

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzenden Dr. Gunter Jess, MdL
Lennéstraße 1, Schloss
19053 Schwerin

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 7/5440) 28. Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

der Finanzausschuss des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaft (DGB) mit Schreiben vom 27. November 2020 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 7/5440) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der Finanzausschuss hat zu dem umfangreichen Gesetzesentwurf einen Katalog mit 20 Fragen übermittelt. Der DGB wird diese Fragen der Reihe nach beantworten. Doppelungen sind dabei leider unvermeidbar, da sich einige Fragen doppeln bzw. auf identische Sachverhalte beziehen.

Die vorliegende Stellungnahme wird in enger Abstimmung mit der ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten Gewerkschaft der Polizei (GdP) abgegeben.

1. Wie ist Ihre Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzentwurfes der Landesregierung?

Der DGB plädiert dafür, den Gesetzesentwurf mit Ausnahme des Artikel 4 Nr. 4 (§ 12 a Zuverlässigkeitsüberprüfung) zeitnah zu beschließen. Verzögerungen im Gesetzgebungsverfahren sollten vermieden werden. Die Regelung zur Zuverlässigkeitsüberprüfung in Artikel 4 Nr. 4 sollte deswegen aus Sicht des DGB zunächst ausgeklammert, diskutiert und in einem separaten Gesetzgebungsverfahren ggf. gemeinsam mit anderen Maßnahmen beschlossen werden.

Die öffentliche Diskussion der vergangenen Monate hat gezeigt, wie unterschiedlich hierzu die Positionen unter den demokratischen Fraktionen sind. Der Gesetzesentwurf ist insgesamt zu wichtig, um ihn weiter mit dieser Frage zu belasten. Eine breite Mehrheit für den

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

olaf.schwede@dgb.de

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

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Gesetzesentwurf im Landtag wäre auch ein Zeichen des Respektes gegenüber den Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen. Zu den umfangreichen Regelungen im Bereich der Besoldung der Beamtinnen und Beamten hat der DGB zwar teilweise deutlich weitergehende Vorstellungen formuliert, es ist jedoch in ausführlichen Beratungen mit der Landesregierung zu einem tragfähigen gemeinsamen Ergebnis gekommen.

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.

Ziel des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist neben einer umfassenden Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes auch die Steigerung der Attraktivität und damit der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern. Beide Ziele werden vom DGB ausdrücklich unterstützt, sind damit doch sowohl eine höhere Transparenz gesetzlicher Regelungen als auch eine Reihe von konkreten Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten 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.

2. Welche Änderungen oder Ergänzungen schlagen Sie vor?

Der DGB und seine Gewerkschaften wurden im Vorfeld der Entstehung des Gesetzesentwurfes intensiv beteiligt. Der DGB hat sich mit insgesamt drei schriftlichen Stellungnahmen in das Verfahren der Landesregierung eingebracht und eigene inhaltliche Impulse gesetzt. 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. Am 6. Dezember 2019 hat der DGB nach einer mündlichen Erörterung schriftlich zu den Eckpunkten des Gesetzesvorhabens Stellung genommen und am 15. Juli 2020 eine umfangreiche schriftliche Stellungnahme zum Gesetzesentwurf vorgelegt. Am 14. August konnten in einem mehrstündigen Beteiligungsgespräch zahlreiche offene Fragen geklärt und mögliche Konfliktpunkte ausgeräumt werden. Dies betrifft beispielsweise die Regelungen im Bereich der Beihilfe oder aber zur künftigen Arbeit des Landesbeamtenausschusses.

Im Rahmen des mehrstufigen Gesetzgebungsverfahrens wurde eine ganze Reihe von Vorschlägen und Forderungen des DGB aufgegriffen. Hierzu gehören beispielsweise Erhöhungen und die Dynamisierung der Stellenzulagen für die Polizei, die Feuerwehr und den Justizvollzug, die Vereinheitlichung des Familienzuschlags auf den höheren Wert, neue Zulagen für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höheren Amtes und die Schaffung eines Rechtsanspruches auf eine Versorgungsauskunft. Zwischenzeitlich im Rahmen separater Gesetzgebungsverfahren geregelt wurden Verbesserungen bei der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit und bei der Besoldung der Grundschullehrkräfte.

