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind	15,34 Euro.

Anlage 8

(zu § 37)

Höhe der Amtszulagen

Gültig ab 1. Dezember 2022

Dem Grunde nach geregelt in		Monatsbeträge in Euro
1. Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1	43,57
A 5	4, 5	80,33
A 6	5	43,57
A 7	7	50 % des jeweiligen Unterschiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 8
A 9	1, 3, 6	324,21
A 12	5	188,31
A 12	7	87,11
A 13	1, 8, 9	329,46
A 13	6	225,90
A 13	7	188,31
A 13	11	106,28
A 14	2	225,90
A 15	1	225,90
A 16	3	252,61
Künftig wegfallende Ämter		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 5	1	80,33
A 6	1	43,57
A 9	2	324,21
A 10	1	150,60
A 10	4	147,60
A 12	1	87,11
A 13	1, 3	329,46
A 13	4	150,60
2. Besoldungsordnung B		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
B 9	1	927,16
3. Besoldungsordnung R		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
R 1	1 bis 5	249,73
R 2	1 bis 5, 7	249,73
R 3	1, 2	249,73

Anlage 10

(zu den §§ 38 und 44 Abs. 2)

Höhe der Allgemeinen Stellenzulage

Gültig ab 1. Dezember 2022

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro	monatlich anzurechnende Beträge in Euro in den Fällen des § 44 Abs. 2 Satz 2
Anlage 9		
Nummer 1		
Buchstabe a	23,29	0,00
Buchstabe b	91,22	67,93
Nummern 2 bis 5	101,39	101,39

Anlage 12

(zu § 39)

Höhe der besonderen Stellenzulagen

Gültig ab 1. Dezember 2022

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro
Anlage 11	
Nummer 1	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen	
A 5	115,04
A 6 bis A 9	153,39
A 10 und höher	191,73
Nummer 2	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	63,69
von zwei Jahren	127,38
Nummer 3 Abs. 1	
Nr. 1	368,13
Nr. 2	294,50
Nummer 4	102,26
Nummer 5 Abs. 1	95,53
Nummer 5 Abs. 2	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	63,69
von zwei Jahren	127,38
Nummer 5 Abs. 3	110,00
Nummer 6 Abs. 1	
Die Zulage beträgt nach einer Dienstzeit	
von einem Jahr	66,87
von zwei Jahren	133,75
Nummer 7 Abs. 1	
Die Zulage beträgt in der	
Laufbahngruppe 1	17,05
Laufbahngruppe 2	38,35
Nummer 8	38,35
Nummer 10 Abs. 1	
Die Zulage beträgt	
a) für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, denen ein Richteramt übertragen ist, der Besoldungsgruppe(n)	
R 1	242,89
R 2 bis R 4	292,66
R 5 bis R 7	355,51
R 8	397,38

b) für Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, denen ein Richteramt nicht übertragen ist, der Besoldungsgruppe(n)		
R 1		235,86
R 2 bis R 4		292,66
R 5 bis R 7		355,51
R 8		397,38
Nummer 11 Abs. 1		
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)		
A 13		181,54
A 14, A 15, B 1		235,86
A 16, B 2 bis B 4		292,66
B 5 bis B 7		355,51
B 8 bis B 10		423,91
Nummer 11 Abs. 2		
Die Zulage beträgt		260,00
Nummer 11 Abs. 3		
Die Zulage beträgt, wenn ein Amt ausgeübt wird der Besoldungsgruppe		
R 1		226,00
R 2		252,00
Nummer 12 Abs. 1		
Die Zulage beträgt		51,13
Nummer 12 Abs. 2		
Die Zulage beträgt		76,69
Nummer 12 Abs. 3 und 4		
Die Zulage beträgt		150,00
Besoldungsordnung A		
Besoldungsgruppe	Fußnote	
A 9		8 % des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 9
A 10	1	8 % des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 10
A 11	1	8 % des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 11
A 13	12	47,27
A 14	4	47,27

Anlage 13

(zu § 47 Abs. 6)

Mehrarbeitsvergütung

Gültig ab 1. Dezember 2022

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	Euro je Zeitstunde
A 5 bis A 8	16,77
A 9 bis A 12	22,99
A 13 bis A 16	31,70
Beamtinnen und Beamte im Schuldienst	Euro je Unterrichtsstunde
1. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Lauf- bahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet ist	26,54
2. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Lauf- bahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, wenn dieses Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet ist	31,48
3. sonstige Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das erste Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fach- richtung Bildung eröffnet	21,39
4. Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Lauf- bahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet	36,76

Anlage 14

(zu § 56)

Auslandszuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Grund- gehalts- spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	bis 2 330,05	2 330,06 bis 2 640,74	2 640,75 bis 2 993,74	2 993,75 bis 3 394,80	3 394,81 bis 3 850,50	3 850,51 bis 4 368,27	4 368,28 bis 4 956,59	4 956,60 bis 5 625,04	5 625,05 bis 6 384,57	6 384,58 bis 7 247,51	7 247,52 bis 8 228,05	8 228,06 bis 9 342,15	9 342,16 bis 10 607,97	10 607,98 bis 12 046,25	12 046,26 ab

Anlage 15

(zu § 58)

Anwärtergrundbetrag

Gültig ab 1. Dezember 2022

Einstiegsamt	Monatsbeträge in Euro
A 5 bis A 8	1 259,04
A 9 bis A 11	1 319,74
A 12	1 476,91
A 13	1 512,66
A 13 + Zulage nach Nummer 5 der Anlage 9	1 551,92

Anlage 16

(zu § 68 Abs. 4)

Grundgehaltssätze für die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4

(Monatsbeträge in Euro)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Besoldungsgruppe	Erfahrungszeit je Stufe 2 Jahre														
	Erfahrungsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	3 881,36	4 015,91	4 150,40	4 284,94	4 419,52	4 554,03	4 688,56	4 823,08	4 957,58	5 092,15	5 226,69	5 361,22	5 495,76	5 630,29	
C 2	3 889,73	4 104,14	4 318,53	4 532,99	4 747,35	4 961,77	5 176,17	5 390,59	5 604,96	5 819,38	6 033,74	6 248,16	6 462,56	6 676,98	6 891,38
C 3	4 278,25	4 521,03	4 763,80	5 006,58	5 249,34	5 492,12	5 734,83	5 977,61	6 220,39	6 463,16	6 705,90	6 948,65	7 191,42	7 434,19	7 676,95
C 4	5 421,18	5 665,21	5 909,25	6 153,29	6 397,33	6 641,36	6 885,40	7 129,41	7 373,45	7 617,47	7 861,55	8 105,55	8 349,62	8 593,63	8 837,69

