

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern
Frau Staatssekretärin Dr. Carola Voß
Schlossstraße 9-11
19053 Schwerin

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern

26. Oktober 2023

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin ,

das Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 18. September 2023 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Zur Vorgeschichte des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Dem Gesetzgebungsverfahren ging ein ausführlicher Dialog zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften voraus. An drei Gesprächsrunden nahmen dabei Vertreter der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di teil. Der DGB hatte der Landesregierung den Dialog angeboten.

Durch die Einführung des Bürgergeldes und die Anhebung des Regelsatzes für die Sozialhilfe zum 1. Januar 2023 wird ab dem Jahr 2023 das Mindestabstandsgebot in den untersten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern nicht mehr eingehalten werden können. Eine amtsangemessene Alimentation wäre damit für das Jahr 2023 in allen Besoldungsgruppen nicht gewährleistet. Eine weitere deutliche Erhöhung des Bürgergeldes ist zum 1. Januar 2024 vorgesehen. Hieraus entsteht erkennbar gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

Der DGB hat im Vorfeld des Dialogs deutlich gemacht, dass die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern verfassungskonform, attraktiv und wettbewerbsfähig sein muss. Die Beamtenbesoldung entwickelt sich in den Ländern mittlerweile stark auseinander. Viele Länder, darunter Schleswig-Holstein und

Brandenburg, haben in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität der Beamtenbesoldung zu erhöhen. Hier droht Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich zurückzufallen. Eine Fortentwicklung des Besoldungsrechts, die nur den Abstand zur Grundsicherung in den Fokus nimmt, würde damit zu kurz greifen. Mecklenburg-Vorpommern muss im Wettbewerb um die besten Köpfe für den öffentlichen Dienst mithalten können. Dies hat der DGB im Rahmen des Dialogs deutlich gemacht und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern vorgeschlagen.

Die Ergebnisse des Dialogs sind nun Grundlage des vorliegenden Gesetzesentwurfes. Zwischen dem DGB und der Landesregierung ist eine sachgerechte Verständigung zu den Eckpunkten zu Stande gekommen. Die bisherigen Absprachen zwischen den Gewerkschaften und der Landesregierung sehen im Kern die rückwirkende Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation und eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung zum 1. Januar 2023 vor. Darüber hinaus besteht Konsens darüber, dass der nächste Tarifabschluss gemäß der Koalitionsvereinbarung zeit- und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden soll.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben sich weiterhin dafür ausgesprochen, im Rahmen des Gesetzesentwurfes auch die Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Modell für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte vorzusehen. Auch die Regelung der „systemnahen Zeiten“ nach dem Vorbild der anderen neuen Bundesländer wurde seitens der Gewerkschaften in die Gespräche eingebracht. Der DGB wird diese beiden Punkte sowie die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug als weitergehende Forderungen im Rahmen dieser Stellungnahme erneut vortragen.

Zum Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern

Mit dem 2021 in Kraft getretenen Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern war auch das Ziel verbunden, den öffentlichen Dienst im Land attraktiver und im Wettbewerb, um qualifiziertes Personal konkurrenzfähiger aufzustellen. Der DGB hat dieses Ziel ausdrücklich unterstützt und das Gesetzgebungsverfahren konstruktiv begleitet.

Schon im damaligen Gesetzgebungsverfahren hat der DGB jedoch mehrfach darauf hingewiesen, dass auch die angrenzenden bzw. nahen Bundesländer (z. B. Berlin, Brandenburg und Schleswig-Holstein) eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses ergreifen bzw. ergriffen haben. Diese Entwicklung hat sich im Nachgang der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation aus dem Jahr 2020 weiter fortgesetzt. Die Besoldung und Versorgung in

Mecklenburg-Vorpommern haben deswegen im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern an Attraktivität verloren. Dies ist auch vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels ein Problem.