Keine Berücksichtigung fanden insbesondere die Forderungen des DGB nach einer strukturellen Stärkung der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern. Angrenzende bzw. nahe Bundesländer (z. B. Brandenburg, Berlin und Schleswig-Holstein) haben teilweise mit deutlichen strukturellen Verbesserungen der Besoldung und Versorgung auf die zunehmende Konkurrenzsituation unter den Ländern reagiert. Weitere Verbesserungen werden im Rahmen der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation notwendig werden. Im Wettbewerb der Länder um geeignetes Personal drohen Mecklenburg-Vorpommern hier erhebliche Nachteile.

Angesichts der heftigen politischen Diskussionen um die Ausgestaltung der Zuverlässigkeitsprüfung plädiert der DGB dafür, den Gesetzesentwurf zunächst ohne diese Regelung und mit einer breiten parlamentarischen Mehrheit zu verabschieden. Die umfassende Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsrechts in Mecklenburg-Vorpommern sollte auf einer breiten parlamentarischen Zustimmung basieren.

3. Sind die vorgesehenen Maßnahmen aus Ihrer Sicht geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich zu erhöhen?

Ein zentrales Ziel des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist die Steigerung der Attraktivität und damit der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern. Dieses Ziel wird vom DGB ausdrücklich unterstützt, sind damit doch eine Reihe von konkreten Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten verbunden.

Eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern ist dabei im Bund-Länder-Vergleich dringend erforderlich. So nimmt Mecklenburg-Vorpommern nach dem jährlich veröffentlichten Besoldungsreport des DGB in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 13 den letzten Platz im Bund-Länder-Vergleich ein. In der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 7 ist es vor dem Saarland der vorletzte Platz, was sich allerdings bei einer Berücksichtigung der in einigen Bundesländern längeren Wochenarbeitszeit etwas kompensiert und dann zum fünftletzten Platz führt.¹ Insgesamt fällt auf, dass Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich davon profitiert, Fehlentscheidungen in anderen Ländern

¹ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Besoldungsreport 2020. Berlin, 2020.

wie Einschnitte in die Sonderzahlungen bzw. eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht mitgemacht zu haben. Gleichzeitig sind allerdings eigene Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität lange unterblieben.

Die Streichung der Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 ist damit unzweifelhaft eine sinnvolle Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität in diesen Besoldungsgruppen. Insbesondere im Bereich der unteren Besoldungsgruppen wirken die Vereinheitlichung der Familienzuschläge auf den höheren Wert und die Erhöhung der Stellenzulagen für die Polizei, Berufsfeuerwehren, die Steuerfahndung und die Justizvollzugseinrichtungen. Gerade in diesen Bereichen steht Mecklenburg-Vorpommern auch in der direkten Konkurrenz zu anderen Ländern.

Der DGB hat im Rahmen der Diskussion mit der Landesregierung darum geworben, die Eingangsbesoldung in allen Besoldungsgruppen zu stärken und strukturelle Erhöhungen der Besoldung und Versorgung vorzunehmen. Beispielhaft sei hier auf das unmittelbare Nachbarland Schleswig-Holstein verwiesen. Dort werden aktuell im Rahmen eines Besoldungsstrukturpakets zum 1. Juni 2021 die Besoldung und Versorgung zusätzlich zunächst um 0,4 % und zum 1. Juni 2022 nochmal um 0,6 % erhöht. Zusätzlich erfolgt ebenfalls in zwei Schritten ab 2021 eine Stärkung der Eingangsbesoldung in den ersten vier Erfahrungsstufen aller Besoldungsgruppen. Hinter diesen Maßnahmen bleibt der nun in Mecklenburg-Vorpommern vorliegende Gesetzesentwurf erkennbar zurück.

Angesichts der zahlreichen 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 zu Recht 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. Dies würde allerdings einen deutlich höheren Mitteleinsatz erfordern.

4. Wie bewerten Sie die vorgesehene Regelanfrage zur Zuverlässigkeitsprüfung in Artikel 4 Nummer 4 des Gesetzesentwurfes?

