



vhw m-v  
Verband Hochschule und Wissenschaft  
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern  
im dbb beamtenbund und tarifunion

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenrechtsneuordnungsgesetz – BRNG M-V))**

Stand: 02.07.2008

### **1. Zusammenfassung**

Die jüngsten Entscheidungen zu den Gesetzgebungskompetenzen des Bundes und der Länder machen eine Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern erforderlich.

Der Gesetzgeber verfolgt vor allem die in der Begründung des Gesetzesentwurfes genannten Ziele:

- Neu gewonnene Gestaltungsspielräume sollen zum Wohle des Landes M-V genutzt werden.
- Das durch die besondere Verfassungsbindung geprägte und allein am Gemeinwohl orientierte Berufsbeamtentum soll gestärkt und zukunftsfähig gemacht werden.
- Das bundeseinheitliche Beamtenstatusgesetz und das in jedem Land eigenständige Landesbeamtengesetz sind verfassungskonform zu gestalten.

Da es sich hier um eine rechtliche Neuordnung mit weit reichenden Konsequenzen handelt, muss bei der Gestaltung eines zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern besondere Sorgfalt an den Tag gelegt werden. Der Gesetzgeber sollte sich bei seinen Entscheidungen stets durch das ständige Streben nach höherer Qualität und die ausreichende Berücksichtigung der Nachhaltigkeit der jeweiligen Entscheidungen leiten lassen. Das schließt auch eine angemessene Beteiligungsmöglichkeit der Verbände ein. Aufgrund besonderer Bedingungen im Hochschulbereich (Prüfungs- und Urlaubszeit) und des geltenden Beamtenrechtes ist die Beteiligung des vhw m-v innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes allerdings nur eingeschränkt möglich. Der vhw m-v greift deshalb ausschließlich die Aussagen des Ressortentwurfes auf, in denen aus seiner Sicht besondere Verbesserungen vorgenommen wurden oder Ergänzungen, Löschungen sowie Korrekturen dringend erforderlich sind. Ein Schluss auf korrekte Darstellungen des übrigen Ressortentwurfes ist daraus aber nicht abzuleiten.

## 2. Zum Gesetzesentwurf

### Zu § 4 Vorbereitungsdienst, Abs. 2 Satz 1:

Dieser Satz ist zu ersetzen durch:

„Soweit in Ausnahmefällen trotz entsprechender Befähigung eine Verbeamtung nicht möglich ist, wird der Vorbereitungsdienst statt im Beamtenverhältnis auf Widerruf in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses (Praktikantenverhältnis) abgeleistet.“

*Begründung: Da Anwärter teils hoheitliche Aufgaben wahrzunehmen haben, muss in der Regel ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet werden. Nur sofern in Sonderfällen dies nicht möglich ist, ist auf ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis auszuweichen. Ein Vorbereitungsdienst ist nur dann sinnvoll und im Beamtenengesetz zu regeln, wenn er auf die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse vorbereiten soll. Deren Ausübung hat aber nach Artikel 33 Abs. 4 in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu erfolgen. Das gilt dann entsprechend für den zugehörigen Vorbereitungsdienst. Davon darf nicht aus Gründen der Haushaltswirtschaft abgewichen werden. Die Vorbereitung auf die Ausübung hoheitlicher Aufgaben kann auch nicht zur Voraussetzung für die Ausübung eines Berufs außerhalb des öffentlichen Dienstes gemacht werden.*

### Zu § 6 Beamte auf Zeit, Abs. 5

Folgender Satz 2 ist anzufügen:

„<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 ist die Umwandlung von wissenschaftlichen Ämtern auf Zeit im Hochschulbereich in solche auf Lebenszeit zulässig.“

*Begründung: Bei wissenschaftlichen Beamtenverhältnissen können so viele Ämter auf Zeit nacheinander verliehen werden, dass insbesondere in Verbindung mit befristeten Tarifbeschäftigungen bei einer am Ende beabsichtigten Ernennung auf Lebenszeit ein so hohes Lebensalter erreicht ist, dass die Verbeamtung auf Lebenszeit wegen der Überschreitung einer Altersgrenze gar nicht mehr statthaft ist. Das ist mit erheblichen Nachteilen für die Betroffenen verbunden. Unzumutbar ist auch, dass vor der Verbeamtung auf Lebenszeit ggf. nach jahrzehntelangen Beamtenverhältnissen auf Zeit eine amtsärztliche Untersuchung über die weitere gesundheitliche Eignung zu erfolgen hat und bei negativem Ergebnis die Fürsorgepflicht für die Beamtin oder den Beamten und seine Familie einfach dadurch unterlaufen werden kann und aufgrund der gesetzlichen Regelungen unterlaufen werden muss, dass die Beamtin oder der Beamte nicht erneut benannt werden darf und eine Umwandlung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch die neue Regelung sogar verboten wird. Im Falle der wissenschaftlichen Beamtenverhältnisse können Beamtenverhältnisse auf Zeit mit höheren Bezügen als im Endamt auftreten. Werden diese in andere Beamtenverhältnisse umgewandelt, gilt § 5 Abs. 5 BeamtVG, so dass die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge nach dem früheren Amt mit höheren Bezügen zu bestimmen sind. § 5 Abs. 5 soll verhindern, dass durch die Vergabe von höher besoldeten Ämtern, die vor dem Erreichen der Altersgrenze enden, der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten, in der Regel mit der höchsten Besoldung verbundenen Amt, unterlaufen werden kann. § 6 Abs. 5 Satz 1 würde dazu führen, dass § 5 Abs. 5 des BeamtVG nicht anwendbar wäre. Damit würde eine Möglichkeit geschaffen, auf andere Art die Versorgung aus dem letzten und damit dem in der Regel höchst besoldeten Amt zu unterlaufen.*

## **Zu § 8 Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung, Abs. 4**

Der Absatz sollte die Formulierung erhalten:

„(4) Die Ernennung wird mit dem in der Ernennungsurkunde bestimmten Tag wirksam“

*Begründung: Gem. § 8 Abs. 4 des Entwurfes soll die Ernennung zum Beamten mit Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen. Die Aushändigung hat damit rechtsgestaltende Wirkung, so dass erst mit dem Zeitpunkt der Aushändigung die Ernennung in Kraft tritt.*

