

Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Die Ministerpräsidentin des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Staatskanzlei
Frau Dr. Carola Voß
Schloßstraße 2 - 4
19053 Schwerin

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

15. Juli 2020

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Sehr geehrte Frau Dr. Voß,

Olaf.Schwede@dgb.de

die Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 25. Juni 2020 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Aufgrund der verkürzten Frist für die schriftlichen Stellungnahmen sowie des Umfangs und der grundsätzlichen Bedeutung des Gesetzgebungsverfahrens bittet der DGB um eine mündliche Erörterung gemäß § 92 Abs. 3 LBG M-V.

<http://nord.dgb.de>

Der DGB wird diese Stellungnahme nutzen, um weitergehende Vorstellungen und Vorschläge in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Der DGB bittet um die Prüfung seiner Vorschläge.

Der DGB bedankt sich für die gute und übersichtliche Aufarbeitung des Gesetzesentwurfes mit Kurzübersichten und Synopsen. Dies hat die Bearbeitung deutlich erleichtert.

Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Der DGB sieht im Hinblick auf das Besoldungsrecht des Landes insgesamt einen erheblichen Konsolidierungsbedarf. Das Besoldungsrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern gestaltet sich durch eine Vielzahl an Überleitungsvorschriften aus dem alten Bundesrecht als sehr unübersichtlich und wenig transparent. Eine Zusammenführung und Aktualisierung verschiedener Vorschriften erscheint deswegen auch unter den Gesichtspunkten der Normenklarheit und Transparenz für geboten.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf verfolgt die Landesregierung jedoch nicht nur das Ziel, das bestehende Besoldungs- und Versorgungsrecht zu konsolidieren, sondern gleichzeitig auch den öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern attraktiver und im

Wettbewerb um qualifiziertes Personal konkurrenzfähiger aufzustellen. Dieses Ziel wird vom DGB ausdrücklich unterstützt, sind hiermit doch eine ganze Reihe konkreter Verbesserungen für die Beschäftigten verbunden.

Angesichts zahlreicher Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses in angrenzenden bzw. nahen Bundesländern (Brandenburg, Berlin, Schleswig-Holstein) und einer durch den 0,2-Prozent-Abzug zum Aufbau der Versorgungsrücklage niedrigen Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses in Mecklenburg-Vorpommern, stellt sich jedoch die Frage, ob die einzelnen vorgesehenen und teilweise durchaus sinnvollen Maßnahmen ausreichend sind, um die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich zu sichern. Der DGB plädiert weiterhin dafür, auch eine strukturelle Stärkung der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern vorzunehmen.

Der DGB und seine Gewerkschaften wurden im Vorfeld der Entstehung des Gesetzesentwurfes intensiv beteiligt. Bereits am 15. Januar 2019 hat der DGB in einem Schreiben an das damals noch federführende Finanzministerium seine Vorstellungen und Vorschläge zur Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes dargelegt. Ausdrücklich begrüßt der DGB, dass mehrere seiner Vorschläge in den nun vorliegenden Gesetzesentwurf aufgenommen bzw. bereits in anderen Gesetzgebungsverfahren umgesetzt wurden (beispielsweise hinsichtlich der begrenzten Dienstfähigkeit und der Besoldung der Grundschullehrkräfte). Am 6. Dezember 2019 hat der DGB nach einer mündlichen Erörterung schriftlich zu den Eckpunkten des Gesetzesvorhabens Stellung genommen. Auch in den Eckpunkten fanden sich mehrere Forderungen und Anliegen des DGB und seiner Gewerkschaften wieder. Beispiele hierfür sind die Erhöhungen und die Dynamisierung der Stellenzulagen, die Vereinheitlichung des Familienzuschlags oder die vorgesehene Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höheren Amtes.

Der nun vorliegende Gesetzesentwurf ist das Ergebnis eines längeren Verfahrens, das seitens der Staatskanzlei mit dem Ziel der sachgerechten Verständigung nach § 92 Abs. 1 LBG M-V betrieben wurde. Diese Verständigung ist auch deswegen möglich, weil der Gesetzesentwurf keine erkennbaren Verschlechterungen im Besoldungs- und Versorgungsniveau vorsieht. Neben den oben bereits genannten Punkten greift der Gesetzesentwurf mit der Schaffung eines Rechtsanspruchs auf eine Versorgungsauskunft eine weitere Initiative des DGB auf.

Umso überraschender ist nun, dass der Gesetzesentwurf neben der Neuregelung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes auch umfassende und teilweise sehr grundsätzliche Änderungen des Landesbeamtengesetzes enthält. Weder die Regelung zur Zuverlässigkeitsüberprüfung noch die Neuregelung des Beihilferechtes waren bisher Gegenstände gemeinsamer Erörterung. Dass derart grundsätzliche Fragen nun mit einer verkürzten Frist zur Stellungnahme, in einem derart umfangreichen Gesetzgebungsverfahren und über die Sommerferien der Beteiligung zugeleitet werden, stößt auf massive Kritik des DGB und seiner Gewerkschaften. Mit beiden genannten Regelungen sind zahlreiche offene Fragen und Klärungsbedarfe verbunden, die nun einer sachgerechten Verständigung im Wege stehen.

Grundlagen einer sachgerechten Verständigung

Die zentralen Inhalte des vorliegenden Gesetzesentwurfes im Bereich der Besoldung und Versorgung sind bereits im Vorfeld mit dem DGB kommuniziert worden. Der DGB hat an der Vorstellung der entsprechenden Eckpunkte teilgenommen und hierzu schriftlich Stellung bezogen. Eine Reihe von Vorschlägen und Anliegen des DGB wurden im Rahmen des nun vorliegenden Gesetzesentwurfes berücksichtigt. Aus Sicht des DGB ist deswegen eine sachgerechte Verständigung zu den nun vorliegenden Regelungen des Besoldungs- und Versorgungsrechtes möglich. Einzelne noch zu erörternde und möglichst auszuräumende Kritikpunkte des DGB werden in dieser Stellungnahme benannt werden.

Die zentralen Konfliktpunkte zu dem vorliegenden Gesetz liegen an den Stellen, die bisher weder kommuniziert noch erörtert wurden. Dies ist insbesondere im Artikel 4 zur Änderung des Landesbeamtengesetzes der Fall. Insbesondere die vorgesehenen Regelungen zum Beihilferecht und zur Zuverlässigkeitsüberprüfung machen eine intensivere Erörterung notwendig, die im engen zeitlichen Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens kaum zu leisten ist.

Der DGB schlägt deswegen vor, im Rahmen der sachgerechten Verständigung

1. auf die vorgeschlagene Regelung zur Zuverlässigkeitsüberprüfung in § 12 a LBG M-V (Artikel 4 Nr. 4) zu verzichten und diese Regelung nicht im Rahmen dieses sehr umfangreichen Gesetzgebungsverfahrens in den Landtag einzubringen. Stattdessen sollte hierzu angesichts der zahlreichen ungeklärten Fragen eine angemessene beamtenrechtliche Beteiligung im Rahmen eines separaten Gesetzgebungsverfahrens ermöglicht werden. Da die Einstellungen im Bereich der Landespolizei zum August und Oktober erfolgen, besteht kein Zeitdruck, eine entsprechende Regelung bereits mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zum 1. Januar 2021 in Kraft zu setzen. Die Stigmatisierung einer einzelnen Gruppe von Beamtinnen und Beamten lehnt der DGB ab.
2. die Regelungen zur Beihilfe in § 80 LBG M-V (Artikel 4 Nr. 25) noch einmal zu überarbeiten und die mit der Neuregelung des Beihilferechts verbundenen Unklarheiten zu beseitigen. Der DGB plädiert ausdrücklich dafür, weiterhin das Beihilferecht des Bundes auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern anzuwenden. Dies sollte im Rahmen des Gesetzesentwurfes sehr deutlich klargestellt werden. Es ist aus Sicht des DGB zentral, die Bedenken und Befürchtungen bei den Beihilfeberechtigten bzw. den künftigen Beihilfeberechtigten zu zerstreuen, das Land könnte über eine eigene Beihilfeverordnung die Absenkung von Beihilfeleistungen beabsichtigen.

Zu den Details dieser Regelungen und zur ausführlichen Argumentation des DGB wird auf die entsprechenden Abschnitte dieser Stellungnahme verwiesen.

Zu den einzelnen Artikeln und Regeln des Entwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 „Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern“

Der vorliegende Entwurf für ein Besoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern stellt sich trotz einzelner landesspezifischer Regelungen erkennbar in einen norddeutschen Kontext. Gleichzeitig greift der Entwurf eine Reihe von Vorschlägen und Anliegen des DGB auf, enthält aber auch strittige Regelungen. Der DGB erwartet, dass mit den im Besoldungsrecht vorgesehenen Anpassungen keine Verschlechterungen für einzelne Beamtinnen und Beamte verbunden sind.

Zu § 3 „Regelung durch Gesetz, Verzichtsverbot, Dienstradleasing“

Der DGB lehnt die Einführung einer Entgeltumwandlung zur Finanzierung von geleaseten Dienstfahrzeugen, die auch zur privaten Nutzung überlassen werden sollen, ab.

Der DGB hat keinerlei Einwände gegen die Anschaffung von Dienstfahrrädern durch die Dienstherrn bzw. Arbeitgeber, die dann entweder rein dienstlich genutzt oder im Rahmen der Förderung einer umweltfreundlichen Verkehrswende auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Versteuerung des geldwerten Vorteils zur privaten Nutzung überlassen werden könnten. Mit einem Leasing-Modell über die Entgeltumwandlung würden jedoch voraussichtlich allein die Beamtinnen und Beamten die Kosten tragen. Der Gesetzesentwurf selbst erwartet auf S. 13 für das Land keine Mehrkosten durch die Regelung.

Der Landesregierung ist bekannt, dass die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Länder (TV-L) in der Frage der Entgeltumwandlung für Leasing-Räder zu keiner Einigung gekommen sind. Eine gesetzliche Regelung im Besoldungsrecht bleibt damit absehbar auf die Beamtinnen und Beamten beschränkt.

Eine nur auf eine Statusgruppe begrenzte Regelung wäre jedoch geeignet, Neiddebatten zu fördern und Irritationen in den Dienststellen auszulösen. Gleichzeitig würde der Gesetzgeber seine politische Verfügungsgewalt über die Beamtinnen und Beamten nutzen, um die Tarifvertragsparteien unter Druck zu setzen. Dies kann nur die Ablehnung der Gewerkschaften finden.

Die Förderung klimaneutraler Mobilität und die damit verbundene Entwicklung neuer Mobilitätskonzepte für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern sollten ein gemeinsames Anliegen der Landesregierung und der Gewerkschaften sein. Der DGB ist gerne bereit, gemeinsam mit der Landesregierung zu Gunsten der Beschäftigten Lösungen und Konzepte zu entwickeln, die für alle - unabhängig von ihrem formalen Beschäftigungsstatus - greifen. Ideen und Ansätze gibt es dabei genügend: vom kostenlosen Jobticket über Fahrtkostenzuschüsse bis zu Darlehensmodellen zur Anschaffung von Fahrrädern. Der DGB würde es begrüßen, wenn solche Lösungen im Dialog gemeinsam entwickelt würden. Die rechtliche Grundlage derartiger Lösungen wird mit dem neuen § 85 des vorliegenden Gesetzesentwurfes gelegt.