Die vorgesehene Regelung wird 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 zu beschließen, sondern hierzu eine angemessene beamtenrechtliche Beteiligung im Rahmen eines separaten Gesetzgebungsverfahrens zu ermöglichen. In diesem Kontext könnten dann ggf. auch weitere dienstrechtliche Änderungen wie die vom früheren Innenminister angekündigte Verschärfung des Disziplinarrechtes gemeinsam geprüft und erörtert werden. Da die Einstellungen im Bereich der Landespolizei zum August und Oktober erfolgen, besteht – im Gegensatz zum übrigen Gesetzesentwurf - 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.² 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.³ 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.⁴

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!].“⁵ Trotz dieses klaren Bekenntnisses 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. Die nun im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes vorgesehene Regelung geht damit deutlich über die Regelungen in anderen Ländern hinaus.

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

³ Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020, S. 229.

⁴ 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.

⁵ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksachen 21/13844 vom 20. Juli 2018.

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.⁶

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.

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.

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?

⁶ Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020.

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 im öffentlichen Dienst abhalten würde.

Der DGB plädiert zudem dafür, die Diskussion nicht auf die Frage zu verkürzen, wie die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes besser kontrolliert und überwacht werden können. Stattdessen sollte die Frage im Vordergrund stehen, wie die demokratische Kultur, das demokratische Bewusstsein und damit die demokratischen Selbstheilungskräfte des öffentlichen Dienstes gestärkt werden können. Ein positives Beispiel hierfür sind die Aktivitäten der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei (PD AFB) der Landespolizei in Schleswig-Holstein. Nach einer Reihe negativer Vorfälle setzte sich die JAV dafür ein, dass sich die Landespolizeischule als erste derartige Einrichtung bundesweit am Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ beteiligte. Die Landespolizeischule wurde schließlich als Ergebnis einer ganzen Reihe von Aktivitäten mit diesem Titel ausgezeichnet. Die JAV erhielt dafür den Sonderpreis der DGB-Jugend beim Deutschen Personalräte-Preis.⁷ In Mecklenburg-Vorpommern würde eine derartige Initiative bereits daran scheitern, dass es im Bereich der Polizeiausbildung seit langem keine JAV und damit keine demokratische Mitbestimmung der jungen Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Landespolizei gibt. Dies hat auch strukturelle Ursachen in der fehlenden personalvertretungsrechtlichen Anbindung an die Personalvertretungen im Bereich der Landespolizei. Eine Anbindung an die Bereitschaftspolizei wie in Schleswig-Holstein besteht in Mecklenburg-Vorpommern nicht. In der politischen Diskussion in Mecklenburg-Vorpommern spielen derartige Erfahrungen aus anderen Ländern bisher leider keine Rolle.

Wie bereits Eingangs festgestellt, sind aus Sicht des DGB zahlreiche Fragen offen, die zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtert

⁷ <https://www.bund-verlag.de/personalrat/deutscher-personalraete-preis/preis-2020/Sonderpreis-DGB-Jugend>

werden sollten. Der DGB bittet deswegen darum, die entsprechende Norm nicht im Rahmen dieses sehr umfangreichen Gesetzgebungsverfahrens zu verabschieden, 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.

5. Inwieweit steht aus Ihrer Sicht die Regelung in der Tradition des sogenannten Radikalenerlasses in den westdeutschen Ländern?

Die vorgesehene Regelung steht in unmittelbarer Tradition des sogenannten Radikalenerlasses in den westdeutschen Ländern. Die Entwicklungen in der Rechtsprechung und bei den europarechtlichen Vorgaben zum Datenschutz machen allerdings eine gesetzliche Regelung zwingend erforderlich. Gleichwohl wirft die vorgesehene Regelung ähnliche Probleme wie der Radikalenerlass auf. Dies betrifft sowohl die offene Frage der Wirksamkeit als auch die Fragen des Maßstabs und die zu befürchtende kontraproduktive abschreckende Wirkung auf gesellschaftlich engagierte Personengruppen.