*Der vhw m-v setzt sich jedoch dafür ein, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushändigung maßgebend ist. In vielen Fällen findet die Übergabe der Urkunde später oder sogar bedeutend später als die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde statt. Dies kann zu nicht gerechtfertigten laufbahn- und besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Maßgeblicher Zeitpunkt kann nicht ein jederzeit hinausschiebbarer Übergabeakt sein, der auch teilweise von persönlichen Umständen – wie z. B. Erkrankung oder Urlaub des Betroffenen – abhängig ist. Maßgeblich muss vielmehr der Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung über die Ernennung und damit die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde sein.*

## **Zu § 8 Zuständigkeit für die Ernennung, Wirkung der Ernennung, Abs. 5 Satz 2**

Die Wörter „auch“ und „nicht“ sind zu streichen.

*Begründung: Kritisch ist aus Sicht des vhw m-v § 8 Abs. 5 Satz 2. Nach Ansicht des vhw m-v muss im Falle der Nichtigkeit der Ernennung das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn wieder aufleben. Die Nichtigkeit ergibt sich in der Regel daraus, dass der Dienstherr einen Fehler gemacht hat. Daher muss dann mindestens das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn wieder aufleben.*

## **Zu § 10 Feststellung der Nichtigkeit von Ernennungen, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, Abs. 1 Satz 1**

Hinter dem Wort „Behörde“ sind die Wörter „oder Entscheidung der Verwaltungsgerichtsbarkeit“ einzufügen.

*Begründung: Die Formulierung des § 10 Abs. 1 Satz 1 ist aus Sicht des vhw m-v unglücklich. Die Nichtigkeit der Ernennung wird nicht nur von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde festgestellt, sondern auch durch Urteile von Verwaltungsgerichten bzw. Oberverwaltungsgerichten oder sogar dem Bundesverwaltungsgericht. Hier sollte daher nachgebessert werden, um klarzustellen, dass auch Verwaltungsgerichte die Nichtigkeit der Ernennung feststellen können.*

## **Zu § 10 Feststellung der Nichtigkeit von Ernennungen, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, Abs. 3**

An Satz 2 sollte folgender Halbsatz angefügt werden:

„sie sind ihm zu belassen, sofern ihm die Ursache der Nichtigkeit nicht zuzurechnen ist.“

*Begründung: Bezüglich des § 11 Abs. 4 fordert der vhw m-v, dass die Regelung nicht eine „Kann“-Regelung ist. Denn in den meisten Fällen, wenn eine Nichtigkeit vorliegt, ist die Ursache nicht dem Beamten zuzurechnen. Der Fehler wird meistens von der Behörde gemacht. Daher sollten die gewährten Leistungen der Behörde für den Beschäftigten nicht zurückgefordert werden können, da dieser im Glauben eines wirksamen Beamtenverhältnisses seine Leistungen erbracht hat.*

## **Zu § 13 Laufbahn**

Der vhw m-v begrüßt die Neuordnung der Laufbahnen in zwei Laufbahngruppen und zehn Fachrichtungen. Insbesondere die nun bessere Orientierung an der für die Laufbahn erforder-

derlichen Vor- und Ausbildung ist von Vorteil. Das Laufbahnrecht wird damit übersichtlicher und einfacher.

Die Reduktion der Laufbahnen führt zu größerer Einsatzmöglichkeit, verbessert die berufliche Entwicklung und beseitigt diese hindernde bürokratische Regelungen. Der vhw m-v hält es für erforderlich, dass im ins Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsgesetz eine weitergehende Überlappung zwischen den beiden Laufbahngruppen verankert wird. Insbesondere bei Laufbahnzweigen mit einem Einstiegsamt A 7 oder A 8, soweit dieses wegen zusätzlicher Qualifikationen gerechtfertigt ist, muss es Beförderungsämter oberhalb von A 9 geben.

### **Zu § 13 Laufbahn, Abs. 2 Nr. 10**

Das Wort „Allgemeine Dienste“ ist durch das Wort „Verwaltungsdienste“ zu ersetzen.

*Begründung: Die Tätigkeiten der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten werden so besser charakterisiert.*

### **Zu § 14 Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen**

Positiv sieht der vhw m-v auch die Neufassung der Zugangsvoraussetzungen zu den beiden Laufbahngruppen. Die neuen Formulierungen „Hochschule“ bzw. „Hochschulstudium“ lösen die alten Formulierungen „abgeschlossenes Studium an einer Universität, einer technischen Hochschule oder ...“ ab. Dies wird der Gleichwertigkeit der Hochschultypen besser gerecht und vereinfacht den Gesetzestext.

### **Zu § 18 Einstellung, Satz 2 Nr. 1**

Der Nebensatz „wenn die Laufbahnbestimmungen dies bestimmen“ sollte ersetzt werden durch:

„und die in den Laufbahnbestimmungen als Voraussetzungen benannt werden“.

*Begründung: Es ist sicherzustellen, dass von dieser Ausnahmeregelung einheitlich Gebrauch gemacht wird. Ansonsten müsste der Landesbeamtenausschuss über jeden einzelnen Fall entscheiden.*

### **Zu § 19 Probezeit, Abs. 1 Satz Nr. 3 und 4**

Satz 3 ist zu streichen.

