

Stellungnahme

des dbb mecklenburg-vorpommern (dbb m-v)

zum

Entwurf eines Gesetzes zur
Neuregelung des Besoldungsrechts
und zur Änderung weiterer
dienstrechtlicher Vorschriften
des Landes Mecklenburg-Vorpommern
(Besoldungsneuregelungsgesetz
Mecklenburg-Vorpommern - BesNeuRG M-V)

Vorbemerkung

Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf macht der Gesetzgeber des Landes Mecklenburg-Vorpommern von der ihm bereits ab September 2006 durch Grundgesetzänderung eingeräumten Gesetzgebungskompetenz im Besoldungs- und Versorgungsrecht Gebrauch. Der dbb m-v bedankt sich für die konstruktive Zusammenarbeit im Vorfeld dieses Entwurfs und die übersichtliche teilweise synoptische Darstellung des Entwurfs.

Vorgelegt wird ein Gesetzentwurf zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften, welcher das Besoldungs- und Versorgungsrecht in einem eigenen Landesgesetz vereinheitlicht und dabei im Bereich des Besoldungsrechts sowohl auf bewährte Regelungen des Bundesbesoldungsrechts zurückgreift, als auch landesspezifische Neuregelungen trifft, um u. a. die Fachkräftegewinnungsmöglichkeiten auszubauen. Das Land folgt somit seinen Beschlüssen aus dem Mai 2019 zur Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung und bekennt sich trotz der aktuellen Krise dazu.

Der dbb m-v begrüßt ausdrücklich die Neuregelung eines eigenen Landesbesoldungsrechts, da dies Transparenz, Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die betroffenen Beamtinnen und Beamten schafft. Durch die vollständige Neuregelung wird vermieden, dass sich das Besoldungsrecht aus Alt- und Neurecht „zusammensetzt“ und weiterhin zum Teil auf das „versteinerte“ Bundesbesoldungsgesetz und die darin im Bezug genommenen Verordnungen zurückgegriffen werden muss. Inhaltlich begrüßt der dbb m-v u. a. die einheitliche Berücksichtigung von gleichwertigen Berufserfahrungen unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurden, die Vereinheitlichung des sogenannten Verheiratenzuschlags auf den höheren Betrag, die Streichung der Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sowie die Schaffung zahlreicher Neuregelungen zur Verbesserung der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung.

Als positives Signal wird seitens des dbb m-v ebenfalls anerkannt, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern die Entwertung der Stellenzulagen durch die seit Jahrzehnten unterlassenen Anpassungen anerkennt und versucht entgegenzusteuern. Allerdings ist auch festzustellen, dass die vorgesehene Anpassung auf den Länderdurchschnitt (in einem ersten Schritt) keinesfalls ausreichend ist, um der Entwertung tatsächlich und effektiv zu begegnen. Dem ist nämlich entgegenzuhalten, dass auch die übrigen Länder es vielfach seit Jahrzehnten unterlassen haben, die Stellenzulagen an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen und die Mehraufwendungen anzuerkennen. Vielmehr bedarf es als richtigen und wichtigen Schritt einer Anpassung entsprechend der beim Bund vorgesehenen Erhöhungen. Auch der vorgesehene zweite Schritt – die Einbeziehung der Stellenzulagen in die allgemeinen Besoldungsanpassungen – ist zwar lobenswert, kann jedoch das seit 20 Jahren bestehende Unterlassen und die dadurch eingetretene Entwertung nicht ausgleichen.

Der vorliegende Gesetzentwurf soll ein längeres auf gemeinsamen Konsultationen beruhendes Verfahren beenden, in dem der dbb m-v eine Vielzahl von Vorstellungen und Ideen einbringen konnte. Der dbb m-v erlaubt sich im Folgenden dennoch einige Anmerkungen und bittet um deren Berücksichtigung. Dies wird insbesondere auch

dadurch erforderlich, als dass es in der Vergangenheit beispielsweise keine Verständigungen zur Zuverlässigkeitsprüfung nur einer Berufsgruppe im öffentlichen Dienst gab. Ebenso fällt es schwer, zu den zwischen uns ebenfalls nie erörterten Beihilfeabsichten in der verkürzten Frist Stellung zu beziehen. Aus Sicht des dbb m-v sollte das Beihilferecht des Bundes weiterhin auf die Beamtenschaft Mecklenburg-Vorpommerns Anwendung finden, zumal der Bund mit Wirkung ab 01. Januar 2021 bedeutende Änderungen vornehmen will.