Aufgrund der negativen Erfahrungen mit dem sogenannten Radikalenerlass sowie seinen gesellschaftspolitischen Wirkungen wird die vorgesehene Regelung vom DGB sehr kritisch bewertet. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass offenbar andere Länder derartige Regelungen bisher nicht getroffen haben.

Der nun vorgesehene „Radikalenerlass im neuen Gewand“ richtet sich gegen die extreme politische Rechte, während der sogenannte Radikalenerlass in den westdeutschen Ländern der Abwehr linksextremer Bestrebungen diene. In der Praxis wird hier beamtenrechtlich eine Unterscheidung zwischen der Abwehr links- und rechtsextremer Tendenzen nicht durchzuhalten sein. Darüber hinaus ist auch immer zu bedenken, dass einmal geschaffene gesetzliche Instrumente bei veränderten politischen Mehrheiten auch eine operative Neuausrichtung erfahren können.

6. Wie bewerten Sie eine mögliche Ausdehnung der Regelnfrage auf weitere Gruppen - mithin alle Beamtinnen und Beamten beziehungsweise auf die Tarifbeschäftigten des Landes?

Der DGB lehnt die Ausdehnung der Regelnfrage auf weitere Gruppen von Beschäftigten oder gar auf Tarifbeschäftigte ab. Sowohl die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) als auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) haben derartigen Plänen Anfang November 2020 öffentlich eine klare Absage erteilt.

Menschen müssen sich im öffentlichen Dienst bewerben können, ohne befürchten zu müssen, das Ziel nachrichtendienstlicher Ausspähung zu werden. Dringend benötigte Pflegekräfte, Erzieherinnen und Erzieher oder neue Reinigungskräfte durch Polizei und Verfassungsschutz überprüfen zu lassen, ist nicht nur unangemessen, es verlängert auch

Einstellungsverfahren und kann durchaus eine ungewollte, abschreckende Wirkung entfalten. Gerade in der vorherrschenden Pandemiesituation, aber auch unter allen anderen denkbaren Szenarien wäre das wohl mehr als fahrlässig.

Eine pauschale Prüfung von Landesbediensteten auf Verfassungstreue ist kein maßvolles und Mittel, um eine mögliche Radikalisierung zu erkennen und zu vermeiden, auch da sich viele beiläufig radikalisieren. Hilfreich wäre es hier, die Strukturen und Kulturen im Landesdienst genauer zu betrachten und demokratiefördernde Impulse zu setzen.

7. Vorbemerkung zu Artikel 4 Nummer 4 des Gesetzentwurfes: Der Leiter der Abteilung Verfassungsschutz des Ministeriums für Inneres und Europa des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat zur vorgesehenen Regelanfrage für künftige Beamte (Artikel 4, neuer § 12a Landesbeamtengesetz) ausgeführt, dass „mit niedrigen Trefferquoten zu rechnen“ ist (vgl. SVZ vom 23.11.2020).

Halten Sie die vorgesehene Regelung vor dem Hintergrund dieser Erwartungshaltung aus den Reihen der Landesverwaltung für angemessen und sinnvoll?

Der DGB teilt diese Erwartungshaltung. Sie bestärkt die im Rahmen dieser Stellungnahme formulierte Kritik an dieser Maßnahme. Der DGB stellt grundsätzlich in 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?

Der DGB verweist hier auf den Beschluss des DGB-Bundesausschusses vom 8. Juni 1977. Dort wurde festgehalten, dass in der Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 30. Juni 1975 wegen der Einstellung in den öffentlichen Dienst in rund 500.000 Fällen Anfragen an die Verfassungsschutzämter gerichtet wurden. Diese Verfahren führten – selbst bei dem teilweise sehr weitgehenden Ablehnungsgründen der damaligen Zeit - nur in 328 Fällen zur Ablehnung der Einstellung. Der DGB hat schon damals daraus die Schlussfolgerung gezogen, dass „der freiheitliche demokratische Rechtsstaat von der Verfassungsloyalität seiner Bürger ausgehen kann. Deshalb muss bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst prinzipiell die Vermutung der Verfassungstreue gelten.“ Schon damals forderte der DGB, bei bestehenden Zweifeln ein rechtsstaatliches Verfahren einwandfrei zu regeln, dass dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel Rechnung trägt.