*Begründung: Der in § 19 Abs. 1 Satz 3 geforderte „strenge Maßstab“ bei der Feststellung der Bewährung innerhalb der Probezeit ist sich aus Sicht des vhw m-v problematisch. Der unbestimmte Rechtsbegriff „strenger Maßstab“ ist nicht hinreichend definiert. Es kann nur gemeint sein, dass „sorgfältig“ zu beurteilen ist. Würde man aber hier eine besonders sorgfältige Beurteilung verlangen, könnte dies so verstanden werden, dass andere Beurteilungen weniger sorgfältig sein dürften, was nicht wünschenswert wäre.*

Satz 4 ist wie folgt neu zu fassen „Zum Abschluss der Probezeit ist die Bewährung festzustellen, wenn keine begründeten Zweifel bestehen.“

*Begründung: Werden nur geringste Zweifel ohne Nachweis einer entsprechenden Grundlage durch den Dienstherrn geäußert, würden dies zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe führen. Es ist nicht auszuschließen, dass die im Regelfall vorgesehene Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit dadurch bewusst umgangen werden könnte. Das würde zu ungerechtfertigten Härten gegenüber dem Beamten auf Probe und zu einer Rechtsbeugung führen. Auf keinen Fall dürfen andere Umstände die Entscheidung beeinflussen als Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beamten auf Probe gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG.*

### **Zu § 19 Probezeit , Abs. 2 Satz Nr. 3**

Folgende Formulierung sollte gewählt werden:

„Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 1 sechs Monate und in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr.“

*Begründung: In anderen Norddeutschen Küstenländern wird das als ausreichend lange Mindestprobezeit für den früheren einfachen und mittleren Dienst angesehen.*

### **Zu § 19 Probezeit, Ergänzung**

Folgender Absatz 4 ist anzufügen:

„(4) Als Probezeit gelten im Hochschulbereich auch Beamtenverhältnisse auf Zeit, soweit sie der Bewährung und Erprobung dienen.“

*Begründung: Nach den der Erprobung dienenden Beamtenverhältnissen auf Zeit sind zusätzliche Beamtenverhältnisse auf Probe unnötig.*

### **Zu § 20 Beförderung, Abs. 2 Satz Nr. 2**

Die Wörter „einer durch die Laufbahnverordnungen zu bestimmenden Frist, die mindestens ein Jahr seit Beendigung der Probezeit betragen muss,“ sind zu ersetzen durch „eines Jahres seit Beendigung der Probezeit“.

*Begründung: Die Verwaltungsgerichtsbarkeit toleriert keine Mindestwartezeiten von mehr als einem Jahr. Es ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG zu verfahren. Kein anderer Beamter mit signifikant geringerer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darf befördert werden, wenn ein Beamter mit signifikant besserer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Jahr nach Beendigung seiner Probezeit befördert werden könnte.*

### **Zu § 20 Beförderung, Abs. 2**

Folgender Satz 2 ist anzufügen:

„<sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit im Hochschulbereich und in Forschungsinstituten höherwertige wissenschaftliche Ämter im Beamtenverhältnis auf Zeit unter Ruhen eines anderen Beamtenverhältnisses oder unter Beurlaubung aus einem anderen Amt unter Fortfall der Dienstbezüge besetzt werden.“

*Begründung: Die Bezahlung hat sich nach den Anforderungen und den Leistungen zu richten. Werden Aufgaben mit erhöhten Anforderungen oder aufgrund erbrachter höherer Leistungen nur auf Zeit vergeben und kehrt die Beamtin oder der Beamte danach in ihr oder sein Ausgangsamt zurück, sind Regelungen wie in normalen Laufbahnen der allgemeinen Verwaltung, in denen eine leistungsorientierte Honorierung im Rahmen des Lebens Einkommens zu erwarten ist, unangebracht.*

### **Zu § 21 Erprobung, Abs. 2 Satz 2**

Die Angabe „A 11“ sollte durch die Angabe „A 12“ ersetzt werden.

*Begründung: Mit der Wertigkeit einer Führungsposition ist ein Amt der relativ niedrigen Besoldungsgruppe A 11 nicht vereinbar.*

### **Zu § 21 Abs. 3 Satz 2**

Satz 2 ist zu ersetzen durch:

„Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht zulässig.“

*Begründung: Beamtenverhältnisse auf Zeit in leitender Funktion sind mit dem Grundgesetz unvereinbar. Beamtenverhältnisse in leitender Funktion auf Probe sind bei zweijähriger Dauer gerade noch tragbar. Das Verbot der Beamtenverhältnisse*

*auf Zeit in leitender Funktion darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass Beamtenverhältnisse auf Probe von über zweijähriger Dauer an ihre Stelle treten. Außerdem müssten die Beamtenverhältnisse beim Überschreiten der Zweijahresgrenze nach § 5 Abs. 5 des BeamtVG und seiner ins Landesrecht übergeleiteten Fassung ruhegehalttsfähig werden.*

### **Zu § 21 Erprobung, Abs. 4 Satz 3**

Die Wörter „vor Ablauf von zwei Jahren“ sollten durch die Wörter „vor Ablauf eines Jahres“ ersetzt werden.

*Begründung: Sofern wirklich eine erneute Erprobung in Frage kommt, dürfte auch der Einjahreszeitraum genügen.*

### **Zu § 23 Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich, Abs. 1**

Folgender Abs. 1 a ist einzufügen:

„(2) <sup>1</sup>Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich ihre oder seine Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt oder Betreuung eines Kindes verzögert hat, und hat sie oder er sich innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes beworben, ist der Grad ihrer oder seiner fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu dem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie oder er sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verzögerung der Einstellung wegen der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.“

*Begründung: Auch dadurch bedingte Benachteiligungen sind zu vermeiden.*

### **Zu § 23 Benachteiligungsverbot, Nachteilsausgleich, Abs. 3**

Nach dem Wort „Nachteilsausgleich“ sind die Wörter „ehemalige Beamte der Bundespolizei“ einzufügen.

*Begründung: Auch diese sind beim Nachteilsausgleich zu berücksichtigen.*

### **Zu § 24 Laufbahnwechsel, Abs. 2 Satz 2**

Dieser Satz ist zu streichen.

*Begründung: Es sollte auch ein prüfungsfreier Aufstieg vorgesehen werden. Wesentlich ist dabei, dass die Befähigung zur Erledigung der höherwertigen Aufgaben durch eine Befähigungsbeurteilung überprüft wird. Insbesondere, wenn wegen zusätzlicher Qualifikationen (beispielsweise nach einer Zusatzausbildung zum Gerichtsvollzieher) nach dem Erwerb der Zusatzqualifikation ein höheres Einstiegsamt gilt, muss es möglich sein, bei der erforderlichen Befähigung prüfungsfrei durch Beförderung in die Laufbahngruppe 2 überzuwechseln. Das sollte in der Verordnung nach § 25 Abs. 2 näher geregelt werden.*

### **Zu § 24 Laufbahnwechsel, Abs. 2 Satz 3**

Dieser Satz sollte gestrichen werden.