Anlage 17

(zu § 68 Abs. 4)

Höhe der Stellenzulagen und Zulagen

Gültig ab 1. Dezember 2022

Dem Grunde nach geregelt in	Monatsbeträge in Euro
Bundesbesoldungsordnung C (in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung)	
Vorbemerkungen	
Nummer 2 b	101,39
Nummer 3	
Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe(n)	
C 1	181,54
C 2	235,86
C 3 und C 4	292,66
Nummer 5	
Die Zulage beträgt, wenn ein Amt ausgeübt wird	
der Besoldungsgruppe R 1	226,00
der Besoldungsgruppe R 2	252,00
Besoldungsgruppe Fußnote	
C 2 1	104,32

Artikel 3

Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Das Niedersächsische Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 2. April 2013 (Nds. GVBl. S. 73), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16. Dezember 2021 (Nds. GVBl. S. 883), wird wie folgt geändert:

1. § 64 Abs. 6 Satz 3 Nr. 6 erhält folgende Fassung:
 - „6. Einkünfte aus schriftstellerischen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder Vortragstätigkeiten, die nach Art und Umfang Nebentätigkeiten entsprechen und Beamtinnen und Beamten nicht nach § 73 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Nr. 1 und Satz 3 NBG zu untersagen wären, sowie“.
2. Die Anlage (zu den §§ 58 bis 61) erhält folgende Fassung:

„Anlage

(zu den §§ 58 bis 61)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Höhe der Zuschläge nach den §§ 58 bis 61

(1) Der Kindererziehungszuschlag nach § 58 Abs. 1 beträgt für jeden Monat der Kindererziehungszeit 2,96 Euro.

(2) Der Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 58 Abs. 5 beträgt für jeden angefangenen Monat, in dem die darin genannten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. a 0,99 Euro,
2. im Fall des § 58 Abs. 5 Nr. 1 Buchst. b 0,75 Euro.

(3) Der Kinderzuschlag nach § 59 beträgt für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit je Monat 1,99 Euro, für weitere Monate 0,99 Euro.

(4) ¹Der Pflegezuschlag nach § 60 Abs. 1 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person

1. des Pflegegrades 5 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB XI), wenn die pflegebedürftige Person
 - a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,96 Euro,
 - b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 2,51 Euro,
 - c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 2,08 Euro,
2. des Pflegegrades 4 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 4 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
 - a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 2,08 Euro,
 - b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,80 Euro,
 - c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 1,45 Euro,
3. des Pflegegrades 3 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 3 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
 - a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 1,29 Euro,
 - b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 1,08 Euro,
 - c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,90 Euro,
4. des Pflegegrades 2 nach § 15 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 SGB XI, wenn die pflegebedürftige Person
 - a) ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI bezieht: 0,79 Euro,

- b) Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI bezieht: 0,68 Euro,
- c) ausschließlich Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI bezieht: 0,57 Euro.

²Üben mehrere nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen die Pflege gemeinsam aus (Mehrfachpflege), so sind die Beträge entsprechend dem nach § 44 Abs. 1 Satz 3 SGB XI festgestellten anteiligen Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit im Verhältnis zum Gesamtaufwand je pflegebedürftige Person aufzuteilen. ³Werden mehrere pflegebedürftige Personen gepflegt, so ergibt sich die Höhe des Pflegezuschlags jeweils nach den Sätzen 1 und 2, wobei der Pflegezuschlag je Kalendermonat den Betrag nach Absatz 1 nicht übersteigen darf.

(5) Der Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 60 Abs. 3 beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in Absatz 4 genannten Beträge, höchstens jedoch 0,99 Euro.“

Artikel 4

Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 tritt Artikel 2 Nr. 1 mit Wirkung vom 1. August 2020 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Ziel des Gesetzes

Die Dienst- und Versorgungsbezüge sind zuletzt mit Wirkung vom 1. März 2021 durch das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2019 bis 2021 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 20. Juni 2019 (Nds. GVBl. S. 114) erhöht worden.

Es ist vorgesehen, die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent anzuheben.

Abweichend davon erhöhen sich die Anwärtergrundbeträge zum 1. Dezember 2022 um einen Festbetrag von 50 Euro.

Damit wird sowohl eine Weichenstellung zugunsten der Einkommensverbesserung der Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger nach der letzten Erhöhung zum 1. März 2021 getroffen als auch Planungssicherheit für den Landeshaushalt geschaffen. Der Gesetzentwurf überträgt die Erhöhung der Tabellenentgelte der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder wirkungsgleich auf die Beamtenschaft.

Zugleich trägt die vorgesehene Bezügeanpassung insbesondere dem Alimentationsprinzip entsprechend den nachstehenden Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts Rechnung.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 5. Mai 2015 (Aktenzeichen 2 BvL 17/09 u. a.) sowie Beschluss vom 17. November 2015 (Aktenzeichen 2 BvL 19/09 u. a. [für Niedersachsen 2 BvL 20/14]) Kriterien zur Wahrung der aus Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentierung der Beamten- und Richterschaft aufgestellt und diese mit seinen Beschlüssen vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18 sowie 2 BvL 6/17 u. a.) weiter konkretisiert. Die Prüfung der Besoldungshöhe im Hinblick auf die Einhaltung des Alimentationsprinzips erfolgt als Gesamtschau in Form eines dreistufigen Schemas, anhand dessen die Entwicklung der Besoldung mit der Entwicklung statistisch nachvollziehbarer volkswirtschaftlicher Parameter verglichen wird (Urteil vom 5. Mai 2015, Rn. 97 ff.). Insoweit wurde erstmals höchstrichterlich ein konkretisierter Orientierungsrahmen für eine grundsätzlich verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur

und des Alimentationsniveaus geschaffen, den das Bundesverfassungsgericht selbst mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 29 ff.) bestätigt hat.

Zum Prüfschema

Auf der ersten Prüfungsstufe sind der Besoldungsentwicklung vergleichsweise fünf Parameter gegenüberzustellen. Es handelt sich dabei um:

- 1.1 die Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst,
- 1.2 den landesspezifischen Nominallohnindex,
- 1.3 den landesspezifischen Verbraucherpreisindex,
- 1.4 einen systeminternen Besoldungsvergleich und
- 1.5 einen Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der anderen Länder.