Der DGB-Besoldungsreport 2023 hat deutlich gemacht, dass Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der Besoldung der Beamtinnen und Beamten mit dem Bund und den anderen Ländern deutlich zurückgefallen ist und nun an einigen Stellen sogar den letzten Platz im Länderranking einnimmt.

So liegt Mecklenburg-Vorpommern in der für die Berufsfeuerwehren und die Polizei wichtigen Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 7 (mittlerer Dienst) auf dem letzten Platz aller Länder, in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 auf dem vorletzten Platz vor dem Saarland. In der Eingangsbesoldung der Besoldungsstufe A 9 (gehobener Dienst) liegt Mecklenburg-Vorpommern bisher mit einem Vorsprung von 1 Euro und 13 Cent vor dem Saarland auf dem vorletzten Platz, in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 auf dem drittletzten Platz vor dem Saarland und Niedersachsen. In der Eingangsstufe der beispielsweise für den Bereich der Lehrkräfte besonders relevanten Besoldungsgruppe A 13 (höherer Dienst) liegt Mecklenburg-Vorpommern nur noch vor dem Saarland, Sachsen und Rheinland-Pfalz – und damit auf dem letzten Platz im Vergleich der norddeutschen Länder.

Der vorliegende Gesetzesentwurf kommt auf S. 55 ebenfalls zum Ergebnis, dass die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern bisher unterhalb des Durchschnittes des Bundes und der anderen Länder liegt.

Mecklenburg-Vorpommern steht im Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in direkter Konkurrenz mit dem Bund und den anderen Ländern. Insbesondere die Metropolen Hamburg und Berlin besitzen eine hohe Anziehungskraft für junge Menschen. Hier besteht zweifellos Handlungsbedarf, der mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf aufgegriffen wird.

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf

Der vorliegende Gesetzesentwurf gibt die Ergebnisse des Dialogs zwischen der Landesregierung, dem DGB und seinen Gewerkschaften zutreffend wieder. Er ist ausführlich begründet und erfüllt damit die prozeduralen Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes.

Der Gesetzesentwurf sieht künftig vor, Mitverdienerereinkommen in Höhe von jährlich 6.240 Euro bei der Ermittlung des zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens einer vierköpfigen Familie beim Mindestabstand in der untersten Besoldungsgruppe zur Grundsicherung für Arbeitssuchende zu berücksichtigen. Mecklenburg-Vorpommern orientiert sich dabei an dem Beispiel anderer Länder, u.a. Bayerns und aller anderen norddeutschen Länder. Gleichwohl sind derartige Regelungen in der bundesweiten Diskussion hochgradig umstritten. Mehrere Länder und der Bund haben sich – auch aufgrund

verfassungsrechtlicher Bedenken – für andere Modelle zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation entschieden.

Für die Länder, die diesen Weg gehen, sind damit erhebliche Einsparpotentiale verbunden. Eine amtsangemessene Alimentation wird so auf Dauer einfacher zu gewährleisten sein. Den vorgesehenen Familienergänzungszuschuss werden nur verhältnismäßig wenige Beamtinnen und Beamte in Anspruch nehmen. Eine sachgerechte Verständigung hierzu war nur im Rahmen des Gesamtpaketes möglich, welches erkennbare strukturelle Verbesserungen in der Besoldung und Versorgung mit sich bringt. Der DGB geht davon aus, dass sowohl die Regelungen der anderen Länder als auch die beabsichtigte Regelung in Mecklenburg-Vorpommern Gegenstand höchstrichterlichen Überprüfung werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf nimmt die oberen Ämter der R-Besoldung und die B-Besoldung von den vorgesehenen linearen Erhöhungen aus. Der DGB und seine Gewerkschaften haben im Rahmen des Dialogs dafür geworben, auf derartige Ausnahmeregelungen im Sinne der Gleichbehandlung zu verzichten und auch für diese Ämter eine Steigerung der Attraktivität anzustreben.