8. Vorbemerkung zu Artikel 4 Nummer 17 Buchstabe c des Gesetzentwurfes: Bisher ist die Regelung zur Kennzeichnungspflicht von Polizeivollzugsbeamten durch Erlass geregelt. Nun soll eine gesetzliche Grundlage eingeführt werden.

Wie viele Fälle konkreter Bedrohung von Polizeivollzugsbeamten auf Grund der bisherigen Ausgestaltung der Kennzeichnungspflicht sind Ihnen bekannt?

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, son-

dem 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.

Die zunehmende Gewalt gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes insgesamt darf weder kleingeredet noch relativiert werden. 2019 erreichte die Zahl von Angriffen auf Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte bundesweit einen neuen Negativrekord, Übergriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bahn haben sich in wenigen Jahren fast verdreifacht und auch viele andere Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft fühlen sich im Berufsalltag nicht mehr sicher. Dazu gehören beispielsweise Rettungskräfte, Feuerwehrleute oder Beschäftigte der Ordnungsämter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von öffentlichen Verkehrsbetrieben und Entsorgungsunternehmen, Lehrerinnen und Lehrer, Beschäftigte in Jobcentern, Bürgerämtern, Bädern, bei den Gerichten und in Justizvollzugsanstalten. Auch sie werden zunehmen angepöbelt, attackiert, bedroht und beleidigt. Die Statistik und auch die täglichen Erfahrungen der Beschäftigten sprechen eine deutliche Sprache: Gewalt ist für die, auf die sich unsere Gesellschaft tagtäglich stützt, Alltag geworden. Die Sorge um die individuelle Sicherheit, aber auch die Sorge um die Sicherheit der eigenen Familien sind vor diesem Erfahrungshintergrund mehr als berechtigt.

Der DGB hat als Reaktion auf die zunehmende Gewalt gegen die Beschäftigten des öffentlichen Diensts und der privatisierten Bereiche 2020 gemeinsam mit seinen Gewerkschaften die bundesweite Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ ins Leben gerufen.⁸

Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten, dass von den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren geeignete Maßnahmen getroffen werden, um dem Problem zu begegnen. Hierzu gehören beispielsweise einheitliche Kriterien für Meldungen und statistischen Erhebungen zu Gewaltvorfällen, der Zugang zu Beratungs- und Schulungsangeboten, der Schutz persönlicher Daten der Beschäftigten und eine konsequente Strafverfolgung durch Schwerpunktstaatsanwaltschaften.

⁸ Die Kampagnenseite mit den Hintergrundinformationen findet sich unter <https://mensch.dgb.de/>

9. Vorbemerkung zu Artikel 7 Nummer 3 des Gesetzentwurfes: Zukünftig sollen die disziplinarrechtlichen Befugnisse für die leitenden Verwaltungsbeamten nicht mehr durch die Amtsvorsteher, sondern durch die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde wahrgenommen werden.

a) Welche Probleme konkret haben sich in wie vielen Ämtern mit dem bisherigen Verfahren gezeigt?

b) Wäre eine disziplinarrechtliche Schulung der Amtsvorsteher eine mögliche und realistische Alternative?

Die Annahme, es falle insbesondere kleinen Kommunen besonders schwer, rechtssicher Disziplinarverfahren durchzuführen, zieht sich wie ein roter Faden durch die vorliegenden Änderungen des Landesdisziplinargesetzes. Sie wurde beispielsweise in den Gesprächen zwischen dem DGB und dem Innenministerium auch immer wieder herangezogen, um die Einführung externer Ermittlungsführerinnen und Ermittlungsführer zu begründen. Belege oder Statistiken zu dieser Annahme sind dem DGB nicht bekannt. Dies wäre mit einer parlamentarischen Anfrage aber leicht in Erfahrung zu bringen.

Die Durchführung eines Ermittlungs- und eines anschließenden Disziplinarverfahrens 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. Ist dies durch eine einzelne Kommune nicht zu gewährleisten, so findet es der DGB richtig, wenn die Rechtsaufsichtsbehörde in Abstimmung mit der betroffenen Kommune das Verfahren durchführt.