Bei den drei erstgenannten Parametern ist deren jeweilige relative Entwicklung mit der Besoldungsentwicklung in einem 15-jährigen Betrachtungszeitraum zu vergleichen (Basisjahr-Index = 100,00). Eine deutliche Differenz zur Besoldungsentwicklung ist aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts dann gegeben, wenn die Differenz zwischen dem Besoldungsindex und dem jeweiligen Vergleichsindex mindestens fünf Prozent beträgt. Ergänzend ist gegebenenfalls zur Beseitigung etwaiger statistischer Ausreißer ein fünf Jahre zurück in die Vergangenheit verschobener 15-jähriger Betrachtungszeitraum (sogenannte Staffelpfprüfung) durchzuführen (Urteil vom 5. Mai 2015, Rn. 102, Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 81 sowie Beschluss vom 4. Mai 2020, Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 36).

Beim vierten Parameter - dem systeminternen Besoldungsvergleich - hat das Bundesverfassungsgericht festgelegt, dass ein Verstoß gegen das Abstandsgebot bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 Prozent in den zurückliegenden fünf Jahren vorliegt. Darüber hinaus hat es ausgeführt, dass ein notwendiger Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau bzw. zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum gewahrt sein muss. Dieser wäre unterschritten, wenn die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Bedarf läge (Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 93 ff. sowie Beschluss vom 4. Mai 2020, Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 42 ff.).

Bei dem fünften Parameter - dem Quervergleich der Bezüge der jeweiligen Besoldungsgruppe im Bund und in den anderen Ländern - ist die Gehaltsdifferenz als erheblich anzusehen, wenn das jährliche Bruttoeinkommen einschließlich etwaiger Sonderzahlungen 10 Prozent unter dem Durchschnitt der übrigen Länder und dem Bund im gleichen Zeitraum liegt (Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 113 sowie Beschluss vom 4. Mai 2020, Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 80).

Nach den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation, wenn die Mehrheit dieser fünf Parameter - also mindestens drei - auf der ersten Prüfungsstufe nicht eingehalten wird.

Diese Vermutung kann auf der zweiten Prüfungsstufe durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegt oder erhärtet werden. Zum einen sind auf die konkreten zur Prüfung anstehenden Besoldungsgruppen bezogene Aspekte wie ein Vergleich mit den Einkommen in der Privatwirtschaft bei vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung von Bedeutung und zum anderen die Bereiche Beihilfe und Versorgung miteinzubeziehen (Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 116 ff.).

Ergibt diese Gesamtschau, dass die als unzureichend angegriffene Alimentation grundsätzlich als verfassungswidrige Unteralimentation einzustufen ist, bedarf es auf der dritten Prüfungsstufe der Prüfung, ob dies im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu ausgeführt, dass der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation Teil der mit den hergebrachten Grundsätzen verbundenen institutionellen Garantie des Artikels 33 Abs. 5 des Grundgesetzes sei. Soweit er mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Institutionen kollidiere, sei er entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der

Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen. Verfassungsrank habe namentlich das Verbot der Neuverschuldung in Artikel 109 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 125 ff.).

Diese Prüfungsvorgaben hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 84 ff.) bestätigt und dahin gehend konkretisiert, dass bereits beim Nichteinhalten eines oder zweier Parameter die Ergebnisse der ersten Stufe, insbesondere das Maß der Über- oder Unterschreitung der Parameter, zusammen mit den auf der zweiten Stufe ausgewerteten alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen der Gesamtabwägung eingehend gewürdigt werden müssen (Beschluss vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 85).

Zudem hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 48) konkretisiert, dass bei Nichteinhaltung des Mindestabstands zur Grundsicherung für Arbeitsuchende allein hierin eine Verletzung des Alimentationsprinzips liegt. Eine Verletzung des Mindestabstandsgebots betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist.

Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander in Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut.

Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts als verfassungswidrig, weil für die untersten Besoldungsgruppen die Anforderungen des Mindestabstandsgebots missachtet wurden, wird der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung infrage gestellt. Der Besoldungsgesetzgeber ist danach gehalten, eine neue konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen.

Des Weiteren hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft sei. Diese Anforderungen träfen ihn insbesondere in Form von Begründungspflichten. Der Gesetzgeber sei gehalten, bereits im Gesetzgebungsverfahren die Fortschreibung der Besoldungshöhe zu begründen (Urteil vom 5. Mai 2015, Rn. 129, 130 sowie Beschluss vom 4. Mai 2020, Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 96, 97).

Nachprüfungen zum Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 (NBVAnpG 2019/2020/2021) vom 20. Juni 2019 (Nds. GVBl. S. 114):

In der Gesetzesbegründung zum Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021 wurde vorgesehen, dass eine Überprüfung dieser Besoldungsanpassungen anhand der tatsächlichen Entwicklung der zur Wahrung des Alimentationsprinzips maßgeblichen Parameter vorzunehmen ist.

Da den damals angesetzten Werten teilweise Prognosen zugrunde gelegt werden mussten, sind in der nachstehenden Tabelle den seinerzeitigen SOLL-Werten die sich tatsächlich ergebenden Werte als IST-Werte gegenübergestellt worden:

Anpassung für das Jahr 2019						
Parameter	SOLL-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:	IST-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:
1. Besoldungsindex	126,79			126,79		
1.1 Tariflohnindex	131,91	+ 4,04	Ja	131,91	+ 4,04	Ja
1.2 Nominallohnindex	134,77	+ 6,29	Nein	135,30	+ 6,71	Nein
1.3 Verbraucherpreisindex	122,17	- 3,64	Ja	122,53	- 3,36	Ja
Parameter 1.4	in %			in %		
a) Systeminterner Besoldungsvergleich			Ja	unverändert		Ja
b) Vergleich des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum (115 %) – BesGr. A 5	Stand: 2019 125,19		Ja	Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 wurden die Maßgaben zur Ermittlung des Grundsicherungsniveaus konkretisiert. Die Nachprüfung dieses Parameters erfolgt daher zu einem späteren Zeitpunkt im Zusammenhang mit einer Überprüfung sämtlicher klagehängiger Jahre.		
Parameter 1.5 Quervergleich Bund/Länder	Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2018 höchstens in % um			Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2021 höchstens in % um		
– in der BesO A	4,57		Ja	1,81		Ja
– in der BesO B	1,63		Ja	1,75		Ja
– in der BesO R	1,08		Ja	0,70		Ja

Als Ergebnis der Überprüfung der Besoldungsanpassung 2019 ist festzustellen, dass - ausgenommen des Vergleichs des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum - nur noch einer von fünf Parametern gemäß den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 5. Mai 2015 und vom 4. Mai 2020 nicht eingehalten wurde.