Es war Konsens im Rahmen des Dialogs, dass der nächste Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder gemäß der Vereinbarung im Koalitionsvertrag zeit- und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden soll. Der DGB plädiert dafür, diesen Aspekt ergänzend zum Hinweis auf S. 39 des Entwurfes auch im Vorblatt des Gesetzesentwurfes zu ergänzen.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 „Gesetz über die Anpassung der Besoldungsstrukturen zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation (Besoldungsstrukturgesetz - BesStrG M-V)“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine Erhöhung der jeweils ersten Erfahrungsstufen der A-Besoldung sowie der W-Besoldung und der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 um 3 %, der jeweils zweiten Erfahrungsstufen um 2 % und aller anderen Erfahrungsstufen um 1 % vor. Dies wirkt sich auch entsprechend auf die Versorgung aus. Die Erhöhung um 1 % gilt auch für die Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56. Die Anwärterbezüge sollen ebenfalls um 3 % steigen. Diese Maßnahmen werden vom DGB ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Nach dem Willen der Landesregierung wird dies nicht für die höheren Ämter der R-Besoldung und nicht für die B-Besoldung gelten. Dies wird vom DGB ausdrücklich kritisiert. Der DGB hat im Rahmen des Dialogs für eine Einbeziehung aller Ämter und Besoldungsgruppen geworben.

Zu Artikel 2 „Änderung des Landesbesoldungsgesetzes“

Zu § 43 a „Familienergänzungszuschlag“

Der Gesetzesentwurf sieht die Einführung eines Familienergänzungszuschlags im Rahmen des Wechsels vom Alleinverdienst-Modell zum Hinzuverdienstmodell vor. Bei der Prüfung der amtsangemessenen Alimentation wird damit künftig von einem mitverdienenden Partner bzw. einer mitverdienenden Partnerin mit der Höchstgrenze einer geringfügigen Beschäftigung (6.240 Euro/ Jahr) ausgegangen. Wenn ein entsprechendes weiteres Einkommen nicht vorliegt, besteht Anspruch auf den Familienergänzungszuschlag.

Mecklenburg-Vorpommern orientiert sich mit diesem Vorgehen an dem Beispiel anderer Länder, u.a. Bayerns und aller anderen norddeutschen Länder. Gleichwohl sind derartige Regelungen in der bundesweiten Diskussion hochgradig umstritten. Mehrere Länder und der Bund haben sich – auch aufgrund verfassungsrechtlicher Bedenken – für andere Modelle zur Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation entschieden. Der DGB geht deshalb davon aus, dass sowohl die Regelungen der anderen Länder als auch die beabsichtigte Regelung in Mecklenburg-Vorpommern Gegenstand höchstrichterlichen Überprüfung werden.

Die Formulierung im Gesetzesentwurf wirft Fragen auf. So soll nach § 43 a Abs. 1 Nr. 1 nicht gewährt werden, wenn der Partner bzw. die Partnerin über ein monatliches Einkommen mindestens in Höhe des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung verfügt. Frage ist, ob hier die „mindestens in Höhe“ durch „oberhalb der Höhe“ ersetzt werden müsste. Eine geringfügige Beschäftigung bis einschließlich dem Höchstbetrag wäre dann weiterhin parallel möglich und das Erreichen des Höchstbetrages würde nicht zum Verlust des Anspruches auf einen Familienergänzungszuschlag führen. Das wäre bei „mindestens“ der Fall.

Gleichzeitig wirft das Abheben auf die geringfügige Beschäftigung hier gleichstellungspolitische Fragen auf. So warnen Gewerkschaften und Forschung vor der „Mini-Job-Falle“ insbesondere für hinzuverdienende Frauen und Mütter.¹ Die nun vorgesehene Regelung könnte die Attraktivität geringfügiger Beschäftigung weiter erhöhen. Hier droht eine steigende Abhängigkeit vom verbeamteten Partner, wenn durch eine Fokussierung auf eine geringfügige Beschäftigung keine Ansprüche – oder nur eingeschränkte – in der gesetzlichen Sozialversicherung erworben werden.

