

Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

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

Stellungnahme des DGB zu den Eckpunkten für ein Besoldungsneuregelungs- gesetz Mecklenburg-Vorpommern

6. Dezember 2019

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

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

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

<http://nord.dgb.de>

Sehr geehrte Frau Dr. Voß,

am 26. November 2019 wurden dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seinen Gewerkschaften im Rahmen einer Informationsveranstaltung in der Staatskanzlei die geplanten Eckpunkte für ein Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt. Der DGB wurde in diesem Rahmen gebeten, kurzfristig zu den vorgestellten Eckpunkten Stellung zu nehmen. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB hat bereits am 15. Januar 2019 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 Eckpunkten aufgegriffen werden, bereits im Rahmen anderer Gesetzesentwürfe umgesetzt wurden (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit) oder aber Gegenstand separater Gesetzgebungsverfahren sind (Einstiegsamt A 13 für Grundschullehrkräfte).

Angesichts der hohen Zahl an geplanten Änderungen und des damit zu erwartenden Umfangs des Gesetzesentwurfes bittet der DGB, eine angemessene Frist von mindestens sechs Wochen zur Stellungnahme im Rahmen der folgenden Beteiligung zum Gesetzesentwurf zu ermöglichen und von dieser Frist nur im Einvernehmen abzuweichen.

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 geht davon aus, dass die notwendigen Anpassungen im Bereich der Besoldung der Lehrkräfte im Rahmen des aktuell stattfindenden Gesetzgebungsverfahrens zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes sowie weiterer Vorschriften erfolgen.

Er behält es sich vor, im späteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zum Besoldungsneuregelungsgesetz noch offen gebliebene Anpassungsbedarfe im Bereich der Lehrkräftebesoldung zu thematisieren.

Grundsätzliche Vorbemerkungen

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.

Dies gilt aus Sicht des DGB allerdings nicht nur für die in der Informationsveranstaltung erläuterten Gesetze, sondern auch für eine ganze Reihe von Verordnungen wie z. B. die Mehrarbeitsvergütungsverordnung und die Erschwerniszulagenverordnung. Beide Regelungen scheinen bisher nicht Gegenstand dieses Verfahrens zu sein.

Der DGB erwartet, dass es im Rahmen des Besoldungsneuregelungsgesetzes und der damit auch verbundenen redaktionellen Überarbeitung zahlreicher Vorschriften zu keinen Verschlechterungen im Besoldungs- und Versorgungsniveau kommt. Dies scheint mit den nun vorliegenden Eckpunkten gegeben zu sein.

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 die Frage, ob die vorgesehenen Maßnahmen ausreichend sind, um die Attraktivität des Beamtenverhältnisses in Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich zu sichern. Der DGB plädiert dafür, auch eine strukturelle Stärkung der Besoldung und Versorgung im Rahmen der Vorbereitung des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen.

Die Position Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich der Besoldung war in diesem Jahr mehrfach Gegenstand von Stellungnahmen des DGB u. a. am 15. Januar 2019, am 16. Juli 2019 und am 19. September 2019. Aufgrund der Kurzfristigkeit dieser Stellungnahme werden die dort vorgenommenen Ausführungen hier nicht wiederholt.

Zur Ausweitung der Personalgewinnungszuschläge

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.

Die vorgesehenen Regelungen sind damit für den DGB nur im Rahmen eines Gesamtpaketes und vor dem Hintergrund der vorgesehenen strengen Voraussetzungen konsensfähig. Der DGB empfiehlt zudem, eine zeitliche Begrenzung der gewährten Zuschläge zu prüfen. Eine

entsprechende Regelung könnte sich am § 9 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) orientieren.

Zur Streichung der ersten Stufen in A 13, A 14 und R 1

Der DGB befürwortet ausdrücklich die vorgesehene Maßnahme. Sie 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 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 Anwärtergrundbeträgen und Anwärtersonderzuschlägen

Der DGB lehnt den Ansatz ab, Anwärterbezüge bei einem zeitnahen Wechsel in ein anderes Bundesland zurückzufordern. Die Anwärterbezüge sind niedrig bemessen. Sie dienen der Sicherung des Unterhaltes während der Ausbildung.

Im Bereich der privaten Wirtschaft sind derartige Regelungen durch den § 12 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) explizit untersagt („Nichtige Vereinbarungen“). Dies gilt auch für andere Vertragsverhältnisse zur Ausbildung nach § 26 BBiG. Diese Regelungen dienen explizit dem Schutz der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und der Entschlussfreiheit der Auszubildenden.

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). Die absolute Untergrenze sollte aus Sicht des DGB nicht unterschritten werden. Dies gilt explizit auch im Falle von Rückforderungen.