Der DGB weist darauf hin, dass auf der kommunalen Ebene in Mecklenburg-Vorpommern nur eine geringe Zahl an Beamtinnen und Beamten beschäftigt wird. Die meisten von ihnen sind Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehren der größeren Städte und der Ordnungsdienste. Erfahrungen mit dem Beamtenrecht und erst recht mit der konkreten Durchführung eines Ermittlungs- und Disziplinarverfahrens sind damit an vielen Stellen kaum vorhanden. Kurze Schulungen von wenigen Tagen Dauer sind hier kein geeigneter Ersatz, wenn die Erfahrungen im Alltag fehlen und die Anzahl der konkreten Fälle sehr gering ist. Hier macht es Sinn, Kompetenzen an geeigneter Stelle zu bündeln.

10. Wie bewerten Sie in Ihren jeweiligen Vertretungsbereichen die Veränderungen in Hinblick auf die Gewährung und die Höhe von Zulagen?

Der DGB vertritt als Spitzenorganisation alle Bereiche des öffentlichen Dienstes. Aus diesem Grund begrüßt und unterstützt er grundsätzlich die einzelnen Verbesserungen, die der Gesetzesentwurf vorsieht. Dies gilt insbesondere für die vorgesehene Erhöhung und Dynamisierung der Zulagen für die Bereiche der Polizei, der Berufsfeuerwehren, den Justizvollzug und die Steuerfahndung. Damit sieht der Gesetzesentwurf konkrete Verbesserungen für große und besonders belastete Beschäftigtengruppen vor.

Im Gesamtkontext des umfangreichen Gesetzesentwurfes hält der DGB jedoch Detaildiskussionen über Zulagen für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten für wenig zielführend. Keinesfalls sollten derartige Diskussionen zu einer Verzögerung des Gesetzesvorhabens führen.

Der DGB plädiert deswegen erneut dafür, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt strukturell zu erhöhen und nicht mehr und mehr Sonderregelungen für einzelne Gruppen zu treffen. Konkrete Verbesserungen sollten einer möglichst hohen Zahl an Betroffenen zu Gute kommen.

11. Wie beurteilen Sie die Änderungen im Besoldungsrecht generell?

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. Die strittigen Punkte sind in einem ausführlichen Beteiligungsverfahren zwischen der Landesregierung und dem DGB erörtert worden. Der DGB hat gegenüber der Landesregierung die deutliche Erwartung formuliert, dass mit den im Besoldungsrecht vorgesehenen Anpassungen keine Verschlechterungen für einzelne Beamtinnen und Beamte verbunden sind.

Der DGB plädiert deswegen dafür, den Gesetzesentwurf mit Ausnahme des Artikel 4 Nr. 4 (§ 12 a Zuverlässigkeitsüberprüfung) zeitnah zu beschließen. Verzögerungen im Gesetzgebungsverfahren sollten vermieden werden. Die Regelungen zur Besoldung und Versorgung sollten möglichst kurzfristig in Kraft treten.

Angesichts der zahlreichen 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 zu Recht 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.

12. Wie schätzen Sie die Situation bei R-Besoldungen in höheren Erfahrungsstufen ein?

Mit der vorgesehenen Streichung der ersten Erfahrungsstufe in der Besoldungsgruppe R 1 wurde der dringendste Anpassungsbedarf im Bereich der Richterbesoldung erkannt. Insbesondere im Wettbewerb um geeignete Juristinnen und Juristen kann sich Mecklenburg-Vorpommern keine Wettbewerbsnachteile erlauben.

Zu Problemen in den höheren Erfahrungsstufen der R-Besoldung liegen dem DGB keine Erkenntnisse vor.

13. Wie effektiv schätzen Sie die Regelungen zum Personalgewinnungszuschlag ein?

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.