*Begründung: Es ist nicht zu erkennen, wann ein Abstieg in die Laufbahngruppe 1 angebracht sein könnte.*

## **Zu § 25 Laufbahnverordnungen, Abs. 2 Nr. 6**

Hinter dem Wort „Beförderungen“ sind die Wörter „und den Aufstieg“ einzufügen.

*Begründung:* Auch der Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 zur Laufbahngruppe 2 muss durch eine Rechtsvorschrift geregelt werden.

## **Zu § 26 Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Ergänzung**

Folgender Abs. 3 ist anzufügen:

„(4) Bei organisatorischen Veränderungen, Verwaltungsreformen und Verlagerungen von Behörden sind die Belange der Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben besonders zu beachten und familienfreundliche Lösungen anzustreben.“

*Begründung:* (Antrag 30 BGT) Insbesondere sollten weite Anfahrtswege zur Dienststelle vermieden werden.

## **Zu § 27 Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Abs. 2 Satz 1 und Satz 3**

Die Angaben „§§ 16 bis 19“ sind durch die Angaben „§§ 16, 17, 18 Abs. 1 und 19“ zu ersetzen.

*Begründung:* Das Beamtenstatusgesetz räumt in § 18 Abs. 2 nur die Möglichkeit zur Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den einstweiligen Ruhestand ein: „Die aufnehmende oder neue Körperschaft kann, wenn die Zahl der bei ihr nach der Umbildung vorhandenen Beamtinnen und Beamten den tatsächlichen Bedarf übersteigt, innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, Beamtinnen und Beamte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit in den einstweiligen Ruhestand versetzen, wenn deren Aufgabengebiet von der Umbildung berührt wurde.“ Wenn das Land die Frist mit 0 Tagen festsetzt, ist es nicht möglich, dass die Körperschaft von § 18 Abs. 2 BeamStG Gebrauch macht.

§ 18 Abs. 2 BeamStG ermöglicht, dass Beamte auf Lebenszeit, obwohl sie keine politischen Beamten sind, wenn sie entbehrlich sind, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden; das stellt einen massiven Eingriff in die hergebrachten Rechte und den Status der Beamten auf Lebenszeit dar.

Die Regelungen im Beamtenversorgungsgesetz bei einer einstweiligen Versetzung in den Ruhestand sind wie bisher auf politische Beamte zugeschnitten, denen i. d. R. aufgrund ihrer Stellung andere Perspektiven geboten werden. Diese Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes werden dieser neuen Konstellation nicht annähernd gerecht, wenn sie keine Änderung erfahren.

Der Gesetzgeber eröffnet sich an dieser Stelle nunmehr die Möglichkeit, das Lebenszeitprinzip auf unverhältnismäßige Weise zu unterwandern.

Eine 40-jährige Beamtin oder ein 40-jähriger Beamter, der von einer Umbildung und Versetzung in den Ruhestand betroffen ist, dürfte vielfach noch keine ausreichenden Pensionsansprüche erworben haben, aber auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt unattraktiv sein. Der Dienstherr würde in diesem Fall nicht mehr seiner Alimentationsverpflichtung gerecht. Grundsätzlich ist anzumerken, dass der sichere Arbeitsplatz bei den Beamtinnen und Beamten immer wieder für Besoldungskürzungen und andere Einschnitte argumentativ herangezogen wird. Hier wird aber genau dieses Argument aufgeweicht, was bereits verfassungsrechtlich bedenklich erscheint.

Zumindest sollte den von derartig grundsätzlichen Änderungen betroffenen Beamten ein Anspruch auf rechtliches Gehör eingeräumt werden und bei Veränderung des Dienstherrn (vom Land zum Bund, zu einem anderen Land, zur Gemeinde, Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts) das bereits beschriebene Zustimmungserfordernis greifen. Wie bereits ausgeführt, hat der Dienstherr Land dem Landesbeamten gegenüber seine Treuepflicht einzuhalten. Entsprechendes gilt für kommunale und andere Dienstherrn im Geltungsbereich des Gesetzes.

### **Zu § 28 Abs. 3 Satz 2, Ergänzung**

Folgender Nebensatz ist anzufügen:

„soweit die neue Tätigkeit zuzumuten ist“.

*Begründung: Die Passage aus dem BeamtStG ist hier mit zu übernehmen. Es scheint erforderlich, dass zuvor auch die Belange der Beamtinnen und Beamten geprüft werden, damit unzumutbare Härten, wie sie beispielsweise durch die Unvereinbarkeit der Abordnung mit der Fürsorge für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige auftreten, berücksichtigt werden. Die Dauer von fünf Jahren erscheint auch sehr hoch zu sein. Eine Reduktion auf zwei Jahre wäre wünschenswert.*

### **Zu § 29 Versetzung**

Bei einer Verminderung der Besoldungshöhe wegen einer abweichenden Besoldungsordnung eines anderen Landes wird eine angemessene Ausgleichszulage gefordert. Abschnitt 4 spricht aber nur von „Landesinterne Abordnung, Versetzung und Umbildung von Körperschaften“. Deshalb passt diese Forderung nicht zu dem § 29 des Entwurfs.

### **Zu § 29 Versetzung, Abs. 2 Satz 3**

Fortwährende Qualifizierung der Beschäftigten ist für eine qualitativ hochwertige Dienstleistung notwendig und sinnvoll. Der Verpflichtung von Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen muss ein „verbraucherfreundliches“ Angebot des Dienstherrn gegenüber stehen. Um Ausgrenzungen zu vermeiden, ist es dabei wichtig, dass die Qualifizierungsangebote des Dienstherrn auch Frauen erreichen, die Familienpflichten wahrzunehmen haben und vom zeitlichen und tatsächlichen Aufwand her darstellbar sind. Beispielsweise sollte bei derartigen Qualifizierungsmaßnahmen eine Kinderbetreuung angeboten werden, damit Frauen in Familienphasen bzw. in der Elternzeit sich fortbilden können und dadurch auch den Kontakt zur Dienststelle besser erhalten können. Derartige Investitionen zahlen sich für den Dienstherrn aus, denn Beschäftigte, die erfahren, dass auf ihre familiären Belange Rücksicht genommen und auf ihre Qualifikation und ihr Engagement Wert gelegt wird, fallen weniger oft aus und sind motivierter.