Anpassung für das Jahr 2 0 2 0						
Parameter	SOLL-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:	IST-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:
1. Besoldungsindex	136,55			136,55		
1.1 Tariflohnindex	136,13	- 0,31	Ja	136,13	- 0,31	Ja
1.2 Nominallohnindex	138,55	+ 1,46	Ja	134,61	- 1,42	Ja

1.3 Verbraucherpreisindex	121,94	- 10,70	Ja	121,45	- 11,06	Ja
Parameter 1.4	in %			in %		
a) Systeminterner Besoldungsvergleich			Ja	unverändert		Ja
b) Vergleich des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum (115 %) – BesGr. A 5	<u>Stand:</u> 2019 125,19		Ja	Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 wurden die Maßgaben zur Ermittlung des Grundsicherungsniveaus konkretisiert. Die Nachprüfung dieses Parameters erfolgt daher zu einem späteren Zeitpunkt im Zusammenhang mit einer Überprüfung sämtlicher klagehängiger Jahre.		
Parameter 1.5 Quervergleich Bund/Länder	Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2018 höchstens in % um			Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2021 höchstens in % um		
– in der BesO A	4,57		Ja	1,81		Ja
– in der BesO B	1,63		Ja	1,75		Ja
– in der BesO R	1,08		Ja	0,70		Ja

Für die Besoldungsanpassung 2020 ist festzustellen, dass - ausgenommen des Vergleichs des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum - sämtliche Parameter eingehalten werden.

Anpassung für das Jahr 2021						
Parameter	SOLL-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:	IST-Index:	Index-Relation laut BVerfG-Formel:	Parameter-Einhaltung:
1. Besoldungsindex	138,46					
1.1 Tariflohnindex	138,04	- 0,30	Ja	138,04	- 0,30	Ja
1.2 Nominallohnindex	139,50	+ 0,75	Ja	135,54	- 2,11	Ja
1.3 Verbraucherpreisindex	121,56	- 12,21	Ja	123,36	- 10,91	Ja
Parameter 1.4	in %			in %		
a) Systeminterner Besoldungsvergleich			Ja	unverändert		Ja

b) Vergleich des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum (115 %) –BesGr. A 5	Stand: 2019 125,19		Ja	Mit Beschluss vom 4. Mai 2020 wurden die Maßgaben zur Ermittlung des Grundicherungsniveaus konkretisiert. Die Nachprüfung dieses Parameters erfolgt daher zu einem späteren Zeitpunkt im Zusammenhang mit einer Überprüfung sämtlicher klagehängiger Jahre.		
Parameter 1.5 Quervergleich Bund/Länder	Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2018 höchstens in % um			Unterschreitung des Durchschnittswerts im vorliegenden Jahr 2021 höchstens in % um		
– in der BesO A	4,57		Ja	1,81		Ja
– in der BesO B	1,63		Ja	1,75		Ja
– in der BesO R	1,08		Ja	0,70		Ja

Auch für die Besoldungsanpassung 2021 ist festzustellen, dass - ausgenommen des Vergleichs des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum - sämtliche Parameter eingehalten werden.

Zur Besoldungsanpassung 2022

Prüfungsstufe 1

Die Differenz zwischen der Entwicklung der Tarifeinkommen, des Nominallohnindex und des Verbraucherpreisindex (100 + x) einerseits und der Besoldungsentwicklung (100 + y) andererseits stellt sich in Relation zur Besoldungsentwicklung laut Formel des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 5. Mai 2015, Rn. 144 und Beschluss vom 17. November 2015, Rn. 127) wie folgt dar:

$$\frac{[100+x]-[100+y]}{[100+y]} \times 100 .$$

Zu 1.: Feststellung der Besoldungsentwicklung

Für die vom Basisjahr 2007 (Index = 100,00) ausgehende Besoldungsentwicklung sind laut Bundesverfassungsgericht insbesondere die Linearanpassungen sowie wiederkehrende Sonderzahlungen relevant.

Demgegenüber können eventuelle Einmalzahlungen, Urlaubsgeld, Sockel- und Mindestbeträge sowie unterjährige Zeitpunkte von Besoldungsanpassungen unberücksichtigt bleiben, da sie für die Entwicklung der Besoldung über den 15-jährigen Betrachtungszeitraum nicht relevant und rechnerisch vernachlässigbar sind.

Die Besoldungserhöhungen stellen sich ab 2008 wie folgt dar:

2008: 3,0 %, 2009: 3,0 %, 2010: 1,2 %, 2011: 1,5 %, 2012: 1,9 %, 2013: 2,65 %, 2014: 2,95 %, 2015: 2,5 %, 2016: 2,0 %, 2017: 2,5 %, 2018: 2,0 %, 2019: 3,16 %, 2020: 3,2 %, 2021: 1,4 %, 2022: 2,8 %.

Die Besoldung erhöht sich hiernach um 42,34 Prozent (Besoldungsindex 2022 = 142,34).

Zu 1.1: Feststellung der Entwicklung der Tarifeinkommen im öffentlichen Dienst

Für die vom Basisjahr 2007 (Index = 100,00) ausgehende Tariflohnentwicklung sind als erster Parameter die linearen Tariflohnsteigerungen des TV-L ab dem Jahr 2006 zugrunde gelegt worden. Einmalzahlungen, Sockel- und Mindestbeträge sind auch hier nicht in die Berechnung eingegangen.

Die Tarifloohnerhöhungen stellen sich ab 2008 wie folgt dar:

2008: 2,9 %, 2009: 3,0 %, 2010: 1,2 %, 2011: 1,5 %, 2012: 1,9 %, 2013: 2,65 %, 2014: 2,95 %, 2015: 2,1 %, 2016: 2,3 %, 2017: 2,0 %, 2018: 2,35 %, 2019: 3,2 %, 2020: 3,2 %, 2021: 1,4 %, 2022: 2,8 %.

Die Tariflöhne steigen danach um 41,91 Prozent (Tariflohnindex 2019 = 141,91).