Zu § 8 „Besoldung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit“

Die vorgesehene Regelung wird vom DGB begrüßt und unterstützt. Sie orientiert sich an vergleichbaren Regelungen anderer Länder.

Zu § 16 „Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung“

Bisher wurde hinsichtlich der Verjährung von Ansprüchen und deren Geltendmachung auf die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches verwiesen. Dies entspricht dem Standard anderer Länder und führte im Regelfall zu einer Verjährungsfrist von drei Jahren. Bereits diese drei Jahre sind im Vergleich zu den tarifvertraglichen Fristen von sechs Monaten sehr großzügig bemessen.

Nun sollen die Fristen für die Verjährung von Ansprüchen einseitig zu Gunsten der Dienstherren auf bis zu 10 Jahre verlängert werden. Auch wenn die Verlängerung der Fristen an bestimmte Voraussetzungen gebunden ist („vorsätzlich oder leichtfertig“), so erschließt sich die Ungleichbehandlung der Berechtigten und der Dienstherren an dieser Stelle – auch im Vergleich mit dem Tarifbereich - nicht. Die Begründung des Gesetzes macht an dieser Stelle die Notwendigkeit einer entsprechenden Regelung nicht deutlich. Der Verweis auf eine Massenverwaltung ist nicht einschlägig, wenn der überwiegende Teil der Beschäftigten des Landes aus Tarifbeschäftigten besteht. Für diese gilt nach § 37 TV-L eine Geltendmachungs- bzw. Ausschlussfrist von sechs Monaten.

Zu § 17 „Anpassung der Besoldung“

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Aufnahme der Möglichkeit von Abschlagszahlungen in § 17 Abs. 2. Von dieser Möglichkeit sollte in der Praxis aber nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn zu den entsprechenden Gesetzesentwürfen eine sachgerechte Verständigung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erfolgte und damit die Besoldungsanpassung nicht strittig ist. Ein entsprechender Hinweis könnte in der Gesetzesbegründung verankert werden.

Zu § 18 „Versorgungsrücklage“

Nach § 18 Abs. 2 werden bis zum 31. Dezember 2022 von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung 0,2 Prozent zum Aufbau der Versorgungsrücklage abgezogen. Dies entspricht einer sachgerechten Verständigung, die zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften 2017 erzielt wurde (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/1187 vom 25. Oktober 2017). Im Gegenzug hat sich die Landesregierung zur zeit- und wirkungsgleichen Übernahme der Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf die Besoldung und Versorgung verpflichtet.

Mecklenburg-Vorpommern ist das letzte Bundesland, das einen entsprechenden Abzug zur Anwendung bringt. Hamburg hat diesen Abzug in 2019 das letzte Mal erhoben.

Mit dem Abzug ist eine strukturelle Absenkung des Niveaus der Besoldung und Versorgung verbunden, die sich unmittelbar auf die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern auswirkt. Der DGB erwartet deswegen, dass dieser Abzug spätestens mit dem 31. Dezember 2022 nicht mehr erhoben und nicht weiter fortgeführt wird.

Zu § 22 „Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“

Der DGB bewertet die hier geplante Dienstpostenbündelung von bis zu drei Ämtern kritisch. Eine übermäßige Bündelung von Ämtern ist zu vermeiden. Maximal sollte eine Bündelung von zwei Ämtern zulässig sein, wobei die Spitzenämter der Ex-Laufbahnen davon auszunehmen sind.

Eine Vermeidung zu starker Bündelungen erhöht die individuelle Chancengleichheit bei Beförderungen, steigert die Transparenz von Stellenbewertungen und erhöht die Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft. Es ist fast müßig darauf hinzuweisen, dass Dienstpostenbündelungen weder im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes noch in der Privatwirtschaft üblich sind.

Zu § 27 „Einstiegsämter für Beamtinnen und Beamten“

Der DGB weist darauf hin, dass das Land Schleswig-Holstein für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 die Besoldungsgruppen A 6, A 7 und A 8 vorsieht. Eine entsprechende Spreizung würde auch in Mecklenburg-Vorpommern Spielräume für eine unterschiedliche Bewertung von Ämtern ermöglichen.

Das zweite Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 sollte in Abs. 1 Nr. 1 b für die Laufbahnen des technischen Dienstes und des Feuerwehrdienstes einheitlich der Besoldungsgruppe A 7 zugeordnet und die Besoldungsgruppe A 6 entsprechend gestrichen werden. Die Besoldungsgruppe A 6 wird den Anforderungen an die Einstiegsämter dieser Laufbahnen nicht mehr gerecht.

Zu § 29 „Bemessung des Grundgehalts für Ämter der Besoldungsordnung A“

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung hier einem Hinweis des DGB folgt und in Absatz 2 keine Unterscheidung mehr zwischen im öffentlichen Dienst und außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung, sondern nur noch zwischen „gleichwertiger“ und „förderlicher“ Erfahrung vornimmt. Damit wird die Möglichkeit der Anerkennung von außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbener Berufserfahrung weiter verbessert.

Zu § 42 „Stufen des Familienzuschlags“

Der DGB legt Wert darauf, dass mit den vorgesehenen Regelungen möglichst umfassend alle Fallkonstellationen abgebildet werden, in denen Kinder in modernen Patchwork-Familien leben. Hier sind aus Sicht des DGB jedoch keine offensichtlichen Lücken erkennbar.

Positiv bewertet der DGB den Wegfall der Eigenmittelgrenze. Dies stellt eine erkennbare Verbesserung im Interesse der Betroffenen dar.

Redaktionell ist darauf hinzuweisen, dass in § 42 Abs. 1 der letzte Absatz zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 gehört und entsprechend angegliedert werden muss.

Zu § 48 „Zulage für Polizei, Steuerfahndung und Verwendung auf See“

Die Zulage nach Abs. 4 ist an hohe Voraussetzungen gebunden, die in der Gesetzesbegründung ausführlich dargelegt werden. Da die Verwendung auf Schiffen unzweifelhaft mit besonderen Belastungen verbunden ist, spricht sich der DGB dafür aus, ein transparentes und gerechtes Zulagenwesen für den Einsatz auf Schiffen vorzusehen. Hier sind auch die entsprechenden Zulagen gemäß der Erschwerniszulagenverordnung weiterzuentwickeln.

Zu § 49 „Feuerwehrezulage“

Die Zulage sollte allen Berechtigten nach § 1 in einer Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr gewährt werden. Der Verweis auf „im Einsatzdienst der Feuerwehr“ sollte entsprechend entfallen.

Durch die Erweiterung des Personenkreises wird erreicht, dass Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst, die in den Tagesdienst oder an die Feuerweherschule wechseln, die Zulage weiterhin erhalten und keine finanziellen Einbußen zu verzeichnen haben. Dadurch wird die horizontale Wechselmöglichkeit erhöht und die Personalgewinnung für entsprechende Funktionen deutlich erleichtert.

Zu § 52 „Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung“

Die vorgesehene Ergänzung wird vom DGB unterstützt.

Zu § 59 „Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im krankheitsbedingten Vertretungsfall“ und zu § 60 „Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“

Die vorgesehenen Regelungen werden vom DGB ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Sie greifen Vorschläge auf, die der DGB im Zuge des Verfahrens vorgelegt hat und gehen damit auf Anregungen des DGB zurück. Mit den vorgesehenen Regelungen wird eine Gerechtigkeitslücke geschlossen und die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gesichert.

Immer wieder kommt es vor, dass Beamtinnen und Beamte Dienstposten ausfüllen, die nicht ihrem verliehenen Amt entsprechen. Hierfür sollen nun nach einem Übergangszeitraum von sechs bzw. 12 Monaten Zulagen gewährt werden.

In der Praxis kommt es aber auch zu Fällen, in denen Beamtinnen und Beamte Dienstposten ausfüllen, für die sie nicht die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes und erst recht nicht die Beförderungsfähigkeit haben. In Einzelfällen können die tatsächliche Besoldungsgruppe und die Bewertung des ausgeübten Dienstpostens mehrere Besoldungsgruppen auseinander liegen. Gerade in solchen Konstellationen erscheint es demotivierend und ungerecht, wenn diese Beamtinnen und Beamten von Zulagen ausgeschlossen werden würden. Der DGB schlägt deswegen vor, die „laufbahnrechtlichen Voraussetzungen“ für eine Zulage nach § 60 zu streichen. Darüber hinaus bittet der DGB zu prüfen, ob nicht eine Vereinheitlichung beider Regelungen auf sechs Monate möglich ist.

§ 62 „Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel“

Gegen die neue Regelung werden seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Der DGB bewertet Ausgleichszulagen bei Dienstherrenwechsel aber grundsätzlich kritisch, sind sie doch ein Ergebnis der immer weiter auseinanderfallenden Besoldung zwischen den verschiedenen Dienstherren. In der Praxis führen derartige Zulagen zu einem unterschiedlichen Besoldungsniveau innerhalb einer Dienststelle.

Zu § 64 „Mehrarbeitsvergütung“

Der DGB weist darauf hin, dass im Nachgang dieses Gesetzgebungsverfahrens auch der Erlass einer eigenen Mehrarbeitsvergütungsverordnung für Mecklenburg-Vorpommern allein schon aus Gründen der Transparenz dringend erforderlich ist.

Zu § 67 „Zuschlag zur Gewinnung von Personal“, zu § 68 „Zuschlag zur Gewinnung von Fachärztinnen und Fachärzten“, § 69 „Zuschlag zur Gewinnung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ und § 70 „Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften“

Der DGB bewertet die vorgesehene Ausweitung der Personalgewinnungszuschläge kritisch. Eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung sollte weniger durch gezielte und im Zweifelsfall intransparente Zuschläge als durch strukturelle Maßnahmen erfolgen, die allen Beamtinnen und Beamten zu Gute kommen. Derartige strukturelle Maßnahmen sieht der Gesetzesentwurf allerdings nicht vor.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern wird angesichts zahlreicher Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses in angrenzenden bzw. nahen Bundesländern (Brandenburg, Berlin, Schleswig-Holstein) und der durch den 0,2-Prozent-Abzug zum Aufbau der Versorgungsrücklage niedrigeren Übernahme der Tarifabschlüsse bis Ende 2022 absehbar weiter an Wettbewerbsfähigkeit verlieren. Die vorgesehenen Personalgewinnungszuschläge werden dieses Problem nur punktuell lösen können.

Die vorgesehenen Regelungen sind für den DGB nur im Rahmen eines Gesamtpaketes und vor dem Hintergrund der vorgesehenen strengen Voraussetzungen konsensfähig. Der Einsatz

der Zuschläge sollte durch das für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium regelmäßig überprüft und ausgewertet werden.