Darüber hinaus erscheint es aus Sicht des vhw m-v notwendig, die Fortbildungspflicht durch einen Fortbildungsanspruch der Beamtin oder des Beamten zu ergänzen. Gerade mit Blick auf die nicht seltene Neuorganisation von Behörden erscheint es in den Grenzen einer ordnungsgemäßen Personalverwaltung geboten, absehbar betroffenen Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit zu eröffnen, selbst und frühzeitig die Initiative für eine künftige berufliche Entwicklung zu ergreifen.

### **Zu § 30 Entlassung kraft Gesetzes, Abs. 3**

Folgende Sätze 2 und 3 sind anzufügen.

„<sup>2</sup>Beamtinnen oder Beamte des Landes, die zu Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern sowie zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern im Beamtenverhältnis auf Zeit oder zu Präsidentinnen oder Präsidenten oder zu Kanzlerinnen oder Kanzlern einer Hochschule ernannt werden, sind abweichend von § 22 Abs. 3 BeamtStG für die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder der Wahlzeit unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben. <sup>3</sup>Erfolgt die Ernennung in einem wissenschaftlichen Amt im Interesse des Anwendungsbezugs nur mit der Hälfte der Arbeitszeit auf Zeit oder auf Lebenszeit, bleibt das andere Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter einer entsprechenden Reduzierung der Arbeitszeit und der Bezüge bestehen.“

*Begründung: Zu Satz 2: Da im Hochschulbereich viele Ämter nur auf Zeit vergeben werden, muss für Lebenszeitbeamtinnen und Lebenszeitbeamte des Landes die Möglichkeit erhalten bleiben, in ihr Amt auf Lebenszeit nach dem Ende einer Tätigkeit im Hochschulbereich zurückzukehren. Zu Satz 3: Insbesondere in Fachrichtungen, die die Didaktik des Schulunterrichts zum Gegenstand haben, kann die hälftige Beschäftigung in einer Schule und einer Hochschule in verschiedenen Ämtern wünschenswert sein.*



*schenswert sein, um den Bezug zur Berufspraxis zu sichern. Dazu sollten ein Beamtenverhältnis im Hochschulbereich und eines außerhalb des Hochschulbereichs je mit der Hälfte der Arbeitszeit und je mit der Hälfte der Besoldung der beiden Ämter möglich sein.*

### **Zu § 34 Gnadenrecht, Ergänzung**

Folgender Satz 2 ist anzufügen:

„Wird im Gnadenwege der Verlust der Beamtenrechte in vollem Umfang beseitigt, gilt von diesem Zeitpunkt ab § 33 Abs. 2 bis 4 entsprechend.“.

*Begründung: Es müssen auch die Folgen eines Gnadenaktes dargestellt werden.*

### **Zu den §§ 35 Ruhestand wegen Erreichen der Regelaltersgrenze und § 36 Ruhestand auf Antrag, allgemein**

Die generelle Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres ohne vorherige nähere Überprüfung der noch zu erwartenden Leistungsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten scheint nicht sinnvoll zu sein. Wichtig ist zunächst die Zusammenstellung der mittleren Überlebenszeiten nach dem Überschreiten der derzeitigen Regelaltersgrenzen getrennt nach Laufbahnen mit gleichen Eingangssämtern. Dazu kann das mittlere Alter der über 65-jährigen Ruheständler festgestellt werden; die mittlere Überlebenszeit entspricht dann dem Doppelten des Unterschieds des Durchschnittsalters zum Alter von 65 Jahren. Sind diese Überlebenszeiten nach Überschreiten der derzeitigen Regelaltersgrenze relativ niedrig, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der medizinische Fortschritt in diesen Berufsgruppen zu einer Erhöhung der Versorgungszeit geführt hat und dass dadurch Versorgungskosten in einer nicht mehr finanzierbaren Weise erhöht wurden. Eher ist dann zu erwarten, dass das Hinausschieben der Altersgrenze in solchen Berufsgruppen zu Überforderungen und einer Erhöhung der Kosten durch vermehrte Erkrankungen führt. Es ist sogar anzunehmen, dass Überforderung auch die Überlebensdauer nach dem Eintritt in den Ruhestand senkt. Das wäre nicht mit der Pflicht des Landes nach Art. 1 Abs. 1 GG vereinbar, die Würde des Menschen zu achten und zu schützen. In einer Studie der Hans-Böckeler-Stiftung vom 24.06.2008 werden folgende Angaben gemacht: Männliche Pensionäre haben mit 65 eine durchschnittliche fernere Lebenserwartung von 17,8 Jahren. Sie variiert zwischen 15,8 Jahren bei pensionierten Beamten im einfachen Dienst und 19,6 Jahren bei Beamten des höheren Dienstes. Auf jeden Fall ist bei Beamten des einfachen Dienstes eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze nicht zu rechtfertigen.

Darüber hinaus sind die Verhältnisse bei Rentnern und Beamten nicht zu vergleichen. Bei Rentnern können die Kosten für die Altersversorgung nicht gedeckt werden, da durch viele Verrentungen vor dem 65. Lebensjahr die Renten für einen wesentlich längeren Zeitraum zu zahlen sind. Dadurch werden die Rentenkosten wesentlich stärker gesteigert als durch die höhere Lebenserwartung. Nach der genannten Studie gilt Folgendes: Wohlhabende Rentner leben im Schnitt weitere 17,5 Jahre, schlechter gestellte 14,6 Jahre. Bei Beamtenpensionen handelt es sich um nachgelagerte Besoldungsbestandteile, die jedoch nicht zurückgelegt werden, sondern an die vorhandenen Versorgungsempfänger weitergeleitet werden. Somit ist jedes Beamtengehalt immer mit einem bestimmten nicht an den aktiven Beamten ausgezahlten Betrag verknüpft. Der Fluss dieser Beträge wird im Beamtenbereich nicht durch „Frühverrentungen“ reduziert. Daher ist die Argumentation, dass man Maßnahmen aus dem Rentenbereich „1 zu 1“ auf den Beamtenbereich übertragen müsse, nicht nachvollziehbar.