14. Wie stehen Sie zu einem „Regionalzuschlag“?

Die Frage eines Regionalzuschlags hat in der Diskussion um den Gesetzesentwurf keine große Rolle gespielt. Faktisch wäre ein derartiger Zuschlag eine Variante des Personalgewinnungszuschlags. Hinsichtlich der Attraktivität von Stellen in Mecklenburg-Vorpommern stellt sich jedoch massiv die Frage der Sinnhaftigkeit. So sind Dienstposten in den teuren Regionen und Großstädten des Landes im Regelfall deutlich einfacher zu besetzen als Stellen in strukturschwachen, ländlichen Gegenden, die tendenziell auch deutlich niedrigere Lebenshaltungskosten aufweisen. Es ist damit zu bezweifeln, dass finanzielle Zulagen allein ausreichen werden, um die Attraktivität von Dienstposten in strukturschwachen, ländlichen Regionen zu erhöhen.

15. Halten Sie eine zeitlich unbegrenzte Heraufsetzung der Höchstaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand für sinnvoll?

Nein, der Gesetzesentwurf sieht dies jedoch auch nicht vor. In § 35 Abs. 3 LBG M-V ist eine freiwillige Möglichkeit geregelt, unter strengen Voraussetzungen den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinauszuschieben. Mit Artikel 9 des vorliegenden Gesetzesentwurfes soll eine entsprechende Regelung auch im Landesrichtergesetz verankert werden. Vorteil derartiger Regelung ist, dass sich damit durch den Ruhestand entstehende Personallücken temporär aufschieben lassen. Dies kann auch den Wissenstransfer unterstützen. Gleichzeitig sind mit derartigen Regelungen auch Nachteile hinsichtlich der Attraktivität des öffentlichen Dienstes vorhanden: Die in Frage kommenden Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter haben oft die Endämter ihrer Laufbahnen erreicht. Ein Herausschieben des Ruhestandes blockiert damit Beförderungstellen und verhindert in der

Kette eine ganze Reihe von Beförderungen für junge Beschäftigte. Ausbleibende Beförderungen wirken sich jedoch negativ auf die Attraktivität und Motivation aus. Entsprechende Regelungen sind deswegen unter strengen Voraussetzungen zu treffen.

16. Halten Sie eine Regelanfrage zur Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern im ehemals höheren Justizdienst für sinnvoll oder gar geboten?

Nein, der DGB hält die Einführung einer Regelanfrage zur Verfassungstreue von Bewerberinnen und Bewerbern im ehemals höheren Justizdienst nicht für geboten. Diese Haltung teilen offensichtlich auch die meisten anderen Länder, die keine entsprechenden Regelungen getroffen haben. Im Übrigen verweist der DGB auf seine Antworten zu den Fragen 4, 5 und 6.

17. Haben Sie juristische Bedenken hinsichtlich der Einführung einer Regelanfrage zur Verfassungstreue?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen haben sich seit dem sogenannten Radikalenerlass deutlich geändert.⁹ Dies versucht der vorliegende Gesetzesentwurf zu berücksichtigen. Trotzdem sind – wie oben bereits aufgezeigt – längst nicht alle Fragen zufriedenstellend beantwortet.

Der Gesetzesentwurf versucht die schwierigen juristischen Rahmenbedingungen hinsichtlich des Gesetzesvorbehaltes zu erfüllen und stellt klar, dass die Entscheidung über die Einstellung der zuständigen Einstellungsbehörde und nicht etwa der Polizei oder dem Verfassungsschutz obliegt. Diese Klarstellung ist juristisch unverzichtbar. Es fehlen jedoch Regelungen zur Anhörung der Betroffenen hinsichtlich des belastenden Verwaltungsaktes „Ablehnung der Einstellung“. Es sollte unstrittig sein, dass ein durch die Polizei oder den Verfassungsschutz belasteter Bewerber bzw. eine Bewerberin die Möglichkeit haben muss, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Ebenso fehlen Kriterien bzw. ein Maßstab, nach dem entschieden wird, ob eine Bewerberin bzw. ein Bewerber „die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.“ Für die konkrete Entscheidung wird immer die Bewertung der konkreten Person notwendig sein. Zu diesen Fragen hat sich der DGB bereits ausführlich in seiner Antwort zu Frage 4 geäußert. Die dort formulierten Einwände haben durchaus auch eine rechtliche Dimension.

Seit dem sogenannten Radikalenerlass haben sich auch die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen deutlich weiterentwickelt. 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

⁹ Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen vgl. Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020.