Absatz 3 sieht vor, dass das Vorliegen der Voraussetzungen für einen Anspruch auf den Familienergänzungszuschlag durch die Berechtigten nachgewiesen werden muss. Die Gesetzesbegründung geht hier davon aus, dass die Berechtigten das Vorliegen der Voraussetzungen aktiv anzeigen und Nachweise vorlegen müssen. Es besteht also die Möglichkeit, dass Berechtigte freiwillig oder

¹ Studie der Bertelsmann-Stiftung vom 17. November 2020:
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/november/frauen-in-der-minijob-falle>

aus Unkenntnis auf eine amtsangemessene Alimentation ihrer Familie verzichten. Es stellt sich damit die Frage, wie die Dienstherrn gewährleisten, dass auch alle Berechtigten von dieser Möglichkeit erfahren und von der Anzeige Gebrauch machen. Der DGB erwartet hier, dass die Dienstherrn eventuell Berechtigte auf die Notwendigkeit der Anzeige hinweisen. Entsprechende Maßnahmen der Landesregierung sollten mit der Einführung des Familienergänzungszuschlags eingeplant werden. Der Gesetzesentwurf sollte in Vorblatt oder Begründung hierzu eine Aussage enthalten.

Zu § 95 a „Übergangsvorschrift wegen der Neuregelung des Familienzuschlags für dritte und weitere Kinder“

Die Regelung des Familienzuschlags löst die bisherige Regelung nach § 73 zur Wahrung des Abstandes zur Grundsicherung für Arbeitssuchende ab. Mit der Übergangsvorschrift sollen Nachteile im Einzelfall durch die Neuregelung vermeiden werden. Dies wird vom DGB begrüßt. Insgesamt sollte gewährleistet sein, dass es durch den vorliegenden Gesetzesentwurf mit seiner Vielzahl an Maßnahmen zu keiner Schlechterstellung kommt.

Zu Artikel 3 „Landessonderzahlungsgesetz“

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird das Landessonderzahlungsgesetz komplett neu gefasst. Als Ergebnis des Dialogs zwischen dem DGB und der Landesregierung werden die Prozentsätze der jährlichen Sonderzahlung von 38,001 %, 33,300 % und 29,382 % auf 40 % in A 1 bis A 9, 35 % in A 10 bis A 12 und 30 % ab A 13 erhöht. Dies wirkt als soziale Komponente und gilt auch für die Versorgung sowie die Anwärterbezüge. Der Sonderbetrag der Sonderzahlung steigt von 25,56 Euro je Kind auf 300 Euro je Kind.

Der DGB begrüßt und unterstützt die vorgesehenen Regelungen. Strukturelle Fragen hierzu wurden im Rahmen des vorhergehenden Dialogs gemeinsam erörtert.

Zu Artikel 4 „Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“

Gegen die vorgesehene Neuregelung des Heilverfahrens bei Dienstunfällen werden seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Die Anlehnung an die beihilferechtlichen Vorschriften des Landes ist ebenso sachgerecht wie die in diesem Fall aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht 100-prozentige Kostenerstattung bei Wegfall der im Beihilferecht geregelten Eigenbehalte und weiteren Beschränkungen.

Zu Artikel 6 „Gesetz zur Auflösung des Sondervermögens „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Versorgungsrücklagenauflösungsgesetz - VersRücklAufG M-V)“

Der Gesetzesentwurf sieht die Auflösung der Versorgungsrücklage und den Einbau des bisherigen Vermögens beim Land in den Versorgungsfonds vor. Damit verzichtet das Land gleichzeitig auf die Entnahmemöglichkeit zur Abfederung von Versorgungsausgabespitzen in den Jahren 2030 bis 2044 und betreibt weiter Vorsorge, um seinen Versorgungspflichten gegenüber den Beamtinnen und Beamten nachkommen zu können. Diese wird vom DGB befürwortet.