### **Zu § 35 Ruhestand wegen Erreichen der Regelaltersgrenze, Abs. 1 Satz 3**

Folgende Formulierung sollte gewählt werden:

„<sup>3</sup>Lehrer treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, das beamtete wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen mit Ablauf des letzten Monats des Semesters, in welchem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand.“.

*Begründung: Auch für den Hochschulbereich ist eine Sonderregelung erforderlich.*

### **Zu § 35 Ruhestand wegen Erreichen der Regelaltersgrenze, Abs. 3, Ergänzung**

Folgender Abs. 4 sollte angefügt werden:

„In den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 ist bei wissenschaftlichen Ämtern im Hochschulbereich ein weiteres Hinausschieben der Altersgrenze auf eigenen Antrag statthaft, sofern die letzte Leistungsbeurteilung mindestens durchschnittliche Leistungen ergab und die gesundheitliche Eignung durch eine amtsärztliche Untersuchung bestätigt wird.“

*Begründung: Alterungsprozesse laufen mit individuell unterschiedlicher Geschwindigkeit ab, so dass chronologische Altersgrenzen nur den Regelfall berücksichtigen können. Es ist auch im Interesse einer Begrenzung von Versorgungskosten, dass leistungsfähige, gesunde und langlebige Personen im Hochschulbereich ihre Dienstaufgaben voll- oder teilzeitlich länger als im Regelfall wahrnehmen. Dazu sollten auch im Versorgungsrecht Anreize geschaffen werden. Insgesamt wirkt das Festhalten an der Dreijahresgrenze nach Satz 1 nicht sehr überzeugend, da*

*1. für Jahrgänge vor dem Jahrgang 1947 die Dienstfähigkeit pauschal nur bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres und*

*2. für Jahrgänge nach dem Jahrgang 1963 die Dienstfähigkeit pauschal bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres*

*angenommen wird.*

### **Zu §§ 38 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften und 39 Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung und Auflösung von Behörden, Entw. Art. 1**

§ 38 und 39 werden zusammengefasst zu:

#### **„§ 38**

#### **Einstweiliger Ruhestand bei Umbildung von Körperschaften sowie Umbildung und Auflösung von Behörden**

#### **(§ 31 BeamtStG)**

<sup>1</sup>Die Kannbestimmungen der §§ 18 Abs. 2 und 31 BeamtStG zur Versetzung in den einstweiligen Ruhestand finden im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine Anwendung.“

*Begründung: Der vhw m-v kann keine stichhaltigen Gründe für die Anwendung dieser Paragraphen erkennen.*

### **Zu § 41 Verfahren bei Dienstunfähigkeit, Ergänzung**

Folgender Abs. 4 ist anzufügen:

„(4) In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn ein anderes Amt derselben oder, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes bedarf der Zustimmung des Beamten. Die Höhe des Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt wahrgenommen hat.“

*Begründung: Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ muss eine größere rechtliche Verbindlichkeit erhalten. Die Übertragung eines anderen zumutbaren Amtes sollte nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen dürfen.*

#### **Zu § 46 Zuständigkeiten und Wirksamwerden, Abs. 1**

Diese Bestimmung ist zu streichen.

*Begründung: Die fünfjährige Wartezeit ist mit der Mobilität innerhalb der EU nicht vereinbar. Ähnliche Wartezeiten sind in vielen EU-Ländern geregelt, so dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die entsprechend den Vorgaben der EU mobil sind, unter Umständen keine angemessene Altersversorgung erlangen können. Im Landesbeamtengesetz sollte zumindest eine derartige Regelung entbehrlich sein, wenn sie im Versorgungsrecht verbleibt oder dort schrittweise auf die Dauer eines Jahres reduziert wird.*

#### **Zu § 60 Jubiläumsszuwendung, Satz 1**

Das Wort „kann“ ist durch das Wort „ist“ zu ersetzen.

*Begründung: Eine Kann-Bestimmung könnte zu Ungleichbehandlungen führen. Die Fälle, in denen nicht gezahlt wird, sind zu benennen.*

#### **Zu § 61 Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis, Abs. 1 Satz 2**

Nach den Wörtern „als drei Jahre“ sollten ein Komma und die Wörter „im Falle zu berücksichtigender Forschungsleistungen wissenschaftlicher Beamter nicht länger als sechs Jahre“ eingefügt werden.

*Begründung: Im Forschungsbereich dauern größere Forschungsprojekte in der Regel sechs Jahre, so dass eine begutachtende Beurteilung erst nach sechs Jahren sinnvoll ist.*

#### **Zu § 62 Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit, Abs. 1**

Das Wort „vierundvierzig“ ist durch das Wort „vierzig“ zu ersetzen.

*Begründung: Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb Mecklenburg-Vorpommern eine längere Wochenarbeitszeit benötigt. Vielmehr ist zu befürchten, dass die höhere Wochenarbeitszeit zu häufigeren Ausfällen wegen Überlastung führt und durch Erhöhung des Krankenstandes und des Umfangs der Dienstunfähigkeit Mehrkosten verursacht.*

#### **Zu § 62 Regelmäßige Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit, Abs. 3**

Dieser Abs. sollte folgende Formulierung erhalten:

„(3) <sup>1</sup>Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. <sup>2</sup>Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung oder eine Mehrarbeitsvergütung zu gewähren.“.