Zu § 71 „Zuschlag für die Tätigkeit in der Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern“

Hinsichtlich der in der Begründung geschilderten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Dienstposten in der Landesvertretung stellt sich die Frage, ob ein Personalgewinnungszuschlag hier das richtige Instrument ist oder ob nicht sinnvollerweise für die laut Begründung „häufig zeitlich befristete Tätigkeit“ eine Zulage gezahlt werden sollte. Dies würde die Attraktivität der Tätigkeit in der Landesvertretung insgesamt erhöhen und das Ziel unterstützen, geeignete Beamtinnen und Beamte aus Mecklenburg-Vorpommern für die (temporäre) Tätigkeit in Berlin zu gewinnen.

Zu § 72 „Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers“

Die vorgesehene Regelung hat zusammen mit § 65 LBG M-V das Ziel, für erfahrene und leistungsfähige Beamtinnen und Beamten die Arbeit bis zur Regelaltersgrenze attraktiv zu gestalten und von einem vorzeitigen Antragsruhestand abzuhalten. Der Ansatz, mit einer Teilzeitregelung plus Zuschlag Beamtinnen und Beamten die Arbeit bis zur Regelaltersgrenze zu ermöglichen, wird vom DGB begrüßt. Das Modell ist auch deswegen attraktiv, da durch die Weiterarbeit zusätzliche Pensionsansprüche entstehen können. Wichtig ist aus Sicht des DGB jedoch, dass auch mit diesem Modell nicht über die Regelaltersgrenze hinaus gearbeitet wird.

Im Rahmen der Diskussion um die Eckpunkte zum vorliegenden Gesetzesentwurf hat der DGB die Frage aufgeworfen, wie die Landesregierung insbesondere älteren Beamtinnen und Beamten eine Weiterarbeit bis zur Altersgrenze ermöglichen und der hohen Zahl an Antragsruheständen entgegenwirken möchte. Zentrale Hebel sind dabei aus Sicht des DGB eine Entlastung der Beschäftigten und Investitionen in das betriebliche Gesundheitsmanagement, wobei verschiedene Formen der Entlastung denkbar sind. Der DGB hat deswegen darum gebeten, sowohl Entlastungen bei der Arbeitszeit für lebensältere Beschäftigte als auch verkürzte Arbeitszeiten für langjährig Schicht- oder Wechselschichtdienstleistende nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins zu prüfen.

Die nun vorgesehene Regelung einer Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers greift die Anregungen des DGB auf. Allerdings ist die Regelung nach dem neuen § 65 LBG M-V auf Beamtinnen und Beamte begrenzt, deren Leistungen ausweislich einer dienstlichen Beurteilung die Anforderungen übertreffen und deren Weiterbeschäftigung im dienstlichen Interesse liegt. Auf S. 4 des Gesetzesentwurfes werden diese Personen als Leistungsträger definiert. Von einem breiten Instrument zur Vermeidung von vorzeitigen Antragsruheständen kann hier also nicht die Rede sein. Vielmehr befürchtet der DGB, dass das Instrument absehbar auf wenige Einzelfälle begrenzt bleiben wird. In einem quotierten Beurteilungssystem (mit einer streng limitierten Anzahl guter und sehr guter Beurteilungen) wird diese Regelung absehbar zu Konflikten in der Praxis führen.

Der DGB bittet zu prüfen, ob die Anwendung der Regelung nicht auch auf Antrag des Beschäftigten bzw. auf Vorschlag der Personalvertretung möglich sein könnte.

Der DGB weist darauf hin, dass der Zuschlag nicht bei einer Verschiebung des Eintritts in den Ruhestand nach § 35 Abs. 3 LBG M-V gewährt werden sollte. Ein entsprechender Hinweis sollte in der Gesetzesbegründung ergänzt werden.

Zu § 76 „Anwärterbezüge“

Der neue § 76 Abs. 5 sieht vor, dass die Gewährung von Anwärterbezügen für Anwärterinnen und Anwärter, die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes ein Studium ableisten, von der Erfüllung von Auflagen, insbesondere der Ableistung einer anschließenden Mindestdienstzeit bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des öffentlichen Dienstes, abhängig gemacht werden kann. Dies wird vom DGB abgelehnt.

Die Anwärterbezüge sind sehr niedrig bemessen. Sie dienen der Sicherung des Unterhaltes während der Ausbildung und unterliegen der Fürsorgepflicht der Dienstherrn. Der DGB tritt deswegen grundsätzlich für eine deutliche Stärkung der Anwärterbezüge ein. Damit könnte auch eine Fehlentwicklung korrigiert werden, die ab 1998 zu zahlreichen strukturellen Verschlechterungen der Anwärterbezüge vor dem Hintergrund einer damals schwierigen Arbeitsmarktlage geführt hat. Dazu zählen sowohl strukturelle Absenkungen als auch die Streichung des Verheirateten- und des Alterszuschlags.

Historisch bewegen sich die Anwärterbezüge zwischen mindestens 30 Prozent der Eingangsbesoldung als absolute Untergrenze (§ 54 Beamtenrechtsrahmengesetz von 1957) und 50 Prozent plus Kinderzuschläge (Unterhaltszuschuss in der Weimarer Republik). Die absolute Untergrenze von mindestens 30 Prozent der Eingangsbesoldung findet sich auch heute noch in besoldungsrechtlichen Vorschriften (z. B. in §§ 71 und 72 SHBesG sowie §§ 80 und 81 des vorliegenden Gesetzesentwurfes). Die absolute Untergrenze sollte aus Sicht des DGB nicht unterschritten werden. Dies gilt explizit auch im Falle von Rückforderungen.

Andere Länder haben ähnliche Regelungen, die Auflagen ermöglichen (§ 67 Abs. 5 Hmb-BesG, § 67 Abs. 5 SHBesG), verzichten aber auf die explizite Nennung einer Mindestdienstzeit bei Dienstherrn im Geltungsbereich des Gesetzes. Im Gegenteil wird in den entsprechenden Regelungen zu den Anwärtersonderbezügen jeweils auf die Gesamtheit des öffentlichen Dienstes des Bundes, der Länder, Kommunen und anderer Dienstherrn verwiesen. Die Frage ist, warum hiervon im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes explizit abgewichen werden soll.

Der DGB nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzesentwurf von den im Rahmen der Vorstellung der Eckpunkte diskutierten deutlich weitergehenden Regelungen Abstand genommen hat. Der DGB begrüßt, dass die Kritik des DGB an den geplanten Regelungen damit zumindest teilweise Wirkung gezeigt hat.

Der steigende Wettbewerb um die besten Bewerberinnen und Bewerber, der sich sowohl gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn als auch gegenüber der Pri-

vatwirtschaft in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird, macht es erforderlich, insbesondere für den Einstieg in den öffentlichen Dienst, deutlich attraktivere Bedingungen zu schaffen. Die Schaffung von Strafregelungen und Mobilitätshindernissen ist aus Sicht des DGB der falsche Ansatz.

Zu § 78 „Anwärtersonderzuschläge“

Die aus der Vorstellung der Eckpunkte herausklingende deutliche Ausweitung der Anwärtersonderzuschläge findet sich im vorliegenden Gesetzesentwurf so nicht wieder. Sie ist vom DGB kritisch bewertet worden. Der DGB tritt dafür ein, die insgesamt sehr niedrigen Anwärtersonderzuschläge erkennbar und strukturell wirksam zu erhöhen. Der DGB hält dies für deutlich zielführender, als immer wieder in einzelnen Bereichen durch Anwärtersonderzuschläge Attraktivitätssteigerungen erreichen zu wollen.

Der nun vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass der Anspruch auf Anwärtersonderbezüge erlischt, wenn nicht eine Mindestdienstdauer bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern abgeleistet wird. Vergleichbare Regelungen bestehen in den Gesetzen der anderen norddeutschen Länder nicht. Stattdessen wird beispielsweise in Schleswig-Holstein und in Hamburg eine mindestens fünfjährige Dienstdauer im öffentlichen Dienst des Bundes, eines Landes, einer Kommune oder eines sonstigen Dienstherrn vorausgesetzt. Es wird also von einer Gesamtheit des öffentlichen Dienstes ausgegangen.

Der DGB lehnt die nun vorgesehene Beschränkung auf Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes ab. Zu befürchten sind massive Einschränkungen der Mobilität innerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn andere Länder dem Vorbild Mecklenburg-Vorpommerns folgen sollten.

Die Attraktivität als Dienstherr im Wettbewerb zum Bund und anderen Ländern wird durch Mindestdienstzeiten nicht gestärkt. Dies erreicht man vielmehr durch ein wettbewerbsfähiges Besoldungsniveau, gute Anwärtersbezüge, gerechte Dienstpostenbewertungen, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten. Fehlen diese Voraussetzungen, so wirken Mindestdienstzeiten eher abschreckend.

Zu § 79 „Unterrichtsvergütung für Anwärtersinnen und Anwärter für ein Lehramt“

Der DGB plädiert dafür, in Abs. 3 einen Orientierungsrahmen für die Höhe der Unterrichtsvergütung aufzunehmen und schlägt hierfür folgende Ergänzung vor: „Der festzulegende Stundensatz richtet sich dabei nach dem auf eine Pflichtstunde entfallenden Stundensatz der Besoldungsgruppe A 13 Stufe 4.“ Diese Regelung würde der Praxis im Tarifbereich entsprechen. Dort wird eine Lehrkraft mit dem 1. Staatsexamen in die E 13 Stufe 1 eingruppiert.

Zu § 85 „Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte oder Ausbildungsstätte“

Die Aufnahme einer entsprechenden Regelung in das Landesbesoldungsgesetz wird ebenso unterstützt wie die Nichtanrechnung entsprechender Leistungen als Sachbezüge nach § 12.

Das Land Schleswig-Holstein beabsichtigt derzeit, im Besoldungsrecht zu verankern, dass Leistungen zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität und Gesundheitsvorsorge nicht als Sachbezüge auf die Besoldung angerechnet werden.

Mit der Neufassung des § 85 im Rahmen des vorliegenden Entwurfes könnten auch in Mecklenburg-Vorpommern konkret Leistungen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gewährt werden, wenn im Haushaltsplan oder in dem entsprechenden Plan einer Kommune oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt.

Im Unterschied zum § 3 des Entwurfes geht der § 85 davon aus, dass nicht die Beamtinnen und Beamten allein für klimafreundliche Mobilitätskonzepte aufkommen und diese damit für die Dienstherren kostenneutral sind. Da im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens nur die rechtlichen Möglichkeiten für verschiedene Modelle geschaffen werden, würde es der DGB begrüßen, wenn der neue § 85 auch Darlehensmodellen zur Anschaffung von Fahrrädern alternativ zu der Regelung in § 3 abdecken würde.

Der DGB geht davon aus, dass die Regelungen des § 85 bzw. die hierauf basierenden Maßnahmen analog auf die Tarifbeschäftigten angewandt werden.

Zu § 90 „Einordnung in die ab 1. Januar 2021 maßgeblichen Grundgehaltstabellen“

Der DGB befürwortet ausdrücklich die vorgesehene Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufen in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1. Diese Maßnahme ist geeignet, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich zu stärken.