Bewertung:

$(141,91 - 142,34) : 142,34 \times 100 = - 0,30$.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Tariflohnentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird eingehalten.

Zu 1.2: Feststellung der Entwicklung der Nominallöhne

Als zweiten Parameter hat das Bundesverfassungsgericht den Nominallohnindex als einen allgemein anerkannten Indikator für die Einkommens- und Wohlstandsentwicklung der im Inland abhängig Beschäftigten gewählt, da er die Veränderung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes inklusive Sonderzahlungen der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer misst. Wie das Bundesverfassungsgericht weiter ausgeführt hat, sind hierbei die möglichen Verzerrungen infolge der Steuerprogression oder der Belastung mit Sozialabgaben nicht zu berücksichtigen, da sie bei dieser relativen Betrachtung nicht signifikant ins Gewicht fallen.

Im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesgesetzgebers zur Föderalisierung des Besoldungsrechts im Grundgesetz sind nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts jeweils die vorhandenen landesspezifischen Daten zugrunde zu legen. Diese wurden vom Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) zur Verfügung gestellt.

Ausgehend vom Basisjahr 2007 (Index = 100,00) haben sich die Nominallöhne ab 2008 wie folgt entwickelt bzw. sind zu prognostizieren:

2008: 3,3 %, 2009: 0,9 %, 2010: 2,1 %, 2011: 3,2 %, 2012: 2,5 %, 2013: 2,0 %, 2014: 1,8 %, 2015: 2,8 %, 2016: 1,9 %, 2017: 2,4 %, 2018: 2,9 %, 2019: 2,8 %, 2020: - 0,9 %; 2021: 2,4 %.

Da für das Jahr 2022 noch keine endgültigen statistischen Daten vorliegen können, ist auf Prognosewerte zurückzugreifen. Die als Rechengröße benötigte Entwicklung der Nominallöhne ab 2022 wird daher mit dem Durchschnittswert der drei vorhergehenden Jahre (= 1,4 Prozent) prognostiziert.

Für die Nominallöhne ist danach von einer Steigerung um 36,48 Prozent auszugehen (Nominallohnindex 2022 = 136,48).

Bewertung:

$(136,48 - 142,34) : 142,34 \times 100 = - 4,12$.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Nominallohnentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; dieser Parameter wird ebenfalls eingehalten.

Zu 1.3: Feststellung der Entwicklung der Verbraucherpreise

Dritter Parameter ist der Verbraucherpreisindex, der die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen (Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge, Friseur, Reinigung, Reparaturen, Energiekosten, Reisen etc.) misst, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke in Anspruch genommen werden. Auch hier sind im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesgesetzgebers zur Föderalisierung des Besoldungsrechts im Grundgesetz jeweils die vorhandenen landesspezifischen Daten zugrunde zu legen. Diese wurden ebenfalls vom Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) zur Verfügung gestellt.

Ausgehend vom Basisjahr 2007 (Index = 100,00) haben sich die Verbraucherpreise ab 2008 wie folgt entwickelt bzw. sind zu prognostizieren:

2008: 2,7 %, 2009: 0,3 %, 2010: 1,2 %, 2011: 2,1 %, 2012: 1,8 %, 2013: 1,6 %, 2014: 0,9 %, 2015: 0,1 %, 2016: 0,3 %, 2017: 1,4 %, 2018: 1,7 %, 2019: 1,4 %, 2020: 0,4 %, 2021: 3,0 %.

Da für das Jahr 2022 noch keine endgültigen statistischen Daten vorliegen können, ist auch hier auf Prognosewerte zurückzugreifen. Die als Rechengröße benötigte Entwicklung der Verbraucherpreise ab 2022 wird daher auf Grundlage der Frühjahrsprojektion der Bundesregierung vom 27. April 2022 mit einem Wert von 6,1 % prognostiziert.

Für die Verbraucherpreise ist danach von einer Steigerung um 27,95 Prozent auszugehen (Verbraucherpreisindex 2022 = 127,95).

Bewertung:

$(127,95 - 142,34) : 142,34 \times 100 = - 10,11$.

Die 5-Prozent-Grenze wird nicht überschritten, die Verbraucherpreisentwicklung bleibt hinter der Besoldungsentwicklung zurück; auch dieser Parameter wird eingehalten.

Zu 1.4: Feststellung des systeminternen Besoldungsvergleichs

Der vierte Parameter ergibt sich aus einem systeminternen Besoldungsvergleich. Nach dem Abstandsgebot ist es dem Gesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums untersagt, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen (Urteil vom 5. Mai 2015, Rn. 110). Ergänzend hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, dass auch eine alimentationsbezogene Schlechterstellung höherer Besoldungsgruppen durch zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzungen von Besoldungserhöhungen als Ausdruck einer sozialen Staffelung verfassungsrechtlich bedenklich sei. Das Bundesverfassungsgericht hat in den beiden Entscheidungen für die Prüfung des systeminternen Besoldungsvergleichs jeweils nur einige Besoldungsgruppen ausgewählt.

Exemplarisch werden daher folgende Untersuchungen anhand der monatlichen Besoldungsbestandteile Endgrundgehalt/Festgehalt plus gegebenenfalls allgemeine Stellenzulage plus gegebenenfalls anteilige Sonderzahlung für den zurückliegenden 5-Jahreszeitraum 2017 bis 2022 angestellt:

– Vergleich der BesGr. A 5 mit den BesGr. A 6 und A 8:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. A 5 betragen rd. + 4,8 % bis rd. + 5,1 % bzw. rd. + 21,7 bis rd. + 22,8 %.

– Vergleich der BesGr. A 9 mit den BesGr. A 5, A 6 und A 8:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. A 9 betragen rd. - 23,2 % bis rd. - 24,3 %, rd. - 19,5 % bis rd. - 20,5 % bzw. rd. - 6,5 % bis rd. - 7,0.

– Vergleich der BesGr. A 13 mit den BesGr. A 5, A 9 und A 11:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. A 13 betragen rd. - 49,5 % bis rd. - 50,4 %, rd. - 34,3 % bis rd. - 34,4 % bzw. rd. - 18,1 % bis rd. - 18,2 %.

– Vergleich der BesGr. B 2 mit den BesGr. A 5, A 9 und A 13:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. B 2 betragen rd. - 64,6 % bis rd. - 65,3 %, rd. - 53,9 % bis rd. - 54,1 % bzw. rd. - 29,9 % bis rd. - 30,0 %.