*Begründung: Die im Entwurf enthaltene Formulierung ist nicht mehr zeitgemäß und angemessen. Für Mehrarbeit ist wie bei Tarifbeschäftigten entweder Freizeitausgleich zu gewähren oder in Anlehnung an Überstundenentgelte eine angemessene Mehrarbeitsvergütung zu zahlen. Bei Teilzeitbeschäftigung verstößt die Regelung nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gegen das Grundgesetz. Da bei einer Weitergeltung für Vollzeitbeschäftigte eine andere Form der Ungleichbehandlung entstünde, ist die Regelung auch nicht mehr bei Vollzeitbeschäftigung statthaft.*

## **Zu § 63 Teilzeitbeschäftigung, Allgemeine Bestimmungen, Ergänzung**

Folgender Abs. 5 ist anzufügen:

„(5) Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann in den Fällen des Abs. 1 die Teilzeitbeschäftigung auch in der Weise bewilligt werden, dass die Teilzeitarbeit über einen Zeitraum bis zu sieben Jahren gewährt und dabei der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem ununterbrochenen Zeitraum zusammengefasst wird, der am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen muss. Für die Beamten des Landes regeln das Nähere die zuständigen obersten Landesbehörden.“

*Begründung: Ein Sabbatical<sup>1</sup> sollte auch in Mecklenburg-Vorpommern ermöglicht werden.*

## **Zu § 65 Altersteilzeit, Abs. 1 Satz 1 Nr. 3**

Nr. 3 sollte gestrichen werden.

*Begründung: Der vhw m-v setzt sich dafür ein, dass die Befristung der Möglichkeit der Altersteilzeit aufgehoben wird. Ansonsten würde sich die Quote der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten erhöhen. Dies kann und sollte nicht das Ziel der Regierung sein.*

## **Zu § 67 Höchstdauer von Urlaub ohne Dienstbezüge und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung, Abs. 2**

Hinter dem Wort „Schuljahres“ sind ein Komma und die Wörter „bei Wissenschaftlern im Hochschulbereich bis zum Ende des laufenden Semesters“ einzufügen.

*Begründung: Auch die Besonderheiten des Hochschulbereichs sind zu beachten.*

## **Zu § 73 Verbot einer Nebentätigkeit, Abs. 1 Satz 2**

Folgende Sätze 3 und 4 sind anzufügen:

„<sup>3</sup>Im Hochschulbereich erhöht sich bei Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit die Grenze für die Höchstdauer von Nebentätigkeiten um den Unterschied der Arbeitszeit der Teilzeittätigkeit zu jener der Vollzeitbeschäftigung. <sup>4</sup>Die Genehmigung von derartigen Nebentätigkeiten ist an mindestens durchschnittliche dienstliche Leistungen geknüpft und bei unterdurchschnittlichen dienstlichen Leistungen zu widerrufen.“

*Begründung: Dies ist insbesondere in Hinblick auf eine anwendungsnahe Hochschullehre wünschenswert, damit wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte auf ihren Antrag hin halbtags außerhalb des Hochschulbereichs einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Das fördert in vielen Bereichen den Praxisbezug. In Studiengängen, die der Lehrerausbildung dienen, kann es sogar sinnvoll sein, dass halbtags Ämter aus Lehreraufbahnen an Schulen mit einer diesen Ämtern entsprechenden Besoldung und halbtags hochschultypische Ämter mit einer für diese Ämter geltenden Besoldung wahrgenommen werden. Aber auch freiberufliche halbtägige Beschäftigung von Hochschullehrern der Architektur in ihren Architektenbüros und von Hochschuljuristen in ihren Anwaltskanzleien müssen ermöglicht werden. Es darf aber nicht dazu kommen, dass alle Energie in derartige Nebentätigkeiten gesteckt wird und die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben darunter so leidet, dass es zu unterdurchschnittlichen Leistungen kommt.*

---

<sup>1</sup> Das Sabbatical ist ein Arbeitszeitmodell. Im neuzeitlichen, übertragenen Sinn des aus den USA stammenden Begriffs sabbatical, auch Sabbatjahr, bezeichnet es entweder ein Jahr der Teilzeitarbeit oder ein Jahr der Auszeit (das wäre dann das eigentliche Sabbatjahr)

## **Zu § 73 Verbot einer Nebentätigkeit, Abs. 2**

Die Wörter „von Lehrern an öffentlichen Hochschulen“ sind zu ersetzen durch die Wörter „von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen des Landes“.

*Begründung:* Das Wort „Lehrer“ wird in der Regel mit Lehrern an allgemein bildenden Schulen in Verbindung gebracht. Es passt auch nicht auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten, wenn diese im Wesentlichen Forschungsaufgaben wahrzunehmen haben. Da Beamtinnen und Beamte nur an öffentlichen Hochschulen beschäftigt werden, kann das Wort „öffentlichen“ gestrichen werden.

## **Zu § 81 Mutterschutz, Elternzeit, Ergänzung neuer Paragraph**

Folgender Paragraph sollte eingefügt werden:

„§ 81 a Fürsorge für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Die Regelungen des Sozialgesetzbuches IX für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte gelten für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte entsprechend.“

*Begründung:* Schwerbehinderte Beamte sollten einen Anspruch auf die entsprechenden Rechte der schwerbehinderten Tarifbeschäftigten nach dem Sozialgesetzbuch IX haben. Es ist notwendig, gesetzlich zu fixieren, dass der Dienstherr auf Grund seiner Fürsorgepflicht eine besondere Pflicht gegenüber den Schwerbehinderten hat. Zudem sollten schwerbehinderte Beamte nicht schlechter gestellt werden als schwerbehinderte Tarifbeschäftigte, wie z. B. beim Anspruch auf arbeitserhaltende Kuren.

## **Zu § 83 Ersatz von Sachschäden, Abs. 3**

Die Wörter „einem Monat“ sollten durch die Wörter „drei Monaten“ ersetzt werden.

*Begründung:* Der Schaden wird teils erst später bemerkt und dann ist die Monatsfrist sehr eng bemessen.