Kritisch bewertet der DGB jedoch, dass die Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe nur in wenigen, oberen Besoldungsgruppen erfolgen soll. Der DGB plädiert dafür, die Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen vorzunehmen. Dies würde zum einen die Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung für Neuverbeamtete insgesamt erhöhen, zum anderen auch die Wahrung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen gewährleisten. Bei einer Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe nur in ausgewählten Besoldungsgruppen wäre die Einhaltung des Abstandsgebotes explizit zu prüfen und das Ergebnis dieser Prüfung im Rahmen des Gesetzesentwurfes zu dokumentieren. Zusätzliche Pensionsverpflichtungen des Landes wären mit einer Streichung der jeweils ersten Erfahrungsstufe aller Besoldungsgruppen nicht verbunden.

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

Die Übergangsvorschrift sieht vor, dass die Überprüfung bisherig festgesetzter Erfahrungsdienstalter nur auf Antrag der berechtigten Beamtinnen und Beamten erfolgen soll. Dies ist aus Sicht des DGB sachgerecht. Eine Überprüfung auf Basis der neuen Rechtslage durch die Dienstherrn sollte nicht vorgenommen werden, da dies nicht nur mit erheblichem Aufwand verbunden wäre, sondern auch zu einer erheblichen Unruhe in den Dienststellen führen würde.

Zu § 94 „Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte“

Die vorgesehene Überleitung vorhandener Schulrätinnen und Schulräte in der Besoldungsgruppe A 14 zum 1. Januar 2021 in das Amt einer Schulamtsdirektorin oder eines Schulamtsdirektors als Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamter eines Staatlichen Schulamtes in der Besoldungsgruppe A 15 wird vom DGB als sachgerechte Änderung befürwortet.

Zu Anlage 1 „Besoldungsordnungen A und B“

Der DGB begrüßt, dass mit dem vorliegenden Entwurf eine einheitliche Besoldungsordnung für den öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern geschaffen wird.

Mittlerweile werden in den Ländern teilweise sehr unterschiedliche Einstiegsämter festgelegt. Dies ist bei der Frage der Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit im Ländervergleich zu berücksichtigen. So hat beispielsweise das Land Schleswig-Holstein die Besoldungsgruppe A 8 für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Polizei und für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justiz bei Verwendung in Funktionen des Allgemeinen Vollzugsdienstes oder des Werkdienstes bei den Justizvollzugsanstalten und in der Funktion des Abschiebehaftevollzuges bei einer Abschiebungshafteinrichtung eingeführt. Das Nachbarland Brandenburg hat ebenfalls eine entsprechende Einordnung vorgenommen.

Gegen die Einführung der Zulage in der Besoldungsgruppe A 16 für die Leiterinnen und Leiter von großen und besonders bedeutenden unteren Landesbehörden ohne einen örtlich begrenzten Zuständigkeitsbereich werden seitens des DGB keine Einwände erhoben. Der DGB weist jedoch darauf hin, dass eine entsprechende Zulage nicht als günstigerer Ersatz zur B-Besoldung dienen darf.

Zu Anlagen 5 und 8 „Grundgehaltssätze der Besoldungsordnungen A und R“

Siehe die Ausführungen zu § 90 „Einordnung in die ab 1. Januar 2021 maßgeblichen Grundgehaltstabellen“.

Zu Anlage 10 „Beträge des Familienzuschlags“

Das bisherige Besoldungsrecht sieht einen unterschiedlich hohen Familienzuschlag für die unteren Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 und die übrigen Besoldungsgruppen vor. Die unteren Besoldungsgruppen bekommen damit auch einen niedrigeren Familienzuschlag. Der DGB hat bereits in seinem Schreiben vom 15. Januar 2019 vorgeschlagen, den Familienzuschlag auf den höheren Wert zu vereinheitlichen. Die vorgesehene Regelung wird deswegen ausdrücklich begrüßt.

Diese Maßnahme ist auch ein Beitrag zur Wahrung des Abstandsgebotes zur Sozialhilfe bzw. Grundsicherung und damit zur Sicherung der amtsangemessenen Alimentation von Alleinverdienern mit Familie in den unteren Besoldungsgruppen. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Abstandsgebot erscheint eine historisch gewachsene Schlechterstellung niedriger Besoldungsgruppen in diesem Bereich als überholt.

Zu Anlage 12 „Strukturzulagen, Stellenzulagen und Amtszulagen“

Die vorgesehene einmalige Erhöhung und anschließende Dynamisierung der Sicherheitszulage, der Polizeizulage, der Feuerwehrezulage und der Justizvollzugszulage entspricht einer langjährigen Forderung des DGB. Sie wird deswegen umfassend begrüßt und unterstützt.

Im Rahmen der regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung werden bisher nur einzelne Zulagen regelmäßig erhöht. Zulagen nach dem Besoldungsgesetz, die nicht der regelmäßigen Anpassung unterliegen, verlieren durch diese Praxis regelmäßig an Wert. Es besteht damit die Gefahr, dass diese Zulagen dauerhaft nicht ihre eigentliche Funktion erfüllen können. Dies betrifft beispielsweise die in den Eckpunkten genannten Zulagen für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges.

Der DGB begrüßt und unterstützt deswegen ausdrücklich, dass nun Zulagen auf den Länderdurchschnitt angehoben und anschließend einer regelmäßigen Anpassung (Dynamisierung) unterliegen sollen. Der DGB geht davon aus, dass die Zulagen künftig mit den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung steigen sollen.

Der DGB tritt dafür ein, die Polizeizulage, die Feuerwehrezulage und die Justizvollzugszulage wieder ruhegehaltstfähig zu machen und bittet darum, eine entsprechende Regelung zu ergänzen (vgl. „Weitergehende Vorschläge und Anregungen des DGB“, Abschnitt „Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltstfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz“).

Zur Streichung der Stellenobergrenzen für Beförderungämter

Der DGB begrüßt den Wegfall der Stellenobergrenzen. Dieses Steuerungsinstrument ist weder zeitgemäß, noch trägt es zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes bei.

Die Bewertung einer Stelle muss sich aus der konkreten Bewertung des einzelnen Amtes im Rahmen eines Stellenbewertungsverfahrens bzw. einer Dienstpostenbewertung ergeben. Eine Deckelung der Stellen durch eine Verordnung ist vor diesem Hintergrund problematisch

und erscheint eher als ein überkommenes planwirtschaftliches Instrument. Feste Stellenobergrenzen, die unabhängig von wahrzunehmenden Aufgaben festgelegt werden, tragen zudem zur Demotivation der Beschäftigten bei.

Zu Artikel 2 „Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes“

Der DGB erwartet, dass mit den im Versorgungsrecht vorgesehenen Anpassungen keine Verschlechterungen für einzelne Beamtinnen und Beamte verbunden sind.

Zu § 6 „Regelmäßige ruhegehaltsfähige Dienstzeit“

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Ergänzung, dass die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nur dann als ruhegehaltsfähig berücksichtigt werden kann, wenn ein angemessener Kostenausgleich im Rahmen eines Versorgungszuschlags erfolgt. Damit wird die bisherige Verwaltungspraxis gesetzlich normiert.

Eine besondere Bedeutung hat diese Regelung im Falle der Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten für hauptamtliche Tätigkeiten bei Gewerkschaften. Eine Anerkennung der Beschäftigungszeit bei einer Gewerkschaft als ruhegehaltsfähige Dienstzeit darf in diesem Fall nur möglich sein, wenn die Gewerkschaft als Arbeitgeber hierfür einen angemessenen Ausgleich an den Dienstherrn leistet. Wenn eine Gewerkschaft diesen Ausgleich nicht leistet, darf - auch im Sinne einer sich aus der zwingenden Neutralität der Dienstherrn gegenüber den Gewerkschaften ergebenden Gleichbehandlung - kein Ermessen bestehen, Zeiten trotzdem als ruhegehaltsfähig anzuerkennen. Wenn jedoch ein solcher Ausgleich vereinbart und gezahlt wird, dann muss aber auch für die Gewerkschaft und den beurlaubten Beamten bzw. die Beamtin in dieser Frage eine Rechtssicherheit auf Anerkennung der Zeiten als ruhegehaltsfähige Dienstzeit bestehen, die nicht nach Ermessen ausgeübt werden kann.

Der DGB bittet um eine Klarstellung im Rahmen der Gesetzesbegründung, dass Ausnahmen von der Erhebung des Versorgungszuschlags durch das für das Versorgungsrecht zuständige Ministerium nicht im Falle der Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten für hauptamtliche Tätigkeiten bei Gewerkschaften möglich sind. Eine Begünstigung einzelner Organisationen muss zweifelsfrei ausgeschlossen sein. Es darf nicht ansatzweise der Verdacht einer finanziellen Begünstigung der Gewerkschaften oder einzelner Funktionärinnen und Funktionäre durch den Dienstherrn entstehen.

Zu § 13 „Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädlicher Verwendung“

Die Übertragung der Maßnahmen des Einsatzversorgungsverbesserungsgesetzes des Bundes in das Landesbeamtenversorgungsgesetz wird vom DGB unterstützt. Sie trägt zur Absicherung der Hinterbliebenen bei.

Zu § 14 a „Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes“

Die Anhebung der des anrechnungsfreien Betrags entsprechend dem Rentenrecht ist aus Sicht des DGB sachgerecht.

Zu § 43 „Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung“

Die Übertragung der Maßnahmen des Einsatzversorgungsverbesserungsgesetzes wird vom DGB unterstützt. Sie trägt zur Absicherung der Betroffenen und ihrer Angehörigen bei. Mit der Neuregelung sind an dieser Stelle erkennbare Verbesserungen verbunden. Es darf allerdings nie vergessen werden, dass auch deutlich erhöhte Entschädigungssätze den Verlust eines geliebten Menschen nicht ersetzen können.

Der Verweis im neuen Absatz 8 auf den Absatz 3 ist offenbar fehlerhaft und sollte korrigiert werden.

Zu § 49 „Zahlung der Versorgungsbezüge und Versorgungsauskunft“

Der DGB begrüßt die Aufnahme eines Anspruches auf eine Versorgungsauskunft in § 49 Abs. 10. Damit wird auch an dieser Stelle eine Anregung des DGB aufgegriffen.

Die Zunahme von Teilzeit im Bereich der Beamtinnen und Beamten führt dazu, dass es teilweise für die Beamtinnen und Beamten ohne Beratung schwer nachzuvollziehen ist, welche Versorgungsleistungen sie bereits erworben haben und welche Versorgungshöhe sie voraussichtlich erreichen werden. Eine offene Frage ist damit aus Sicht des DGB, ob auch eine eventuell anstehende Entscheidung für oder gegen eine Arbeitszeitverkürzung ein berechtigtes Interesse im Sinne des Gesetzes sein kann.