Der DGB weist darauf hin, dass nach Artikel 33 Abs. 5 GG neben den aktiven Beamtinnen und Beamten auch die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation haben. Dieser Anspruch ist unabhängig davon, welche Vorkehrungen das Land oder die Kommunen zur Finanzierung dieser Ansprüche treffen.

Die bis Ende 2023 in der Versorgungsrücklage voraussichtlich angesparten mehr als 330 Millionen Euro sind jedoch auch das Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten auf Anpassungen der Besoldung und Versorgung. Durch den jährlichen zweckgebundenen Abzug von 0,2 % von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Auch wenn es sich bei dem ehemaligen Vermögen der Versorgungsrücklage juristisch gesehen um Haushaltsmittel des Landes handelt, so besteht doch nach wie vor ein moralischer Anspruch der Beamtinnen und Beamten darauf, dass diese Mittel ausschließlich für Versorgungsausgaben eingesetzt werden. Der DGB erwartet, dass mit diesen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird.

Der DGB legt Wert darauf, dass auch weiterhin mindestens eine jährliche Zuführung zum Versorgungsfonds im Rahmen der Höhe erfolgt, die durch die reduzierten Anpassungen Besoldung und Versorgung den Beamtinnen und Beamten vorenthalten wurde. Die aktuellen Zuführungen zum Versorgungsfonds gehen nach Kenntnis des DGB deutlich darüber hinaus und sollten weiter fortgesetzt werden.

Zu Artikel 7 „Änderung des Versorgungsfondsgesetzes“

Der DGB unterstützt die vorgesehenen Anpassungen des Versorgungsfondsgesetzes. Er begrüßt ausdrücklich die Verankerung des Kernaspektes der Nachhaltigkeit in der Finanzanlagestrategie und die Einbeziehung weiterer Erstverbeamtungsjahrgänge in den Versorgungsfonds.

Hinsichtlich der Anlagen legt der DGB großen Wert auf „saubere Anlagen“, die soziale Standards berücksichtigen. Hierzu zählen an zentraler Stelle die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der damit verbundene Ausschluss von Sklaven- oder Kinderarbeit in Produktions- und Lieferketten, aber auch die Berücksichtigung mitbestimmter Unternehmen und bestehende Tarifbindungen.

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass ausweislich des Vorblattes die Deutsche Bundesbank im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages mit der operativen Verwaltung des Fondsvermögens beauftragt werden soll. Der DGB plädiert dafür, die bisher sehr offene Formulierung neu zu fassen und sich hier am § 3 Abs. 1 Versorgungsfondsgesetz Schleswig-Holstein zu orientieren. Dort heißt es:

„(1) Das Finanzministerium verwaltet das Sondervermögen. Es kann die Verwaltung der Mittel des Sondervermögens der Deutschen Bundesbank mit deren Einverständnis im Rahmen einer zu treffenden Vereinbarung überantworten.“

Eine Verwaltung des Sondervermögens durch private Banken lehnt der DGB ab. Sie ist nach Kenntnis des DGB auch nicht geplant und kann damit unter den Vorbehalt einer Gesetzesänderung gestellt werden.

Vergleichbare gesetzliche Regelungen in Hamburg und Schleswig-Holstein kennen darüber hinaus Beiräte, die unter Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die Arbeit des Sondervermögens begleiten. Der DGB wirbt dafür, die Einrichtung eines solchen Beirates auch in Mecklenburg-Vorpommern zu prüfen.