## **§ 83 Ersatz von Sachschäden, Ergänzung neuer Paragraph**

§ 83 a sollte angefügt werden:

„§ 83 a

Reise- und Umzugskosten

Für die Reise- und Umzugskostenvergütung der Beamtinnen und Beamten gelten mit Ausnahme des Dienstrechtlichen Begleitgesetzes vom 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1183) die jeweiligen Bundesvorschriften entsprechend mit der Maßgabe, dass

1. bei Einstellungen an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort keine Umzugskostenvergütung und kein Trennungsgeld gewährt werden,
2. die Pauschalvergütung nach § 10 des Bundesumzugskostengesetzes um 30 % gemindert wird,
3. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst aus Anlass der Ausbildung abweichende Regelungen durch die oberste Dienstbehörde, im Einvernehmen mit der für das Reisekostenrecht zuständigen obersten Landesbehörde, getroffen werden können,
4. für eingetragene Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner das gleiche gilt wie für Eheleute,
5. § 4 Abs. 1 Satz 2 des Bundesreisekostengesetzes keine Anwendung findet,
6. § 6 Abs. 1 des Bundesreisekostengesetzes gilt mit der Maßgabe, dass in dem in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 Buchst. c des Einkommensteuergesetzes genannten Fall kein Tagegeld gezahlt wird; erhalten Dienstreisende in diesem Fall ihres Amtes wegen eine unentgeltliche Verpflegung, wird eine Entschädigung in Höhe des Betrages gewährt, der nach der Sachbezugsverordnung für die angebotene Verpflegung anzusetzen ist, höchstens in Höhe des in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 Buchst. c des Einkommensteuergesetzes genannten Pauschbetrages; auf die Entschädigung ist der nach der Sachbezugsverordnung maßgebende Wert der angebotenen Verpflegung anzurechnen.

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde wird ermächtigt, in begründeten Fällen Ausnahmen von Satz 1 Nr. 1 zuzulassen.“

*Begründung:* Die Wettbewerbsfähigkeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern um leistungsstarke Beamtinnen und Beamte würde beeinträchtigt, wenn bei den Reise- und Umzugskosten nicht wenigstens Regelungen wie in Schleswig-Holstein bestehen.

### **Zu § 92 Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände und der kommunalen Landesverbände, Abs. 3 Satz Nr. 1**

Die Wörter „in der Regel mindestens vier Wochen“ sind in Abs. 3 Satz Nr. 1 durch die Wörter „in der Regel mindestens acht Wochen“ zu ersetzen.

*Begründung:* Ein im Regelfall vierwöchige Frist zur Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände und der kommunalen Landesverbände ist zu kurz. Diese Frist wird dem Sinn des § 92 Abs. 2 Satz Nr. 2 in der Praxis nicht gerecht, weil die Spitzenorganisationen auf die Fachkompetenz bei ihr organisierten Gewerkschaften und Berufsverbände sowie kommunalen Landesverbände angewiesen sind.

### **Zu § 109 Polizeidienstunfähigkeit, Ergänzung**

Folgender Abs. 3 wird angefügt:

„(3) Zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit im Falle der Polizeidienstunfähigkeit ist durch Fortbildung der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten sicherzustellen, dass ein Wechsel in eine Laufbahn des nichttechnischen Verwaltungsdienstes ermöglicht wird.“

*Begründung.* Da im Polizeivollzugsdienst bestimmte Tauglichkeitsanforderungen gestellt werden, muss sichergestellt werden, dass eine weitere Verwendung nicht an formalen Laufbahngrenzen scheitert. Von daher muss eine erweiterte Möglichkeit geschaffen werden, Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die nicht mehr polizeidienst-, wohl aber verwaltungsdiensttauglich sind und die auch bereit sind, in den nichttechnischen Verwaltungsdienst zu wechseln, diese Option auch tatsächlich zu eröffnen.

Der vhw m-v spricht sich für eine Weiterverwendungsverpflichtung unter Beachtung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes zur verschärften Definition der Polizeidienstfähigkeit aus. Daher fordert, der vhw m-v, dass es eine vergleichbare Regelung, wie sie im Entwurf eines Einsatz-Weiterverwendungsgesetz des Bundes für im Einsatz verletzte Soldatinnen und Soldaten und ziviles Personal geplant ist, für Vollzugsbeamtinnen und -beamte in das LBG aufgenommen wird. Damit hätten die Vollzugsbeamtinnen und -beamte auch einen Anspruch auf Weiterverwendung im Landesdienst, wenn sie nach einem Einsatzunfall nicht mehr polizeidienstfähig sind, aber für Aufgaben der Verwaltung noch dienstfähig sind.

### **§ 116 Zuständigkeiten, Ergänzung**

Folgender Unterabschnitt 6 und § 116 a sollten eingefügt werden:

„Unterabschnitt 6

Hochschulen

§ 116 a Wissenschaftliche Beamte der Hochschulen

Auf das beamtete hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen finden die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung, soweit die §§ 55 bis 71 LHG M-V nichts anderes bestimmen.“

*Begründung: Es sollte zumindest auf die andernorts bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen verwiesen werden. Das gilt entsprechend für weitere Unterabschnitte mit Sonderbestimmungen für Forschungsinstitute und Schulen.*

#### **Zu Artikel 6 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes, Abs. 8 a**

Diese Regelung ist zu streichen.

*Begründung: Bei der Übertragung eines höherwertigen Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe ist die diesem Amt zugeordnete Besoldung zu zahlen. Sie muss nach zwei Jahren ruhegehaltstfähig werden. Sie wird nach den allgemeinen Bestimmungen nicht ruhegehaltstfähig, wenn das Amt weniger als zwei Jahre bekleidet wird. Es ist jedoch noch gerade hinnehmbar, dass die Besoldung aus dem höherwertigen Amt nicht ruhegehaltstfähig wird, wenn das Amt auf Probe nach zwei Jahren ohne Bestehen der Probezeit endet.*

#### **Ergänzung Artikel 7 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

Folgender Artikel 7 sollte eingefügt werden:

„Artikel 7

Änderung des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“

Im Folgenden werden dabei nur die Änderungen der §§ 55 bis 70 LHG M-V aufgeführt. Folgeänderungen infolge einer Änderung des Landesbeamtengesetzes oder der vorgeschlagenen Änderungen der §§ 55 bis 70 müssten redaktionell noch erfolgen.

gez. Prof. Dr. Manfred Krüger

vhw m-v