Die Tatsache, dass Regelungen zur Rückforderung gegenüber Länderwechslern auch in anderen Bundesländern nicht üblich sind, sollte auch in Mecklenburg-Vorpommern zu einer kritischen Prüfung derartiger Überlegungen führen.

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

Auch die vorgesehene deutliche Ausweitung der Anwärtersonderzuschläge wird vom DGB kritisch bewertet. Der DGB tritt dafür ein, die Anwärtergrundbeträge erkennbar und strukturell wirksam zu erhöhen.

Die Anwärtergrundbeträge in Mecklenburg-Vorpommern liegen aktuell unterhalb der Anwärtergrundbeträge in Hamburg oder Schleswig-Holstein. Auch im Nachbarland Brandenburg werden deutlich höhere Anwärtergrundbeträge gewährt. Der DGB bittet darum, zu prüfen, ob hier eine Anpassung zu Gunsten der Wettbewerbsfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern möglich ist. Der DGB hält dies für deutlich zielführender, als immer wieder in einzelnen Bereichen durch Anwärtersonderzuschläge Attraktivitätssteigerungen erreichen zu wollen.

Der DGB möchte dabei insbesondere auf die Problemgruppen der Feuerwehr, der technischen Berufe und der Lehrkräfte hinweisen. Insbesondere für angehende Beamtinnen und Beamte, die bereits aus der Erwerbstätigkeit kommen, lebensälter sind oder aber schon Familien gegründet haben, ist es schwierig, mit den niedrigen Einkommen zurechtzukommen. Daraus entsteht auch ein Attraktivitätsproblem. Darüber hinaus sind ab 1998 zahlreiche strukturelle Verschlechterungen der Anwärterbezüge vor dem Hintergrund einer damals schwierigen Arbeitsmarktlage vorgenommen worden. Dazu zählen sowohl strukturelle Absenkungen als auch die Streichung des Verheirateten- und des Alterszuschlags.

Zur Vereinheitlichung 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.

Zur Zulage bei Vertretungsfällen und zur Zulage für besondere Leistungen bei Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben

Der DGB hat in seinem Schreiben vom 15. Februar 2019 darum gebeten, in einem konsolidierten Besoldungsgesetz eine Regelung vorzusehen, die inhaltlich dem alten § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in der vor dem 1. Januar 2016 geltenden Fassung entspricht.¹

Immer wieder kommt es vor, dass Beamtinnen und Beamte Dienstposten ausfüllen, die nicht ihrem verliehenen Amt entsprechen. Im Falle einer höherwertigen Beschäftigung sollte, wenn diese nicht nur vorübergehend erfolgt, deswegen eine Zulage vorgesehen werden. Die Präsentation geht offenbar davon aus, dass Beamtinnen und Beamte nur dann vertreten bzw. höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen, wenn sie auch die dafür erforderlichen Abschlüsse bzw. Qualifikation aufweisen.

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.

Die nun vorgelegten Eckpunkte versuchen eine pragmatische Lösung, um das vom DGB thematisierte Problem zu lösen. Dies wird grundsätzlich begrüßt. Eine genauere Bewertung wird erst nach der weiteren Konkretisierung möglich sein. Der DGB plädiert aber dafür, die formalen Voraussetzungen für die Zulage hinsichtlich der Beförderungsfähigkeit bzw. der Laufbahnvoraussetzungen beschäftigtenfreundlich auszugestalten.

Ob wie vorgestellt, die Höhe der Zulage aufgrund des Differenzbetrages festgesetzt werden sollte oder ob zur Vereinfachung der Vielzahl von möglichen Fallkonstellationen ein Pauschalbetrag sinnvoller und rechtssicherer für alle wäre, wird im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu diskutieren sein.

Zur Erhöhung der Stellenzulagen

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.

¹ § 46 BBesG „Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes“ in der vor dem 01.01.2016 geltenden Fassung: „(1) Werden einem Beamten oder Soldaten die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen, erhält er nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Zulage, wenn in diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen.

(2) Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt seiner Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt gewährt, der [sic] das höherwertige Amt zugeordnet ist.“

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 hat regelmäßig bei früheren Anpassungen der Besoldung und Versorgung zusätzlich die Dynamisierung der Erschwerniszulagen und der Zulagen nach Anlage 8 angemahnt. Eine derartige regelmäßige Dynamisierung wäre nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten wahrnehmen.

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 ruhegehaltsfähig zu machen und bittet darum, eine entsprechende Regelung zu ergänzen (vgl. Weitergehende Vorschläge des DGB, Abschnitt „Zur Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz“).

Zur Neufassung von Amtszulagen

Die vorgesehenen Regelungen, die sich am Standard der anderen norddeutschen Länder orientieren, erscheinen dem DGB angemessen und sachgerecht. Es werden seitens des DGB keine Bedenken oder Einwände erhoben.