Zu Artikel 8 „Inkrafttreten, Außerkrafttreten“

Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. Januar 2023 zu gewährleisten. Entsprechend sind die vorgesehenen Regelungen zum Inkrafttreten ausgestaltet worden. Dies ist für den DGB von hoher Bedeutung, bildet es doch die Grundlage dafür, auch im Jahr 2023 trotz des aktuell nicht gewährleisteten Abstandes zur Grundsicherung die Mitglieder der Gewerkschaften nicht zu individuellen Anträgen auf amtsangemessene Alimentation für das Jahr 2023 aufzurufen.

Zu Anlage 10

Der Gesetzesentwurf sieht deutliche Erhöhungen, aber auch Veränderungen bei der Struktur des Familienzuschlags vor. Der Kinderzuschlag wird von 124,06 Euro auf 175 Euro je Kind erhöht (zuzüglich 60 Euro in A 4, 55 Euro in A 5 und 40 Euro in A 6). Es wird zudem ein einheitlicher Betrag für dritte und weitere Kinder geschaffen. Dies wird vom DGB unterstützt.

Der DGB legt großen Wert darauf, dass die strukturellen Veränderungen nicht zu Verschlechterungen für einzelne betroffene Familien führen.

Weitergehende Vorschläge des DGB

Zu den sogenannten „systemnahen Berufszeiten“

Der DGB bittet erneut mit Nachdruck darum, die Frage der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ nach dem Vorbild der Mehrheit der ostdeutschen Bundesländer neu zu regeln. „Systemnahe Berufszeiten“ in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik mindern nach aktuell geltendem Recht die Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung. Die herabgesetzte Höchstgrenze bewirkt im Ergebnis eine stärkere Kürzung des Ruhegehalts und somit eine deutliche Verringerung der Gesamtversorgung aus Beamtenversorgung und Rente. Die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Thüringen haben hier bereits für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger günstigere Regelungen getroffen. Der DGB würde es ausdrücklich unterstützen, wenn die Landesregierung ihren Regelungsvorschlag aus dem Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Oktober 2020 (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/5440) erneut in den Landtag einbringen würde. Die entsprechende Regelung sollte dann auch rückwirkend gelten.

Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen 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, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und der Bund sind hier vorangegangen und haben bereits entsprechende Regelungen getroffen. Der DGB wirbt dafür, dass auch das Land Mecklenburg-Vorpommern eine entsprechende Initiative ergreift und nicht hinter anderen Dienstherren zurückbleibt.

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

Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe

Zum 1. August 2018 ist in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten.² Mehrere Länder sind mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder befinden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren.³ Der Verweis auf die Rechtsentwicklung in anderen Ländern, der im vorliegenden Gesetzesentwurf auf S. 47 beim Wechsel Alleinverdienst-Modell auf das Hinzuverdienst-Modell angeführt wird, lässt sich hier analog anwenden.

Die aktuellen Regierungsparteien in Mecklenburg-Vorpommern haben eine entsprechende Regelung in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt. So heißt es in Nr. 24 des geltenden Koalitionsvertrages unmissverständlich:

„(24) Beamtinnen und Beamte sollen künftig bei ihrer Krankenversicherung zwischen der individuellen Beihilfe und der pauschalen Beteiligung des Arbeitgebers an den Beiträgen zu ihrer Krankenvollversicherung wählen dürfen (Hamburger Modell der pauschalen Beihilfe).“

Der DGB drängt hiermit (erneut) auf die zeitnahe Umsetzung dieser Ankündigung. Alle anderen Bundesländer mit rot-roten Regierungskonstellationen sind hier Mecklenburg-Vorpommern erkennbar voraus.