– Vergleich der BesGr. B 6 mit den BesGr. A 9, A 13 und B 2:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. B 6 betragen rd. - 63,4 % bis rd. - 63,6 %, rd. - 44,3 % bis rd. - 44,4 % bzw. rd. - 20,5 % bis rd. - 20,6 %.

– Vergleich der BesGr. R 1 mit den BesGr. A 5, A 9 und A 13:

Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. R 1 betragen rd. - 58,6 % bis rd. - 60,0 %, rd. - 46,2 % bis rd. - 47,9 % bzw. rd. - 18,1 % bis rd. - 20,6 %.

- Vergleich der BesGr. R 2 mit den BesGr. A 5, A 9 und A 13:
Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. R 2 betragen rd. - 63,3 % bis rd. - 63,9 %, rd. - 52,2 % bis rd. - 52,3 % bzw. rd. - 27,2 % bis rd. - 27,3 %.
- Vergleich der BesGr. R 3 mit den BesGr. A 5, A 9 und A 13:
Ergebnis: Die Abstände zur BesGr. R 3 betragen rd. - 66,6 % bis rd. - 67,2 %, rd. - 56,5 % bis rd. - 56,7 % bzw. rd. - 33,8 % bis rd. - 33,9 %.

Diese jeweils nahezu gleichmäßigen prozentualen Abstände bestätigen die niedersächsische Verfahrensweise, der zufolge die Besoldungsanpassungen für die Besoldungsgruppen aller Besoldungsordnungen sowohl zeitidentisch als auch ohne soziale Staffelung erfolgt sind.

Bewertung:

Dieser Parameter wird eingehalten.

Weiter führt das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 17. November 2015 aus, dass für die Wahrung eines ausreichenden Abstands der Bruttogehälter höherer Besoldungsgruppen zu denen unterer Besoldungsgruppen in den Blick zu nehmen sei, dass die Nettoalimentation in den unteren Besoldungsgruppen einen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau aufweisen müsse. Prüfmaßstab sei hierbei, ob die Besoldung um weniger als 15 Prozent über dem sozialhilferechtlichen Existenzminimum liege. Das Bundesverfassungsgericht hat hierbei ein Niveau von 15 Prozent über dem Existenzminimum wie bei der Entscheidung zu Beamten mit mehr als zwei Kindern als Prüfan-satz erwogen. Es geht dabei davon aus, dass die Dienstbezüge generell ausreichen müssen, um als Alleinverdiener den angemessenen Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie durchgängig aufzu-bringen (BVerfG vom 17. November 2015, Rn. 94).

Die Vergleichsberechnung wurde bislang beispielhaft anhand der Besoldungsgruppe A 5 Erfah-rungsstufe 1 dargestellt. Mit seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (Aktenzeichen 2 BvL 4/18, Rn. 46 ff.) hat das Bundesverfassungsgericht die der Ermittlung des vergleichenden Grundsicherungsniveaus zugrunde liegenden Bedarfsansprüche konkretisiert. Hinsichtlich der Strukturierung der Be-soldung verfüge der Besoldungsgesetzgeber über einen breiten Gestaltungsspielraum.

Es bestehe insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamtin-nen und Beamte, Richterinnen und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Viel-mehr stehe es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnis-sen abhängig zu machen.

Vorläufige Berechnungen des Grundsicherungsniveaus führen dazu, dass auch unter Berücksichti-gung der mit diesem Gesetz vorgenommenen Besoldungsanpassung der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau in der ersten Erfahrungsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe nicht ge-wahrt ist. Wegen der Komplexität der Überlegungen und Gestaltungsspielräume zur Ausgestaltung einer verfassungsgemäßen Alimentation bleiben über die Übernahme der Erhöhung der Tabellen-entgelte der jüngst vereinbarten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder hinausgehende Maß-nahmen sowie die damit verbundene Prüfung der Einhaltung des Mindestabstands zum Grundsiche-rungsniveau einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

Zu 1.5: Feststellung des Quervergleichs

Als fünfter Parameter ist ein Quervergleich mit der jährlichen Bruttobesoldung des Bundes und der anderen Länder vorzunehmen. Die Daten hierzu sind dort einheitlich erhoben worden. In diesen jah-resbezogenen Vergleich sind das Grundgehalt der Endstufe, die allgemeine Stellenzulage, Sonder- und Einmalzahlungen eingeflossen sowie die tatsächlichen Anpassungszeitpunkte beim Bund und in den einzelnen Bundesländern. Nach der hierzu bisher erst für das Kalenderjahr 2021 vorliegenden Datenerhebung zu den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A, B und R wird in Nieder-sachsen der Durchschnittswert innerhalb der Besoldungsordnung A um höchstens 1,81 Prozent, in-nerhalb der Besoldungsordnung B um höchstens 1,75 Prozent und innerhalb der Besoldungsord-nung R um höchstens 0,70 Prozent unterschritten.

Bewertung:

Die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebene 10-Prozent-Grenze wird derart deutlich unterschritten, dass auch im Kalenderjahr 2022 keine signifikante Verschlechterung zu erwarten ist.

Dieser Parameter wird insoweit eingehalten.

Im Ergebnis wird für die vorgesehene Besoldungsanpassung 2022 auf der Ebene der ersten Prüfungsstufe - ausgenommen des Vergleichs des Besoldungsniveaus zum Existenzminimum - keiner der fünf Parameter verletzt.

Von einer hilfswisen Staffelpflicht bei den ersten drei Parametern wird abgesehen, da das Bundesverfassungsgericht bereits im Rahmen seines Beschlusses vom 17. November 2015 (Aktenzeichen 2 BvL 20/14) bezogen auf das Jahr 2005 bestätigt hatte, dass die Besoldung in Niedersachsen aufgrund der Verletzung von nur zwei Parametern auf der ersten Prüfungsstufe noch als verfassungsgemäß anzusehen ist.

Prüfungsstufen 2 und 3:

Auf der zweiten Prüfungsstufe ist nach dem Prüfungsschema des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, ob die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation widerlegt oder erhärtet wird. Das Gericht hat in seinen beiden Entscheidungen zum einen auf die konkreten zur Prüfung anstehenden Besoldungsgruppen bezogene Aspekte aufgeführt, zum anderen die Bereiche Beihilfe und Versorgung miteinbezogen.