Der DGB weist darauf hin, dass auch das Land Schleswig-Holstein als Reaktion auf eine entsprechende Forderung des DGB einen Rechtsanspruch auf eine Versorgungsauskunft in § 56 Abs. 9 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein bei berechtigtem Interesse auf schriftlichen Antrag verankert hat. Um einer hohen Anzahl von Anträgen vorzubeugen, hat das Land Schleswig-Holstein parallel einen öffentlich zugänglichen Versorgungsrechner eingerichtet.¹ Nach Informationen des DGB ist diese Strategie aufgegangen, der Versorgungsrechner wird intensiv genutzt. Hamburg hat auf Anregung des DGB für seine Beamtinnen und Beamten ebenfalls ein entsprechendes Online-Angebot geschaffen.²

¹ Versorgungsrechner Schleswig-Holstein:

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/V/versorgungsrechner_online.html

² Versorgungsrechner Hamburg: <https://www.hamburg.de/zpd/versorgungsrechner/>

Zu § 55 „Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten“

Die geplante Änderung wäre für die betroffenen Personen mit teilweise erheblichen Verbesserungen verbunden. Sie wird deswegen vom DGB ausdrücklich begrüßt. Dies gilt ausdrücklich auch für die rückwirkende Anwendung zum 1. Januar 2019 nach Artikel 11 des vorliegenden Gesetzesentwurfes.

Der DGB hat sich im Rahmen des Beteiligungsverfahrens und der parlamentarischen Anhörung zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) auf Bundesebene für die Streichung der entsprechenden Vorschriften auf Bundesebene ausgesprochen und auf die Regelungen in den Ländern Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt verwiesen.³ Eine Regelung, die sich am Standard der anderen neuen Länder orientiert, erscheint aus Sicht des DGB auch für Mecklenburg-Vorpommern als sachgerecht. Dies ist mit dem vorliegenden Entwurf gewährleistet.

Der DGB weist darauf hin, dass zur Erhöhung des Anteils von Frauen in gehobenen/höheren Positionen in den "bewaffneten Organen der DDR" Frauen Studiengänge absolviert haben, die heute als systemnah gewertet werden. Gerade mit Blick auf die damalige Erwerbsbiografie von Frauen, haben die derzeitigen Regelungen teilweise erhebliche Auswirkungen.

Zu § 61 „Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung“

Die geplanten Ergänzungen in § 61 Abs. 2 sind aus Sicht des DGB sachgerecht und bedeuten gleichzeitig eine Stärkung der Attraktivität von Freiwilligendiensten für diese Zielgruppe.

Der DGB geht davon aus, dass die Formulierung „Schul- oder Berufsausbildung“ in Abs. 2 Nr. 1 a auch ein Studium einschließt.

Zu § 107 a „Befristete Ausnahmen für Verwendungseinkommen“

Die geplante Norm und ihre Begründung lassen offen, in welcher Art von Beschäftigungsverhältnis die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten beschäftigt werden sollen. Der DGB legt großen Wert darauf, dass die Beschäftigung dieser Personengruppe nicht zur Blockade von Stellen und damit zu einer Verschlechterung von Beförderungsmöglichkeiten der aktiven Beamtinnen und Beamten kommt. Die Zielgruppe dieser Regelung dürfte im Regelfall Beförderungsämtler erreicht haben.

Konkret genannt werden in der Begründung Einsatzmöglichkeiten für ehemalige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Setzen diese Einsatzmöglichkeiten die Vollzugeigenschaft

³ Vgl. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Inneres und Heimat, Ausschussdrucksache 19(4)365 D, Stellungnahme des DGB vom 10. Oktober 2019, S. 9 zu § 55 Beamtenversorgungsgesetz, abrufbar unter

<https://www.bundestag.de/resource/blob/661948/813f25667ae5fada8060beac88f0f783/A-Drs-19-4-365-D-data.pdf>

voraus, kann dies zur Blockade von Beförderungsstellen führen. Dies wäre für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nicht förderlich.

In der Praxis sind die restriktive Anwendung und der Ausnahmecharakter der Regelung zu beachten.

Zu Artikel 3 „Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes des Landes Mecklenburg-Vorpommern“

Der DGB nimmt die Einführung eines Altersgeldes in Mecklenburg-Vorpommern als Konsequenz der Rechtsprechung zur Kenntnis.

Das geplante Landesaltersgeldgesetz (LAltGG M-V) orientiert sich am Altersgeldgesetz des Bundes (AltGG). Dies ist aus Sicht des DGB sachgerecht, auch wenn dadurch einige Härten wie der 15-prozentige Strafabzug aus § 7 Abs. 1 LAltGG M-V auch in Mecklenburg-Vorpommern Anwendung finden würden. Andere Länder, wie z. B. Schleswig-Holstein, planen auf diesen Abzug zu verzichten.

Das Altersgeld ist deutlich von der Beamtenversorgung nach Artikel 33 Abs. 5 GG abzugrenzen. Altersgeldberechtigte sind Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern nicht gleichgestellt. Es besteht beispielsweise weder ein Anspruch auf eine Mindestversorgung noch auf Leistungen aus der Beihilfe. Die Regelung des Altersgeldes im Rahmen eines eigenen Gesetzes wird deswegen vom DGB unterstützt.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass das Lebenszeitprinzip ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Abs. 5 GG und damit ein tragendes Element des Berufsbeamtentums ist. Gemeinsames Interesse der Dienstherrn und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sollte es damit sein, die Arbeitsbedingungen, Einkommen und Karriere-möglichkeiten im öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass ein Wechsel in die Privatwirtschaft die absolute Ausnahme bleibt.

Zu Artikel 4 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Die beabsichtigten Änderungen im Landesbeamtengesetz waren leider nur zu einem geringen Teil Gegenstände der bisherigen gemeinsamen Erörterungen. Offene Fragen konnten damit nur begrenzt im Vorfeld dieser Stellungnahme geklärt werden.

Zu § 9 „Stellenausschreibung, gesundheitliche Eignung“

Gegen die vorgesehenen Regelungen, die sich teilweise an den Regelungen der anderen norddeutschen Länder orientieren, werden keine Einwände erhoben.

Zu § 12 „Zuverlässigkeitsüberprüfung“

Die vorgesehene Regelung wird in dieser Form vom DGB sehr kritisch bewertet. Es sind aus Sicht des DGB zahlreiche Fragen offen, die zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtert werden sollten. Der DGB bittet deswegen darum, die entsprechende Norm nicht im Rahmen dieses sehr umfangreichen Gesetzgebungsverfahrens in den Landtag einzubringen, sondern hierzu eine angemessene beamtenrechtliche Beteiligung im Rahmen eines separaten Gesetzgebungsverfahrens zu ermöglichen. Da die Einstellungen im Bereich der Landespolizei zum August und Oktober erfolgen, besteht keine Eile, eine entsprechende Regelung bereits mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zum 1. Januar 2021 in Kraft zu setzen.

Unstrittig ist das Ziel, Verfassungsfeinden den Zugang zum öffentlichen Dienst zu verwehren. Sowohl nach dem Beamtenrecht als auch nach den einschlägigen Tarifverträgen wird von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes gefordert, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintreten bzw. sich zu dieser durch ihr gesamtes Verhalten bekennen.⁴ Die Gesetzes- und die Rechtslage sind damit eindeutig: Eine Person, die nicht die Gewähr dafür bietet, dass sie jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt, darf nicht verbeamtet werden.⁵ Damit soll gewährleistet werden, dass der öffentliche Dienst jederzeit in seiner Gesamtheit bereit und in der Lage ist, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten und Angriffen auf unsere Verfassungsordnung abwehren zu können.

Die Frage, wie dieses Ziel zu erreichen ist, war in der Geschichte unseres Landes wiederholt Gegenstand von Diskussionen und politischen Auseinandersetzungen, die bis heute nachwirken und erst schrittweise historisch und politisch aufgearbeitet werden.⁶

Das Hamburger Beispiel zeigt dabei, wie ein schwieriges politisches Spannungsfeld entstehen kann, zwischen der historischen Aufarbeitung des sogenannten „Radikalenerlasses“ und dem aktuellen Bestreben, mit dem Instrument der Regelanfrage „gegen Rechts“ in der Polizei vorgehen zu wollen. Die Hamburgische Bürgerschaft hat am 22. August 2018 festgestellt, „dass der sogenannte Radikalenerlass in Hamburg mit Beschluss vom 13.2.1979 aufgehoben wurde und seitdem nicht mehr existiert, dass viele der von hamburgischen Maßnahmen betroffenen Personen durch Gesinnungs-Anhörungen, Berufsverbote, langwierige Gerichtsverfahren, Diskriminierungen oder auch Arbeitslosigkeit Leid erleben mussten, dass die Umsetzung des Radikalenerlasses ein unrühmliches Kapitel in der Geschichte Hamburgs darstellt, das ausdrücklich bedauert wird und spricht den aus heutiger Sicht zu Unrecht Betroffenen ihren Respekt und ihre Anerkennung aus [sic!]“. ⁷ Trotz dieses klaren Bekenntnisses

⁴ Vgl. beispielsweise § 7 Abs. 1 Nr. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und § 3 Abs. 1 TV-L.

⁵ Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020, S. 229.

⁶ Zur politischen Nachbereitung: Hamburgische Bürgerschaft, Drucksachen 21/13844 vom 20. Juli 2018 und 21/17655 vom 25. Juni 2019. Zur wissenschaftlichen Aufarbeitung: Jaeger, Alexandra: Auf der Suche nach Verfassungsfeinden, Der Radikalenbeschluss in Hamburg 1971 – 1987, Göttingen 2019.

⁷ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksachen 21/13844 vom 20. Juli 2018.

trat Anfang 2020 eine Regelung im § 34 Abs. 1 a des Hamburgisches Sicherheitsüberprüfungs- und Geheimschutzgesetz (HmbSÜGG) in Kraft, die eine Regelanfrage beim Verfassungsschutz vor der Einstellung in eine Laufbahn der Fachrichtung Polizei oder als Angestellte oder Angestellter im Polizeidienst vorsieht. Hamburg ist damit nach Kenntnisstand des DGB das erste und bisher einzige Bundesland, welches eine derartige Regelung gesetzlich verankert hat. In Bayern existiert eine ähnliche Regelung, die auf den Richterbereich begrenzt ist.

Der vorliegende Gesetzesentwurf beabsichtigt eine gesetzliche Grundlage für eine Regelanfrage bei Polizei und Verfassungsschutz zu schaffen. Hierzu wird eine ausführliche Gesetzesbegründung vorgelegt, die unter anderem auf S. 272 klarstellt, dass „die Zuverlässigkeitsüberprüfung der Einstellungsbehörde nicht dadurch zu Lasten des Bewerbers abgeschlossen wird, wenn die Verfassungsschutzbehörde oder die Polizei mitteilt, dass und ggf. welche Erkenntnisse vorliegen.“ Weiter wird klargestellt, dass „die vorgesehene Anfrage lediglich ein weiteres Erkenntnismittel“ ist und es Aufgabe der Einstellungsbehörde sei, die ihr vorliegenden Erkenntnisse zu bewerten und zu einer Entscheidung zu kommen, ob begründete Zweifel an der Verfassungstreue bestehen oder ob die Zweifel ausgeräumt werden können.“ Sowohl diese Klarstellung als auch die Schaffung einer expliziten gesetzlichen Grundlage sind auch Sicht des DGB als Grundlage für die Einführung einer Regelanfrage unverzichtbar. In der Rechtsentwicklung seit dem sogenannten „Radikalenerlass“ hat der Gesetzesvorbehalt eine deutliche Ausweitung erfahren. Eine Regelabfrage ohne gesetzliche Grundlage wäre damit nicht mehr denkbar. Gleichzeitig muss unstrittig sein, dass dem Verfassungsschutz keine Entscheidungskompetenz über die Verbeamtung bzw. Nichtverbeamtung zukommt. Er ist nur eine Auskunftsstelle. Die Entscheidung über die Verbeamtung liegt bei der für die Ernennung zuständigen Stelle.