Ein zeitlicher Druck ergibt sich auch daraus, dass sowohl Hamburg als auch Niedersachsen, Berlin und Brandenburg direkt mit dem öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber konkurrieren. Sowohl das System der Beihilfe als auch der Heilfürsorge sind in der aktuellen Ausgestaltung in Mecklenburg-Vorpommern Attraktivitätsfaktoren und bieten einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Allerdings gibt es auch Gruppen von möglichen Bewerberinnen und Bewerbern, für die der Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) attraktiver sein kann bzw. attraktiver ist. Der DGB geht davon aus, dass der Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit das neue Modell der pauschalen Beihilfe vor allem für lebensältere Neuverbeamtete, Menschen mit Familie oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie dauerhaft in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamten interessant sein kann. Hinsichtlich dieser Zielgruppen könnte das Land Mecklenburg-Vorpommern mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Vorbild Wettbewerbsnachteile

² Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/11426, „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“.

³ Dies gilt beispielsweise für die Länder Berlin, Brandenburg, Thüringen, Bremen, Baden-Württemberg, Sachsen. In Niedersachsen und Schleswig-Holstein befinden sich entsprechende oder darauf aufbauende Regelungen im Gesetzgebungsverfahren. Die Regierungskoalition in Nordrhein-Westfalen hat eine Regelung im Koalitionsvertrag vereinbart.

verhindern. Die Erfahrungen aus Hamburg machen zudem deutlich, dass die pauschale Beihilfe insbesondere in den Bereichen der Lehrkräfte, der technischen Laufbahnen und der Wissenschaft auf hohe Nachfrage trifft.

Für die Hamburgischen Beamtinnen und Beamten hat der Gesetzgeber mit der pauschalen Beihilfe eine neue Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung geschaffen. Entscheidet sich künftig eine neue Beamtin oder ein neuer Beamter für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung, so kann sie oder er auf den klassischen Beihilfeanspruch verzichten und erhält dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe grundsätzlich in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages. Alternativ kann er oder sie sich jedoch nach wie vor für das bisherige klassische Modell aus der Beihilfe und einer ergänzenden Versicherung in der privaten Krankenkasse (PKV) entscheiden. Als weitere Möglichkeit ist auch eine Vollversicherung in der privaten Krankenversicherung mit oder ohne pauschale Beihilfe denkbar.

Beamtinnen und Beamte, die sich alternativ zum Bezug von Beihilfeleistungen freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichern, haben aktuell sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerbeitrag selbst zu tragen. Diese Variante ist damit gleichzeitig mit erheblichen finanziellen Belastungen seitens der Beamtinnen und Beamten und mit erheblichen finanziellen Entlastungen für den Dienstherrn verbunden. Eine Erstattung durch die Beihilfe für Leistungen der GKV erfolgt im Regelfall weder für den freiwillig gesetzlich versicherten Beamten bzw. für die Beamtin noch für seine oder ihre Angehörigen. Aus Sicht des DGB wäre es deswegen angemessen, wenn der Dienstherr einen Zuschuss in Form einer pauschalen Beihilfe zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der GKV leisten würden.

Den neuen Beamtinnen und Beamten wäre entsprechend zum Zeitpunkt der Verbeamtung ein einmaliges Wahlrecht einzuräumen.

Eine derartige Regelung wäre eingangs eventuell mit Mehrkosten für das Land verbunden, könnte aber langfristig hohe Kompensationseffekte insbesondere bei älteren Pensionärinnen und Pensionären bewirken. Der DGB geht allerdings davon aus, dass sich angesichts der Attraktivität der bisherigen Systeme in Mecklenburg-Vorpommern nur eine Minderheit der neuen Beamtinnen und Beamten für die pauschale Beihilfe entscheiden würde. Dies würde jedoch gleichzeitig mögliche Mehrkosten deutlich begrenzen.

Mit der Neuaufstellung des Versorgungsfonds im Rahmen dieses Gesetzesentwurfes unterstreicht das Land Mecklenburg-Vorpommern seinen bisherigen Kurs, die aus der Verbeamtung entstehenden Kosten und Versorgungsverpflichtungen langfristig zu betrachten und abzusichern. Die Einführung der pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Modell kann dabei ein sinnvoller Baustein sein.



Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

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

Olaf Schwede