Auf der dritten Prüfungsstufe ist zu prüfen, ob eine verfassungswidrig zu niedrige Alimentation ausnahmsweise im Hinblick auf verfassungsrechtlich kollidierende Wertentscheidungen oder Institute gerechtfertigt sein kann.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 17. November 2015 (Aktenzeichen 2 BvL 20/14, Rn. 156 ff.) im Zusammenhang mit der Streichung der Sonderzahlung im Jahr 2005 für die Besoldungsgruppe A 9 (und höher) festgestellt, dass die in Niedersachsen gewährte Besoldung im Jahr 2005 noch den verfassungsrechtlichen Anforderungen genüge. Auch fehle es an ausreichenden Indizien dafür, dass die Bezüge verfassungsrechtlich nicht mehr akzeptabel waren. Sonstige Gründe, die für eine evident unzureichende Besoldung sprechen könnten, lägen ebenfalls nicht vor. Auch ein Verstoß gegen den relativen Schutz des Alimentationsprinzips sei nicht gegeben.

Die Änderungen des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes (NBeamtVG) berücksichtigen eine Klarstellung bezüglich der Anrechnung von Erwerbseinkünften nach § 64 NBeamtVG.

II. Haushaltsmäßige Auswirkungen

Für das Haushaltsjahr 2022 beträgt die haushaltswirtschaftliche Belastung des Landes aus der linearen Anpassung der Bezüge rund 26,46 Mio. Euro. Die Haushaltsbelastungen für die Folgejahre betragen jeweils rund 317,48 Mio. Euro. Diese Belastung ist durch die Ansätze im Haushaltsplan 2022/2023 gedeckt.

Die Änderung des § 64 NBeamtVG (Artikel 3 Nr. 1 des Gesetzentwurfs) führt zu geringfügigen Minderausgaben im Versorgungsbereich.

III. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung sind nicht erkennbar.

IV. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind nicht erkennbar.

V. Auswirkungen auf Familien

Auswirkungen auf Familien sind nicht erkennbar.

VI. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen sind nicht erkennbar.

VII. Beteiligungen

Folgende Gewerkschaften und Verbände sind im Anhörungsverfahren zum Gesetzentwurf beteiligt worden:

- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens (AG KSV)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion (NBB)
- Niedersächsischer Richterbund (NRB)

Diese Gewerkschaften und Verbände haben zum Gesetzentwurf Stellung genommen.

Allgemein weist der NRB darauf hin, dass die Besoldungshöhe als Attraktivitätsaspekt wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung sei. In der Justiz sei ein beständiges Auseinanderdriften der Einnahmen von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten einerseits und qualifizierten Juristen in der Rechtsanwaltschaft und anderen Wirtschaftsbereichen erkennbar.

Die finanzielle Attraktivität einer Tätigkeit im Beamtenverhältnis ist ein Element der Amtsangemessenheit der Alimentation. Die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sichert zunächst die finanzielle Teilhabe der Beamtinnen und Beamten an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Darüber hinaus hat die Landesregierung einen weiteren Entwurf eines Gesetzes zur amtsangemessenen Alimentation ausgearbeitet, der verschiedene finanzielle Besserstellungen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter enthält. Derzeit finden die beiden Gesetzgebungsverfahren parallel statt. Die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und seiner Fachkräfte ist weiterhin ein wesentliches Anliegen der Besoldungspolitik und unter Berücksichtigung der haushaltswirtschaftlichen Erfordernisse bei Entscheidungen über besoldungsrechtliche Maßnahmen zu berücksichtigen.

Sofern sich die Stellungnahmen der Gewerkschaften und Verbände auf bestimmte Regelungen des Gesetzentwurfs beziehen, werden diese im Zusammenhang mit der jeweiligen Vorschrift erörtert.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Niedersächsisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 - NBVAnpG 2022):

Zu § 1:

Der persönliche Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht den Anwendungsbereichen des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes. Der zeitliche Geltungsbereich dieses Gesetzes stellt die zeitgleiche Übertragung der Linearanpassung für die Tarifbeschäftigten zum 1. Dezember 2022 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sicher.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der NRB geht davon aus, dass insbesondere das Mindestabstandsgebot zwischen der Besoldung in der Besoldungsgruppe A 5 für eine vierköpfige Familie und dem sozialrechtlichen Grundbedarf in Höhe von 15 Prozent bereits spätestens zum 1. Januar 2022 nicht eingehalten worden sei. Diese Verletzung des Mindestabstandsgebots setze sich aufgrund des Abstandsgebotes bis in die höchsten Besoldungsgruppen fort.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung in Niedersachsen vor, aus der sich eine Verletzung des Mindestabstandsgebots in Bezug auf die Besoldungsgruppe A 5 herleiten ließe. Das Bundesverwaltungsgericht hat zwar im Vorlagebeschluss vom 30. Oktober 2018 - 2 C 32.17, 2 C 34.17 - Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der niedersächsischen Besoldung geäußert. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts steht aktuell noch aus. Ob und unter welchen Voraussetzungen sich eine Verletzung des Mindestabstands in der untersten Besoldungsgruppe auf höhere Besoldungsgruppen auswirkt, ist bislang noch nicht entschieden.

Zu § 2:

Die Detailregelungen der Absätze 1 bis 3 orientieren sich an der letzten Besoldungs- und Versorgungsanpassung durch das Niedersächsische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019/2020/2021.

In Absatz 2 ist die Anhebung der Anwärtergrundbeträge um einen Festbetrag von 50 Euro geregelt.

Der in Absatz 3 Satz 3 enthaltene Prozentsatz (2,7 Prozent) gibt den durchschnittlichen Satz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge wieder.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Die Gewerkschaften und Verbände haben in Zweifel gezogen, dass die bloße Übertragung des Tarifabschlusses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) durch die Linearanpassung der Besoldung und Versorgung in Höhe von 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 im Hinblick auf die im Zeitpunkt der Stellungnahmen aktuelle Inflationsrate von fast 8 Prozent ausreichen werde, um die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung sicherzustellen.

Aus Sicht des Gesetzgebers ist die Ausrichtung von linearen Bezügeanpassungen an den jeweiligen Tarifergebnissen eine bewährte Praxis, um sicherzustellen, dass sich die Bezüge der Statusgruppen nicht ungerechtfertigt auseinanderentwickeln. Zudem ist die aktuell hohe Inflation auf die wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Konflikts zurückzuführen. Es ist derzeit weder in Bezug auf die Dauer noch auf die Stärke absehbar, welche Auswirkungen sich aus diesem Konflikt auf die wirtschaftlichen Daten ergeben. Die Tarifvertragspartner werden die Entwicklung dieser Daten auch künftig im Rahmen ihrer Verhandlungen berücksichtigen. Eine einseitige Bevorzugung der Gruppe der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter wäre sozialpolitisch nicht zu rechtfertigen.