Trotzdem wirft die vorgesehene Regelung – auch im Vergleich zur Hamburger Regelung – zahlreiche Fragen auf, die im Vorfeld der Verabschiedung einer solchen Regelung zu beantworten wären. Fragen entstehen in diesem Kontext auch aus der Diskussion entsprechender Regelungen und ihrer Geschichte in der Fachöffentlichkeit.⁸

Die bisherige Begrenzung der Norm auf die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes wird vom DGB abgelehnt. Sie ist sachlich nicht hinreichend begründet, verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und stellt eine einseitige Stigmatisierung der betroffenen Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzuges dar. Eine Bedrohung für die freiheitlich-demokratische Grundordnung geht nicht ausschließlich und auch nicht überwiegend von potentiellen Verfassungsfeinden im Polizeivollzug aus.

Die Gesetzesbegründung fokussiert sich sehr auf die Rolle der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten als zukünftige Waffenträger. Zugang zu Waffen und Sprengstoffen haben aber auch andere Bereich des öffentlichen Dienstes wie z .B. Kampfmittelräumdienste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Munitionszerlegungsbetrieb, Beschafferinnen und Beschaffer, Gutachter beim Landeskriminalamt (LKA), Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den

⁸ Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020.

Asservatenkammern oder in den Dienststellen der Polizei für die Beschaffung und Auslieferung von Waffen zuständige Techniker und Logistiker. Der Zugang zu Waffen und Sprengstoffen ist damit nicht auf Polizeivollzugsbeamtinnen und – beamte beschränkt. Die Regelung im Hamburger Sicherheitsüberprüfungsgesetz schließt explizit auch Angestellte der Polizei mit ein. Eine Regelung, die das Ziel hat, den Zugang von Verfassungsfeinden zu Waffen und Sprengstoffen zu unterbinden müsste also deutlich weiter gefasst sein und nicht im Landesbeamtengesetz getroffen werden.

Auch die in der Gesetzesbegründung genannte Rolle als Uniformträger ist nicht spezifisch für den Polizeivollzug. Andere Bereiche des Vollzuges, die auch im besonderen Maße zu Eingriffen in die Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger berechtigt sind, tragen ebenfalls Uniform und repräsentieren damit in besonderem Maße den Staat. Dies gilt beispielsweise für den Bereich des Justizvollzuges und die Berufsfeuerwehren. Die Frage, warum die Zuverlässigkeitsüberprüfung nicht für alle Vollzugsbereiche Anwendung finden soll, bleibt im Gesetzesentwurf vollkommen offen.

Die Hamburger Regelung sieht nur eine Regelanfrage beim Verfassungsschutz vor, der dann – laut Gesetz – eine Abfrage in den nachrichtendienstlichen Informationssystemen vornimmt. Das ist eine sehr konkrete Formulierung. Im Vergleich dazu ist die vorgesehene Regelung im Gesetzesentwurf sehr weit gefasst. Zum einem wird auch die Polizei um Auskunft gebeten, zum anderen werden die nutzbaren Daten und Quellen für eine Auskunft nicht eingegrenzt. Dies wirft eine ganze Reihe von datenschutzrechtlichen Fragen auf.

Aus dem Gesetzesentwurf ist nicht ersichtlich, inwieweit die vorgesehene Norm bzw. das vorgesehene Verfahren mit dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern abgestimmt ist. Eine derartige Abstimmung sollte aus Sicht des DGB zwingend erfolgen. Ist sie noch nicht vorgenommen worden, spricht dies für den Vorschlag des DGB, den Sachverhalt nicht unter Zeitdruck im Rahmen des vorliegenden Gesamtentwurfes zu behandeln.

Insbesondere hinsichtlich der Auskunftsanfrage an die Polizei stellt sich die Frage, welche Informationen die Polizei datenschutzkonform zur Verfügung stellen kann, die nicht auch Gegenstand eines polizeilichen Führungszeugnisses sind. Darüber hinaus stellt sich die berechnete Frage, ob derartige Informationen überhaupt zu Lasten eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin verwendet werden dürften, wenn keine Verurteilung durch ein Gericht erfolgte. Eine gerichtliche Verurteilung wäre aber auch durch die Vorlage eines Führungszeugnisses feststellbar.

Gerade die Fragen des Datenschutzes sind in diesem Kontext besonders brisant. Ohne Zweifel fallen die bei Polizei und Verfassungsschutz abgefragten Daten in die die Kategorie „Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten“ nach Artikel 9 Abs. 1 der Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (DSGVO), da aus ihnen politische Meinungen oder weltanschauliche Überzeugungen hervorgehen oder zumindest abgeleitet werden sollen. Diese Daten sind damit besonders geschützt. Ihre Verarbeitung bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage. Weder der Artikel 9 Abs. 1 DSGVO noch der besondere Schutzcharakter der Daten finden sich in dem Gesetzesentwurf angemessen wieder. Aus Sicht des DGB besteht an dieser Stelle erkennbarer Nachbesserungsbedarf an der vorliegenden Norm.

Die entsprechenden Nachbesserungen sollten aufgrund ihrer Brisanz in enger Abstimmung mit dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern erfolgen. Vor diesem Hintergrund sind dann auch Alternativen zur Regelanfrage zu diskutieren bzw. zu prüfen. Denkbar ist z. B. ein Fragebogen, dessen Inhalt an Eides statt versichert wird.

Weder der Gesetzesentwurf noch die Gesetzesbegründung enthalten eine Aussage, inwieweit den zukünftigen Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit zur Stellungnahme gegenüber erhobenen Vorwürfen eingeräumt werden soll. Wie jedoch soll die Einstellungsbehörde Informationen der Polizei oder des Verfassungsschutzes vor einer Entscheidung über die Verbeamtung prüfen, wenn keine Anhörung des oder der Betroffenen erfolgt?

Darüber hinaus fehlt im Gesetzesentwurf jeder Maßstab für die Beurteilung, ob eine Person die Gewähr dafür bietet, dass sie jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt. Woran macht man dies konkret fest? An konkreten Rechtsverstößen? An der Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder Organisation? An der Teilnahme an Veranstaltungen oder Versammlungen? Eng verbunden ist damit die Frage, welchen Maßstab für Verfassungstreue man an einen 18-, 19- oder 20-jährigen Anwärter bzw. eine entsprechende Anwärterin anlegen kann oder ob es nicht Aufgabe der Ausbildung und der Ausbildungseinrichtung ist, diese Haltung durch Sozialisierung, Möglichkeiten zur Mitbestimmung und politische Bildung zu fördern.

Zudem stellt sich die Frage, ob die Regelanfrage bei Polizei und Verfassungsschutz ein geeignetes Mittel ist, um Verfassungsfeinde zu erkennen und zu bekämpfen. Welche konkreten Erkenntnisse werden solche Anfragen bei 18-, 19- oder 20-jährigen Anwärterinnen und Anwärtern bringen? Wird das Instrument wirklich helfen oder gar abschreckend wirken? Und ist eine abschreckende Wirkung wirklich gewollt, wenn diese auch kontraproduktiv wirken kann? Eine kontraproduktive Wirkung würde dann eintreten, wenn eine solche Regelung vor dem Hintergrund historischer Debatten um „Berufsverbote“ und damit verbundenen individuellen Nachteilen besonders kritische und engagierte junge Menschen von einer Bewerbung vom öffentlichen Dienst abhalten würde.

Wie bereits Eingangs festgestellt, sind aus Sicht des DGB zahlreiche Fragen offen, die zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtert werden sollten. Der DGB bittet deswegen darum, die entsprechende Norm nicht im Rahmen dieses sehr umfangreichen Gesetzgebungsverfahrens in den Landtag einzubringen, sondern hierzu eine angemessene beamtenrechtliche Beteiligung im Rahmen eines separaten Gesetzgebungsverfahrens zu ermöglichen. Da die Einstellungen im Bereich der Landespolizei zum August und Oktober erfolgen, besteht keine Eile, eine entsprechende Regelung bereits mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zum 1. Januar 2021 in Kraft zu setzen.

Zu § 14 „Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen“

Der DGB hält die vorgesehene Ergänzung für entbehrlich. Sie macht deutlich, wie notwendig es ist, die tragenden Gründe für die Veränderung des Laufbahnrechtes weiterhin aktiv zu

vertreten. Es ist aus Sicht des DGB von hoher Bedeutung, dass dies nicht zu Änderungen am aktuellen Laufbahnrecht führt.

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

Mit der vorgesehenen Regelung werden Änderungen des Europarechtes in das Landesbeamtenrecht übernommen. Die vorgesehene Regelung orientiert sich an den Regelungen anderer norddeutscher Länder. Dies wird vom DGB begrüßt.

Gegen die vorgesehene Erhebung von Gebühren und Auslagen werden seitens des DGB verfassungsrechtliche Bedenken erhoben.

Die Anerkennungsregeln finden auch dann Anwendung, wenn sich ein deutscher Staatsbürger bzw. eine deutsche Staatsbürgerin mit einem außerhalb der EU erworbenen Bildungsabschluss auf eine Stelle bewirbt und die Anerkennung der Laufbahnbefähigung beantragt.

Nach Artikel 33 Abs. 2 GG und Artikel 71 Abs. 1 der Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommerns hat jeder Deutsche bzw. jede Deutsche nach seiner bzw. ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte. Dem einzelnen Bewerber, der einzelnen Bewerberin bzw. den einzelnen Beamtinnen und Beamten wird mit diesen Normen ein grundrechtsähnliches subjektives Recht zuerkannt. Die Geltung der Grundsätze des Artikels 33 Abs. 2 GG wird unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Für die Einschränkung sind damit hohe Hürden (kollidierendes Verfassungsrecht) anzusetzen.⁹

Es ist damit verfassungsrechtlich hochgradig bedenklich, einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern durch Gebühren und Auslagen den Zugang zum öffentlichen Dienst zu erschweren, bzw. für diese Bewerberinnen und Bewerber eine zusätzliche Hürde aufzubauen. Der DGB rät vor diesem Hintergrund nachdrücklich dazu, auf den geplanten Artikel 16 Abs. 6 und damit auf die Erhebung von Auslagen und Gebühren zu verzichten. Dies würde auch dem Vorbild anderer norddeutscher Länder entsprechen.

Zu § 21 „Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion“

In Absatz 5 der neuen Regelung sollte überprüft werden, ob die Besonderheiten der kommunalen Verwaltungen hinreichend abgebildet sind. So beginnt die Leitungsebene in den Amts- und Kommunalverwaltungen nicht erst ab der Besoldungsgruppe A 13. Vielfach werden auch Fachdienstleiter mit A 11 oder A 12 besoldet. Eventuell könnte hier eine Formulierung „in der Regel“ ergänzt werden.

⁹ Badura in Maunz/Dürig GG Art. 33 Rn. 19 - 20.