Zur Streichung der Stellenobergrenzen

Der DGB begrüßt die geplante Streichung 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.

Zur Dienstpostenbündelung über mehr als zwei Besoldungsgruppen

Der DGB bewertet die hier geplanten Änderungen 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. Hier geht es auch um

individuelle Chancengleichheit bei Beförderungen, um Transparenz von Stellenbewertungen und Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft.

Keine Auswirkungen von systemnahen Zeiten (§ 12 a-Zeiten) auf die Höchstgrenze beim Zusammentreffen mit Renten

Die geplante Änderung wäre für die betroffenen Personen mit teilweise erheblichen Verbesserungen verbunden. Sie wird deswegen vom DGB ausdrücklich begrüßt.

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.² Eine Regelung, die sich am Standard der anderen neuen Länder orientiert, erscheint aus Sicht des DGB auch für Mecklenburg-Vorpommern als sachgerecht.

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.

Zur Übertragung der Maßnahmen des Einsatzversorgungsverbesserungsgesetzes

Die geplante Übertragung der Maßnahmen des Einsatzversorgungsverbesserungsgesetzes wird vom DGB unterstützt. Sie trägt zur Absicherung der Betroffenen und ihrer Angehörigen bei.

Zur Verbesserung der Versorgung von Waisen

Der DGB unterstützt die geplanten Verbesserungen.

Zur Erhebung eines Versorgungszuschlages

Der DGB unterstützt eine gesetzliche Normierung der bisherigen Verwaltungspraxis. Da die Regelung voraussichtlich auch für Beurlaubungen von Beamtinnen und Beamten zur Wahrnehmung hauptamtlicher Tätigkeiten in Gewerkschaften gelten wird, legt der DGB Wert darauf, dass die Dienstzeit bei der Gewerkschaft nur dann als versorgungsrelevante Dienstzeit

² 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>

anerkannt werden kann, wenn die Gewerkschaft hierfür einen entsprechenden Versorgungsausgleich an den Dienstherrn zahlt. Eine Begünstigung einzelner Organisationen muss ausgeschlossen sein. Es darf nicht ansatzweise der Verdacht einer finanziellen Begünstigung der Gewerkschaften oder einzelner Funktionärinnen und Funktionäre durch den Dienstherrn entstehen.

Zum Leasing von E-Bikes

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 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 sollte 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.

Zur Wiedereinführung von Altersteilzeit

In der Präsentation zu den Eckpunkten und im mündlichen Vortrag ist die hohe Skepsis der Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung gegen Altersteilzeitregelungen deutlich geworden. Der DGB geht deswegen nicht davon aus, dass eine derartige Regelung Teil der Eckpunkte der Landesregierung für ein Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern ist.

Gleichzeitig stellt sich jedoch die Frage, wie die Landesregierung insbesondere älteren Beamtinnen und Beamten eine Weiterarbeit bis zur Altersgrenze ermöglichen und der hohen Zahl an Antragsruheständen entgegenwirken möchte. Dies wird nur über eine Entlastung der Beschäftigten und Investitionen in das betriebliche Gesundheitsmanagement funktionieren, wobei verschiedene Formen der Entlastung denkbar sind. Der DGB bittet deswegen darum, sowohl Entlastungen bei der Arbeitszeit für lebensältere Beschäftigte als auch verkürzte Arbeitszeiten für langjährig Schicht- oder Wechselschichtdienstleistende nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins zu prüfen.

Zu den Eckpunkten im Statusrecht/Beamtenrecht

Der DGB begrüßt, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch durch Maßnahmen im Statusrecht bzw. Beamtenrecht erhöht werden soll. Die in der Präsentation benannten Überschriften gehen hier in die richtige Richtung. Eine detaillierte Bewertung wird allerdings erst nach Vorlage weiterer Unterlagen und Entwürfe möglich sein. Dies betrifft insbesondere die geplanten Anpassungen des Laufbahnrechtes.

Hinsichtlich der in der mündlichen Präsentation angesprochenen Möglichkeit zur Bestellung externer Ermittlungsführer in Disziplinarverfahren verweist der DGB auf seine kritische Haltung zu dieser Frage im Rahmen der Diskussion zum Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Landesdisziplinargesetzes im Jahr 2015.

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 wirbt deswegen ausdrücklich dafür, dass Ermittlungsverfahren auch weiterhin von dafür geeigneten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durchzuführen sind. 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.

Hinsichtlich der geplanten Regelung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen würde der DGB eine Orientierung an § 16 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG) und 18 Bundesbeamtengesetz (BBG) begrüßen, wobei natürlich eine Anpassung an die landesspezifischen Besonderheiten des Landes Mecklenburg-Vorpommern notwendig wäre.