Der DGB, der NBB und der NRB haben zudem kritisch angemerkt, dass die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch die Nichtgewährung der für aktive Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter am 1. März 2022 erfolgten Corona-Sonderzahlung einen finanziellen Nachteil hinnehmen mussten. Vor diesem Hintergrund fordert der NBB eine vorgezogene Anpassung der Versorgungsbezüge. Die Corona-Sonderzahlung ist jedoch nach ihrem gesetzlichen Zweck ein Ausgleich für die besonderen Belastungen, die sich für aktive Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger aus der Bewältigung der Corona-Pandemie ergeben. Da sich aus dem Dienst ergebende Belastungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nicht bestehen, bleibt es bei der gleichlaufenden Linearanpassung.

Zu Artikel 2 (Änderung des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Die Änderung in der Anlage 15 ist erforderlich, um die mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2020 in der Anlage 9 für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 12 in der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung ab 1. August 2020 neu eingefügte Nummer 4 nachzuvollziehen. Mit dieser Änderung wird aus der bisherigen Nummer 4 die neue Nummer 5.

Zu Nummer 2:

Hierdurch werden die ab 1. Dezember 2022 gültigen Besoldungstabellen Bestandteil des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes und ersetzen die bisherigen Anlagen 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16 und 17.

Zu Artikel 3 (Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes):

Zu Nummer 1:

Die Änderung des § 64 Abs. 6 Satz 3 Nr. 6 stellt klar, dass die Privilegierung bei der Einkommensanrechnung nur für solche Einkünfte aus schriftstellerischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und Vortragstätigkeiten gelten soll, die für aktive Beamtinnen und Beamte nach § 73 Abs. 1 NBG als Nebentätigkeit zulässig wären. Die Anpassung stellt eine Rückkehr zum zuvor geltenden Recht dar und entspricht der Rechtslage im Bund und in nahezu allen Ländern.

Zum Ergebnis der Anhörung - nicht berücksichtigte Vorschläge -:

Der NBB bemerkt in seiner Stellungnahme, insbesondere im Bundesrecht sei - entgegen der Aussage in der Begründung - gemäß § 53 Abs. 7 Satz 2 Nr. 6 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) i. V. m. § 100 Abs. 1 Nr. 2 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) Erwerbseinkommen aus schriftstellerischer, wissenschaftlicher, künstlerischer und Vortragstätigkeit unabhängig vom Beschäftigungsumfang immer anrechnungsfrei. Diese Rechtsfolge ergebe sich aus dem Verweis auf § 100 Abs. 1 Nr. 2 BBG, da die dort genannten genehmigungsfreien Nebentätigkeiten im Gegensatz zu den von § 99 BBG erfassten genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten keiner zeitlichen Höchstgrenze unterlägen.

Die Auffassung des NBB ist unzutreffend. Nach § 53 Abs. 7 Satz 2 Nr. 6 BeamtVG gelten Einkünfte aus Tätigkeiten, die nach Art und Umfang Nebentätigkeiten im Sinne des § 100 Abs. 1 Nr. 2 BBG entsprechen, nicht als anzurechnendes Erwerbseinkommen. Die Privilegierung gilt demnach nur für Tätigkeiten, die bei einer aktiven Beamtin oder einem aktiven Beamten als Nebentätigkeit zulässig wären. Bereits der Begriff der Nebentätigkeit schließt eine Hauptberuflichkeit aus. Ungeachtet der Genehmigungsfreiheit der genannten Nebentätigkeit und der Tatsache, dass § 100 BBG nicht explizit einen zeitlichen Umfang definiert, bis zu dem die Nebentätigkeit zulässig ist, sind auch genehmigungsfreie Nebentätigkeiten nach § 100 Abs. 4 BBG ganz oder teilweise zu untersagen, wenn die Beamtin oder der Beamte bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt. Dienstliche Pflichten werden u. a. verletzt, wenn die Beamtin oder der Beamte die Nebentätigkeit in solchem Umfang ausübt, dass ihre oder seine geschuldete Dienstleistung beeinträchtigt wird, das heißt infolge eines Mangels an Zeit oder der Sorgfalt quantitativ oder qualitativ unter der Nebentätigkeit leidet (vgl. Urteil des BVerwG vom 21.6.2007 - 2 C 3.06 -).

Die Anmerkung des NBB, dass es sich bei Artikel 3 Nr. 1 des Gesetzentwurfs nicht lediglich um eine Klarstellung, sondern um eine Rechtsänderung handelt, ist hingegen zutreffend. Der Forderung, die geplante Änderung im Gesetzentwurf zu streichen, wird nicht gefolgt. Praktische Bedeutung hat die Regelung insbesondere im Zusammenhang mit Tätigkeiten an öffentlichen Hochschulen. Da es sich hierbei um Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst handelt, ist die vorgesehene Änderung unter dem Aspekt der Vermeidung einer doppelten Alimentation aus öffentlichen Mitteln sachgerecht. Gleichzeitig trägt die weiterhin gegebene Privilegierung dieser Einkünfte gegenüber anderen Erwerbseinkünften in ausgewogener Weise der Bedeutung der Wissenschafts- und Kunstfreiheit Rechnung.

Zu Nummer 2:

Die Versorgungsbezüge sind gemäß § 91 Abs. 1 NBeamtVG bei allgemeinen Erhöhungen der Dienstbezüge durch Gesetz entsprechend zu regeln. Die Zuschläge nach den §§ 58 bis 61 NBeamtVG sind dynamisch. Die Neufassung der Anlage berücksichtigt die aufgrund dieses Gesetzes ab 1. Dezember 2022 gültigen Beträge.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten):

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Regelungen.

Zu Absatz 2:

Das rückwirkende Inkrafttreten des Artikels 2 Nr. 1 zum 1. August 2020 begründet sich in der Notwendigkeit, die mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2020 in der Anlage 9 für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 12 in der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung neu eingefügte Nummer 4 ab dem Inkrafttreten zum 1. August 2020 nachzuvollziehen.