Zu § 43 „Wiederherstellung der Dienstfähigkeit“

Die Schaffung eines Rechtsanspruches auf Rehabilitationsmaßnahmen wird vom DGB ausdrücklich unterstützt.

Zu § 44 „Ärztliche Untersuchung“

Die neue Formulierung entspricht den Regelungen in Hamburg und Schleswig-Holstein. Der DGB erhebt hiergegen keine Einwände und Bedenken.

Zu § 58 „Dienstkleidungsvorschriften, Kennzeichnungspflicht“

Mit der vorgesehenen Regelung wird eine gesetzliche Grundlage für die bisher im Rahmen einer Verwaltungsvorschrift geregelte Kennzeichnungspflicht geschaffen. Es geht an dieser Stelle also nicht um die Frage, ob eine Kennzeichnungspflicht eingeführt werden soll, sondern nur noch um die Frage der rechtssicheren Ausgestaltung. Die Einführung der Kennzeichnungspflicht ist längst geschehen. Die deutliche Ablehnung der Kennzeichnungspflicht durch die im DGB für den Bereich der Polizei zuständige Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist bekannt.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Kennzeichnungspflicht, legt der DGB großen Wert darauf, dass durch die gesetzliche Regelung nicht die im Rahmen der Mitbestimmung geschaffenen Regelungen zu Lasten der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte verschlechtert werden. Mit der im Gesetzesentwurf genannten Verwaltungsvorschrift sollte also die bestehende Regelung gemeint sein, die ggf. im Detail angepasst werden muss.

Ausdrücklich begrüßt der DGB, dass die individuellen Nummern regelmäßig, jedoch mindestens einmal im Jahr neu vergeben werden. Dies dient dem Schutz der Beamtinnen und Beamten.

Allerdings ist gemäß der Gesetzesbegründung der Rahmen für die Bestimmung der Identität sehr weit formuliert. So soll schon die Bearbeitung einer Beschwerde oder die Forderung nach Schadensersatzansprüchen ausreichen. Dies ist in der entsprechenden Norm in § 111 a HmbBG deutlich enger gefasst und auf strafbare Handlungen und nicht unerhebliche Dienstpflichtverletzungen begrenzt.

Es fehlt darüber hinaus eine Regelung zur Löschung der erhobenen personenbezogenen Daten. Der DGB empfiehlt, die Zuordnung der Nummern zu Beamtinnen und Beamten spätestens drei Monate nach einem Wechsel der Nummern zu löschen. Diese Frist sollte absolut ausreichend sein. Die bisher geltende Verwaltungsvorschrift sieht hier einen langen Zeitraum von sechs Monaten vor. Dies erscheint aus Sicht des DGB als unverhältnismäßig lang.

Zu § 64a „Kurzzeitige Verhinderung, Pflegezeit“ und § 64b „Familienpflegezeit“

Die vorgesehenen Regelungen stimmen mit entsprechenden Regelungen in anderen Ländern überein und werden vom DGB ausdrücklich begrüßt.

Auffällig ist jedoch der unterschiedliche Umfang der Mindestteilzeit für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in § 64a und mindestens 15 Stunden in § 64b. Dies unterscheidet die Regelung in Mecklenburg-Vorpommern von anderen Ländern und sollte ggf. begründet oder aber vereinheitlicht werden.

Zu § 65 „Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers“

Die entsprechenden Ausführungen finden sich in der Stellungnahme zu Artikel 1 § 72 „Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers“.

Zu § 80 „Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen“

Dem DGB ist die Zielsetzung der Neuformulierung des Beihilferechtes unklar. Geht es darum, die Gültigkeit des bisherigen Bundesbeihilferechtes und der Bundesbeihilfeverordnung formal abzusichern und die dafür notwendigen Konkretisierungen vorzunehmen (Variante A) oder geht es darum, tatsächlich die Rechtsgrundlage für die in Absatz 6 genannte eigene Landesverordnung zu schaffen (Variante B)? Da die Antwort auf diese Frage unklar ist, wird der DGB zu beiden Varianten Stellung nehmen.

Der DGB plädiert ausdrücklich dafür, weiterhin das Beihilferecht des Bundes auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern anzuwenden (Variante A). Es ist ein erheblicher Attraktivitätsfaktor für die Beamtenverhältnisse des Landes. Zudem führt die Anwendung des Bundesrechts in der aufwändigen Beihilfesachbearbeitung zu erheblichen Synergieeffekten: Die Schaffung und ständige Aktualisierung eines eigenen Beihilferechtes ist mit erheblichem personellen Aufwand verbunden. Dieser Aufwand entfällt mit der weiteren Anwendung des Bundesrechtes. Die ständige Aktualisierung, die umfassende Rechtsprechung und die Kommentierung führen zu einer hohen Verlässlichkeit und Rechtssicherheit in der Anwendung. Im Bereich der notwendigen Fachanwendungen und Digitalisierung profitiert das Land unmittelbar von den Aktivitäten des Bundes. Gerade für ein kleines Bundesland mit vergleichsweise sehr wenigen Beamtinnen und Beamten und noch weniger Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern empfiehlt sich deswegen der Verzicht auf ein eigenes Beihilferecht und die Beibehaltung des bisherigen Bundesrechtes.

Sollte die Landesregierung – und diesen Eindruck erweckt die Gesetzesbegründung - grundsätzlich am bisherigen Bundesbeihilferecht festhalten wollen, so bestehen drei Möglichkeiten, dies im Rahmen des Gesetzes deutlich zu machen:

1. Die Verordnungsermächtigung in § 80 Abs. 6 wird gestrichen. In § 80 des Entwurfes werden die bereits in § 80 Bundesbeamtengesetz vorgenommenen Konkretisierungen übernommen und dann anstelle einer Verordnungsermächtigung weiterhin auf die Bundesbeihilfeverordnung in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.
2. Alternativ könnte der Absatz 6 in der Form ergänzt werden, dass eine eigene Beihilfeverordnung inhaltlich und vom Umfang der Leistungen her, der Bundesbeihilfeverordnung in der jeweils geltenden Fassung entsprechen muss. Formal ist der

Verordnungsgeber nicht daran gehindert, die Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung 1:1 in eine eigene Landesverordnung zu übernehmen.

3. Im Einführungstext und in der Gesetzesbegründung wird deutlich gemacht, dass sich die Anwendung des Bundesbeihilferechtes aus Sicht des Landes bewährt hat, die Änderungen in § 80 nur aus formalen Gründen erfolgen und keine eigene Beihilfeverordnung des Landes geplant ist. Im Folgenden müsste dann ausführlich dargelegt werden, welche inhaltlichen und sachlichen Argumente für die weitere Anwendung der Bundesbeihilfeverordnung in der jeweils aktuellen Fassung sprechen. Einige dieser Argumente hat der DGB exemplarisch genannt. Eine entsprechende Argumentation der Landesregierung würde gegenüber den Abgeordneten des Landtages und der Öffentlichkeit für Transparenz sorgen. Gleichzeitig wäre sie in künftigen Debatten über ein eigenes Landesbeihilferecht zitierbar.

Darüber hinaus sollten in diesem Fall keine Regelungen im Landesbeamtengesetz vorgesehen werden, die bisher in der Bundesbeihilfeverordnung geregelt sind und Probleme bei künftigen Anpassungen der Bundesbeihilfeverordnung auslösen könnten. Dies betrifft beispielsweise die Einkommensgrenze in § 80 Abs. 2 Nr. 1 des vorliegenden Entwurfes. Nach Informationen des DGB plant der Bund eine weitreichende Anpassung der entsprechenden Regelungen der Bundesbeihilfeverordnung in einer „Neunten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung“ zum 1. Januar 2021, die auch an dieser Stelle deutliche Veränderungen vorsieht. Im Falle einer grundsätzlichen Beibehaltung der Bundesbeihilfeverordnung sollte der § 80 LBG M-V keine Regelungen treffen, die über den Inhalt des entsprechenden Paragraphen des Bundesbeamtengesetzes hinausgehen, um Kollisionen der Rechtsnormen zu vermeiden.

Sollte die Landesregierung die Variante A anstreben, ist es aus Sicht des DGB zentral, die Bedenken und Befürchtungen bei den Beihilfeberechtigten bzw. den künftigen Beihilfeberechtigten zu zerstreuen, das Land könnte über eine eigene Beihilfeverordnung die Absenkung von Beihilfeleistungen beabsichtigen.

Sollte die Landesregierung tatsächlich die Schaffung einer eigenen Beihilfeverordnung des Landes anstreben, die vom Niveau der Bundesbeihilfeverordnung abweichen soll (Variante B), so ist dies aus Sicht des DGB mit einem hohen Konfliktpotential verbunden. In diesem Fall sind die formalen Rahmenbedingungen der beamtenrechtlichen Beteiligung zwingend einzuhalten (mehrstufiges Verfahren, frühzeitige Beteiligung vor einer ersten Kabinettsverfassung, Verbändeanhörung mit mindestens sechswöchiger Frist zur Stellungnahme, mehrere mündliche Erörterungen).

Für den Fall, dass die Landesregierung die Variante B anstrebt, hat der DGB bereits jetzt folgende Anmerkungen zum vorliegenden Entwurf eines § 80:

In § 80 Abs. 2 Nr. 1 werden 17.000 Euro jährlich als Einkommensgrenze für die Beihilfeberechtigung von Ehegatten oder Lebenspartner genannt. Dies entspricht der Einkommensgrenze in der aktuellen Bundesbeihilfeverordnung. Wenn dieser Wert nun gesetzlich normiert werden soll, so sollte sich der Gesetzesentwurf eher an den Werten der anderen norddeutschen Länder orientieren. In Hamburg liegt dieser Wert aktuell bei 18.000 Euro, in Schleswig-Holstein befindet sich aktuell eine Anpassung auf 20.000 Euro im Gesetzgebungsverfahren.

Auch der Bund plant nach Informationen des DGB eine Erhöhung auf 20.000 Euro. Mecklenburg-Vorpommern sollte sich hier an dem Wert des Nachbarlandes Schleswig-Holstein orientieren, um einen zeitnahen Anpassungsbedarf durch steigende Löhne und Gehälter zu vermeiden. Im Falle eines eigenen Beihilferechts wäre jährlich über eine Anpassung dieses Wertes zu sprechen.

In § 80 Abs. 5 ist eine Härtefallregelung vorgesehen, die es erlaubt, in besonderen Ausnahmefällen eine Erhöhung der Bemessungssätze vorzusehen. Diese Regelung ist aber sehr eingeschränkt. Da Beamtinnen und Beamte nicht in besonderen Härtefällen auf die Sozialhilfe verwiesen werden können, sollte die Härtefallregelung nach dem Vorbild des § 80 Abs. 9 HmbBG weiter gefasst werden. Der DGB regt folgende Formulierung an: „Die oberste Dienstbehörde kann in besonderen Ausnahmefällen, die nur bei Anlegung strenger Maßstäbe anzunehmen sind, die Bemessungssätze erhöhen und Beihilfen unter anderen als den in diesem Gesetz und der auf Grundlage von Absatz 6 erlassenen Rechtsverordnung geregelten Voraussetzungen gewähren.“

Zu § 96 „Aufgaben des Landesbeamtenausschusses“

Der DGB sieht die vorgesehene Anpassung der Aufgaben des Landesbeamtenausschusses sehr kritisch. Dies betrifft vor allem die Einrichtung des geplanten Unterausschusses mit eigenen Entscheidungskompetenzen.