Überzeugungen hervorgehen oder zumindest abgeleitet werden sollen. Diese Daten sind damit besonders geschützt. Ihre Verarbeitung bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage. Ob der vorliegende Entwurf diesen Anforderungen genügt, ist aus Sicht des DGB nur sehr schwer abschließend zu bewerten.

Der einschlägige Fachaufsatz von Dr. Reinhard Rieger kommt zu der abschließenden Einschätzung, „dass eine dem Radikalenerlass materiell entsprechende Regelung, die „Regelanfrage“, verfassungsrechtlich möglich wäre. Sie bedürfe allerdings

- einer gesetzlichen Grundlage,
- einer Spezifizierung der Kriterien für das Eignungsmerkmal „Verfassungstreue“ und
- datenschutzrechtlicher Ausgestaltung.“¹⁰

Gerade die notwendige Spezifizierung der Kriterien ist hier nicht so einfach vorzunehmen. Die Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Organisation allein dürfte als Ausschlussgrund für eine Einstellung in den öffentlichen Dienst heutzutage nicht mehr ausreichend sein.

18. Gibt es aus Ihrer Sicht Verbesserungsvorschläge oder Klarstellungsbedarfe für den vorliegenden Gesetzentwurf?

Der DGB verweist hier auf die Antworten zu den Fragen 1 und 2.

Der DGB plädiert dafür, den Gesetzesentwurf mit Ausnahme des Artikel 4 Nr. 4 (§ 12 a Zuverlässigkeitsüberprüfung) zeitnah zu beschließen. Verzögerungen im Gesetzgebungsverfahren sollten vermieden werden. Die Regelung zur Zuverlässigkeitsüberprüfung in Artikel 4 Nr. 4 sollte deswegen aus Sicht des DGB zunächst ausgeklammert, diskutiert und in einem separaten Gesetzgebungsverfahren ggf. gemeinsam mit anderen Maßnahmen beschlossen werden.

19. Inwieweit sehen Sie den ehemals mittleren gehobenen Dienst bezüglich der Besoldungsneuordnung ausreichend berücksichtigt?

Die Frage ist leider sehr unpräzise gestellt. Geht es in der Fragestellung um den ehemals mittleren oder um den ehemals gehobenen Dienst?

Die meisten Regelungen des neuen Besoldungs- und Versorgungsrechts beziehen sich auf alle Laufbahngruppen. Nur wenige Regelungen beziehen sich auf die einzelnen Laufbahngruppen. Vor diesem Hintergrund ist schon die Fragestellung irritierend, ob alle „ausreichend berücksichtigt wurden“.

¹⁰ Reinhard Rieger: „Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?“, in: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), Heft 7/8/2020, S. 233.

Im Vergleich zu den Besoldungsstrukturpaketen anderer Länder ist der finanzielle Umfang des vorliegenden Gesetzesentwurfes eher bescheiden. Die zusätzlichen Mittel werden in relativ wenige Einzelmaßnahmen investiert. Die Mehrkosten der einzelnen Maßnahmen sind auf den S. 18 bis 21 des vorliegenden Gesetzesentwurfes dargestellt.

Von der größten Einzelposition, der Erhöhung der Stellenzulagen, werden insbesondere Beamtinnen und Beamte im ehemals mittleren und gehobenen Dienst profitieren. Die Vereinheitlichung des Familienzuschlags kommt ebenfalls den unteren Besoldungsgruppen zu Gute.

20. Gibt es Bereiche die zwingend hätten berücksichtigt werden müssen?

Im Gesamtkontext des umfangreichen Gesetzesentwurfes hält der DGB Detaildiskussionen über Zulagen für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten für wenig zielführend. Keinesfalls sollten derartige Diskussionen zu einer Verzögerung des Gesetzesvorhabens führen.

Der DGB plädiert deswegen erneut dafür, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt strukturell zu erhöhen und nicht mehr und mehr Sonderregelungen für einzelne Gruppen zu treffen. Konkrete Verbesserungen sollten einer möglichst hohen Zahl an Betroffenen zu Gute kommen.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Hinweise und Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Olaf Schwede