Darüber hinaus empfiehlt der DGB, von der Erhebung von Gebühren im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens abzusehen. Diese könnten verfassungsrechtlich nach Artikel 33 Abs. 2 GG problematisch werden, 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.

Weitergehende Vorschläge des DGB

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 Vollzugs mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre damit eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Zur Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten im Versorgungsrecht

Der DGB plädiert dafür, die sogenannte „Mütterrente“ auf die Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen und im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eine entsprechende Prüfung vorzunehmen.

Mit dem Begriff „Mütterrente“ ist eine bessere Anerkennung von Erziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung für Kinder gemeint, die vor 1992 geboren wurden. Für sie wurden bis zum 30. Juni 2014 bis zu einem Jahr Kindererziehungszeit berücksichtigt. Seit dem 1. Juli 2014 wird ein zusätzliches Jahr mit Kindererziehungszeiten angerechnet. Künftig bekommen im Rahmen der sogenannten „Mütterrente II“ alle Mütter und Väter für vor 1992 geborene Kinder pro Kind bis zu einem halben Jahr Erziehungszeit zusätzlich bei der Rente angerechnet. Dies entspricht bis zu einem zusätzlichen halben Rentenpunkt. Pro Kind sind also künftig bis zu 30 Monate Kindererziehungszeit möglich, das entspricht bis zu zweieinhalb Rentenpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Zur Frage eines Rechtsanspruches auf eine Versorgungsauskunft

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. Der DGB plädiert deswegen dafür, nach dem Vorbild der gesetzlichen Rentenversicherung regelmäßige Versorgungsauskünfte für die Beamtinnen und Beamten im Beamtenversorgungsgesetz oder an anderer geeigneter Stelle zu verankern.

Der DGB weist darauf hin, dass 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.³ 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.⁴

Zur Auszahlung von Guthaben auf Arbeitszeitkonten bei Störfällen

Der DGB schlägt vor, an geeigneter Stelle zu regeln, dass Guthaben auf Arbeitszeitkonten bei Störfällen (z. B. dem Ausscheiden aus dem Dienst bei Krankheit oder Tod) ausgezahlt werden. Hierbei ist insbesondere auf Störfälle abzuheben, die einen Zeitausgleich des Guthabens unmöglich machen.

Für den DGB und seine Gewerkschaften ist es von essentieller Bedeutung, dass erarbeitete Zeitguthaben nicht verfallen und die Stunden für die Beschäftigten einen verlässlichen Wert besitzen.

Dies gilt insbesondere auch für die Fälle, in denen Beschäftigte aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheiden. Dabei ist es kein Problem, Regelungen für den Wechsel in eine andere Dienststelle oder ein absehbares Ausscheiden des bzw. der Beschäftigten (z. B. durch Ruhestand, Vertragsablauf bei befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder Wechsel in einen Bereich außerhalb der Vereinbarung) zu treffen. Hier ist es möglich, einen Zeitausgleich zu nehmen und die Stunden abzubauen.

Ein Problem entsteht jedoch, wenn die Beschäftigten nicht absehbar und damit nicht planbar aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (z. B. durch Krankheit, fristlose Kündigung oder Tod). In diesen sog. Störfällen muss es aus unserer Sicht ermöglicht werden, den Betroffenen oder aber ggf. deren Angehörigen noch vorhandene Zeitguthaben auszuzahlen.

Insgesamt dürfte es sich dabei zwar nur um relativ wenige Fälle handeln, aber gerade für den hier betroffenen Personenkreis ist die Auszahlung eines erarbeiteten Zeitguthabens auch finanziell bedeutsam.

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.⁵ Mehrere Länder sind mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder befinden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren.⁶

³ Versorgungsrechner Schleswig-Holstein:

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

⁴ Versorgungsrechner Hamburg: <https://www.hamburg.de/zpd/versorgungsrechner/>

⁵ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/11426, „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“.

⁶ Dies gilt beispielsweise für die Länder Berlin, Brandenburg, Thüringen und Bremen.

Da sowohl Hamburg als auch Berlin und Brandenburg direkt mit dem öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber konkurrieren, sollte auch das Land Mecklenburg-Vorpommern prüfen, eine entsprechende Regelung nach dem Hamburger Vorbild im Landesbeamtenengesetz zu verankern. 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 Beamte interessant sein kann. Hinsichtlich dieser Zielgruppen könnte das Land Mecklenburg-Vorpommern mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Vorbild Wettbewerbsnachteile verhindern.

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 würde. Den 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.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Vorschläge.

— Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Olaf Schwede

—