In Absatz 1 fehlen zentrale Aufgaben entsprechender Gremien in den anderen norddeutschen Ländern. So haben die entsprechenden Gremien in Hamburg und Schleswig-Holstein auch die Aufgaben

- zu Beschwerden von Beamtinnen und Beamten und zurückgewiesenen Bewerberinnen und Bewerbern in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung Stellung zu nehmen,
- Empfehlungen zur Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu geben und hierzu Vorschläge zur Änderung, Ergänzung oder Neufassung zu unterbreiten.

Beide Aufgaben sollten auch dem Landesbeamtenausschuss in Mecklenburg-Vorpommern zugestanden werden.

Sehr fraglich ist zudem aus Sicht des DGB, ob der Landesbeamtenausschuss wirklich einen Unterausschuss mit eigenen Entscheidungskompetenzen benötigt. Braucht ein Gremium, das nur aus neun Mitglieder besteht, wirklich einen derartigen Unterausschuss? Wie werden Transparenz und Proporz in diesem Unterausschuss gesichert? Die beiden Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst sind jeweils nur mit einem Sitz im Landesbeamtenausschuss berücksichtigt. Wenn beide Spitzenorganisationen zu Recht auch eine Vertretung im Unterausschuss und damit eine Beteiligung an den dortigen Beschlussfassungen einfordern, ist der bisherige Proporz im Gremium nicht mehr zu gewährleisten. Offen ist auch die Frage, wer den Vorsitz des Unterausschusses übernehmen soll. Diese Fragen sollten sowohl mit den Mitgliedern des Landesbeamtenausschusses als auch mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtert werden. Im Zweifelsfall sollte auf die Einrichtung

eines Unterausschusses mit eigenen Entscheidungskompetenzen verzichtet werden. Die Einrichtung eines Unterausschusses, der Beschlussempfehlungen für den Landesbeamtenausschuss erarbeitet, dürfte auch nach der bestehenden Rechtslage unproblematisch sein.

Der DGB verhehlt nicht, dass die geplante Einrichtung eines Unterausschusses mit eigenen Entscheidungskompetenzen aus Sicht des DGB auch die Frage nach der Zusammensetzung des Landesbeamtenausschusses insgesamt berührt. Dass hier auch andere Zusammensetzungen möglich sind, macht das Hamburger Beispiel deutlich. Dort ist der Landespersonalausschuss als entsprechendes Gremium paritätisch besetzt.

Zu Artikel 7 „Änderung des Landesdisziplinargesetzes“

Zu § 23 „Pflicht zur Durchführung von Ermittlungen; Ausnahmen“

Der Entwurf sieht vor, in § 23 Abs. 2 die Möglichkeit zu schaffen, auch externe Personen zu Ermittlungsführern in Disziplinarverfahren zu ernennen. Diese Frage war bereits Gegenstand des Beteiligungsverfahrens zum Ersten Gesetz zur Änderung des Landesdisziplinargesetzes 2015. Aufgrund von Einwänden des DGB gegen dieses Vorhaben wurde 2015 im Rahmen der sachgerechten Verständigung darauf verzichtet.

Die Durchführung eines Ermittlungsverfahrens berührt erheblich die persönliche Situation der betroffenen Beamtinnen und Beamten und unterliegt damit im besonderen Maße der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Die Betroffenen müssen darauf vertrauen können, dass die Verfahren in allen Stadien mit höchster Sorgfalt und unter Wahrung rechtsstaatlicher Prinzipien durchgeführt werden.

Der DGB hat bereits 2015 deutlich gemacht, dass aus seiner Sicht auf keinen Fall Personen außerhalb des öffentlichen Dienstes mit internen Ermittlungen gegen Beamtinnen und Beamte betraut werden sollten. Ist in den betroffenen Behörden und Dienststellen kein für die Durchführung von Ermittlungen qualifiziertes Personal vorhanden, so sind die Ermittlungen und das Disziplinarverfahren im Interesse der Rechtssicherheit durch die oberste Dienstbehörde durchzuführen.

Bereits 2015 hat der DGB als positives Beispiel auf die Praxis in der Landespolizei hinweisen. In der Landespolizei existieren hauptamtliche Ermittlungsführer in den Führungstäben der Polizeipräsidien. Diese hauptamtlichen Ermittlungsführer besitzen auch eine Zuständigkeit für andere Polizeibereiche. Durch diese Praxis konnte eine deutliche Professionalisierung und Steigerung der Qualität der Disziplinarverfahren erreicht werden.

Sollte die Landesregierung an der vorgesehenen Regelung trotz der vorgetragenen Einwände festhalten, so sind im vorliegenden Entwurf Regelungen zum Datenschutz, zur Qualifikation der externen Ermittlungsführer und zu den entstehenden Kosten zu verankern.

Hinsichtlich des Datenschutzes ist dabei zu berücksichtigen, dass die externen Personen sowohl Zugang zu internen Vorgängen der Dienststelle erhalten können als auch, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten in einem Ermittlungsverfahren unverzichtbar ist. Dabei kann auch die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Ar-

tikel 9 Abs. 1 EU-DSGVO beispielsweise zu politischen Meinungen, weltanschaulichen Überzeugungen oder aber zum Sexualleben oder zur sexuellen Orientierung notwendig werden. Diese datenschutzrechtlichen Fragen spielen in dem vorliegenden Entwurf bisher keine Rolle.

Hinsichtlich der Qualifikation externer Ermittlungsführer wird im Einleitungstext des Gesetzesentwurfes auf S. 10 ausgeführt, dass geeignete Dritte insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder geeignete ehemalige Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter im Ruhestand sein können. Die Gesetzesbegründung stellt dann aber auf S. 307 klar, dass keine besonderen Statusvoraussetzungen zu Grunde gelegt werden sollen. Der DGB regt an, Qualifikationsvoraussetzungen im Rahmen des Gesetzesentwurfes zu verankern. Diese können durchaus an laufbahnrechtliche Voraussetzungen geknüpft werden.

Hinsichtlich der Kosten, die durch die Beauftragung externer Ermittlungsführer entstehen, sollte rechtssicher geregelt werden, dass diese Kosten vollständig von der Dienststelle zu tragen sind und nicht gegenüber den betroffenen Beamtinnen und Beamten geltend gemacht werden können.

Offener Klärungsbedarf

Im Rahmen der Änderung des Landesdisziplingesetzes 2015 wurde die Möglichkeit in § 22 gestrichen, dass der Beamte oder die Beamtin eine Anhörung des Personalrates zu dem ihm oder ihr zur Last gelegten Vorwürfen beantragen kann. Begründet wurde dies damals sehr formal damit, dass eine entsprechende Norm im Personalvertretungsgesetz geregelt werden müsste. Dies ist bis heute nicht geschehen.

Der DGB bittet darum, eine entsprechende Ergänzung im Personalvertretungsrecht noch im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen. Eine solche Regelung würde die Möglichkeiten des oder der Beschuldigten, sich gegen die erhobenen Vorwürfe zu verteidigen, deutlich verbessern. Dies gilt insbesondere dann, wenn gegen mehrere Beamtinnen und Beamte Disziplinarverfahren wegen identischer Vorwürfe eingeleitet werden oder das mutmaßliche Fehlverhalten strukturelle Ursachen hat.

Zu Artikel 11 „Inkrafttreten“

Der DGB begrüßt das rückwirkende Inkrafttreten der Regelung in Artikel 2 Nr. 35 zum 1. Januar 2019.

Weitergehende Vorschläge und Anregungen des DGB

Anpassung des Personalvertretungsgesetzes

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält zahlreiche Regelungen, die nicht dem Besoldungs- und Versorgungsrecht zuzuordnen sind. Er geht damit deutlich über ein Besoldungsneuregelungsgesetz hinaus. Aus Sicht des DGB sollte das Gesetzgebungsverfahren deswegen für zwei Anpassungen des Personalvertretungsgesetzes genutzt werden, die entweder im Kontext des Gesetzes stehen oder sich aber aus der aktuellen Corona-Krise ergeben.

Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass auch der Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) von Kurzarbeit betroffen sein kann. Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen der Länder Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein oder Sachsen-Anhalt sieht das PersVG M-V allerdings weder eine Mitbestimmung zum „ob“ noch zum „wie“ von Kurzarbeit vor. Da mit der Einführung von Kurzarbeit weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten verbunden sind, schlägt der DGB vor, einen entsprechenden Mitbestimmungstatbestand „Anordnung und Einführung von Kurzarbeit“ in § 70 PersVG M-V zu ergänzen.

In den Ausführungen zu Artikel 7 des vorliegenden Entwurfes hat der DGB darauf hingewiesen, dass eine Regelung im PersVG M-V ergänzt werden sollte, die es Beamtinnen und Beamten ermöglicht, im Rahmen eines Disziplinarverfahrens eine Anhörung des Personalrates zu dem ihm oder ihr zur Last gelegten Vorwürfen zu beantragen. Eine entsprechende Regelung wurde 2015 aus formalen Gründen aus dem Landesdisziplinargesetz gestrichen und bis heute nicht an der richtigen Stelle im Personalvertretungsgesetz ergänzt.

Diese beiden Ergänzungen sollten sinnvollerweise im Vorgriff auf eine zeitlich nicht absehbare umfassende Novellierung des PersVG M-V erfolgen.

Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz

Die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges erhalten eine Zulage. Mit der Pensionierung entfallen diese Zulagen. Sie werden aktuell bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB tritt dafür ein, diese Zulagen wieder ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen. Die Länder Bayern, Sachsen und Nordrhein-Westfalen haben bereits entsprechende Regelungen getroffen.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte des Vollzuges mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre damit eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Anwendung auf die Tarifbeschäftigten

Der DGB bittet darum zu prüfen, inwieweit die neuen Regelungen zur Erhöhung der Attraktivität im Rahmen des geltenden Tarifrechts auch auf die Tarifbeschäftigten übertragen werden können.

Geschlechterneutrale Formulierungen

Auffällig am vorliegenden Gesetzesentwurf ist, dass in einigen Artikeln des Gesetzes konsequent männliche und weibliche Bezeichnungen vermieden werden (z. B. in Artikel 1 mit dem Begriff „Berechtigte“), in anderen Artikeln konsequent männliche Bezeichnungen verwendet

werden (z. B. in Artikel 4). § 4 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern sieht vor, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen sollen. Der unterschiedliche Umgang mit dieser Frage im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes liegt erkennbar daran, dass einzelne Gesetze komplett neu erlassen und andere Gesetze nur geändert werden. Trotzdem ist hier perspektivisch eine einheitliche Handhabung anzustreben.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise. Aufgrund der verkürzten Frist für die schriftlichen Stellungnahmen sowie des Umfangs und der grundsätzlichen Bedeutung des Gesetzgebungsverfahrens bittet der DGB um eine mündliche Erörterung gemäß § 92 Abs. 3 LBG M-V.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Olaf Schwede".

Olaf Schwede