Im Falle der Nichtberücksichtigung einzelner Punkte bittet der dbb m-v um ein Erörterungsgespräch nach § 92 (3) LBG M-V.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 –Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern

Zu § 3 (Regelung durch Gesetz, Verzichtverbot, Dienstradleasing)

Der dbb m-v hält die neu geschaffene Regelung zur Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Dienstfahräder für geeignet, Neiddebatten unter Statusgruppen, aber auch zwischen denjenigen, die im ländlichen Raum oder größeren Verwaltungsstandorten arbeiten, hervorrufen zu können. Bereits im Bereich der TdL ist es dazu mit den Tarifvertragsparteien zu keiner Verständigung gekommen, d.h. das vorgesehene Modell bliebe den Beamtinnen und Beamten vorbehalten. Den Einsatz von Dienstfahrzeugen für alle würde der dbb m-v vorbehaltlos befürworten.

Zu § 8 (Besoldung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit)

Positiv wird seitens des dbb m-v ausdrücklich die neu geschaffene Regelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit bewertet, da damit die Regelungen der § 3 ff. des Familienpflegezeitgesetzes über die finanzielle Förderung der Pflege- und Familienpflegezeit systemgerecht und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern übertragen und besoldungsrechtlich unterstützt wird. Damit erhalten auch Beamtinnen und Beamte finanziell die Möglichkeit und Unterstützung, ihren Dienst trotz Pflege weiter auszuüben. Wie auch in anderen Bundesländern und dem Bund kann für diese Zeit neben den laufenden Bezügen ein Vorschuss gewährt werden, damit eine finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung gewährleistet wird.

Diese Regelung entspricht einer der vom dbb m-v lange erhobenen Forderung.

Zu § 10 (Kürzung der Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung)

Die neue Regelung zur Anrechnung von Versorgungsleistungen, die eine internationale Einrichtung aufgrund der bei ihr geleisteten Dienste erbringt, wird positiv bewertet, da damit eine doppelte Alimentation vermieden wird. Gleiches gilt für die Erweiterung der Anrechnung von Versorgungsansprüchen aus einer früheren Mitgliedschaft im Parlament der Europäischen Union in Absatz 3.

Zu § 15 (Rückforderung von Bezügen)

Die Ergänzung des Absatzes 2 um den letzten Satz wird im Sinne der Beamtinnen und Beamten positiv bewertet, da sie die geltende Rechtslage wiedergibt und Klarheit über die Art der Rückforderung schafft.

Zu § 16 (Verjährung von Ansprüchen und Geltendmachung)

Die Einführung einer neuen 10-jährigen Verjährungsregelung bei pflichtwidrigem Verhalten wird seitens des dbb m-v abgelehnt, da sie die Beamtinnen und Beamten einseitig benachteiligt. Ihnen wird auferlegt, jeden Monat die Richtigkeit der überwiesenen Besoldung anhand von Bezügemitteilungen oder sogar durch den Vergleich des überwiesenen Betrages auf dem Konto mit der jeweils aktuellen Mitteilung zu überprüfen. Damit wird dem Beamten bereits bei Unterlassen dieser Überprüfung ein pflichtwidriges Verhalten unterstellt. Dies ist eindeutig abzulehnen. Auch ist die Zeit von 10 Jahren zu lang bemessen, da es der Beamtin bzw. dem Beamten kaum möglich sein dürfte, für die zurückliegenden 10 Jahre im Falle einer Rückforderung nachzuweisen, dass er nicht pflichtwidrig die Überzahlung „übersehen“ hat.

Dagegen begrüßt der dbb m-v die Aufnahme der zeitnahen Geltendmachung von übergesetzlichen Besoldungsansprüchen in das Gesetz, da dadurch die höchstrichterliche Rechtsprechung klar und transparent für die Beamtinnen und Beamten im Besoldungsrecht geregelt wird.

Zu § 18 (Versorgungsrücklage)

Die Beibehaltung der Versorgungsrücklage bis zum 31. Dezember 2022 erfolgt gemäß einer sachgerechten Verständigung aus dem Jahr 2017. Im Gegenzug wurde die zeit- und wirkungsgleiche Übernahme von Tarifabschlüssen mit der TdL vereinbart. Seinerzeit war nicht erkennbar, dass Mecklenburg-Vorpommern mittlerweile das letzte Land ist, welches diesen Abzug vornimmt.

Zu § 22 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)

Der in § 22 neu eingefügte Satz 2 erlaubt auch im Land Mecklenburg-Vorpommern die Bündelung von Dienstposten bis zu drei Ämtern. Damit wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2015 entsprochen, wonach eine Bündelung

von bis zu drei Ämtern bei Vorliegen von sachlichen Gründen als zulässig angesehen wird. Sachlicher Grund für eine Bündelung kann in der sogenannten „Massenverwaltung“ angenommen werden, wo Dienstposten in der Regel mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehen.

Allerdings sieht der dbb m-v diese Bündelung in Bezug auf objektive Dienstpostenbewertungen als problematisch an. Der Dienstherr schafft sich unter Umständen damit einen Weg, eine sachgerechte Dienstpostenbewertung zu umgehen. Es entsteht die Fragestellung bei Bündelung über drei Ämter, ob die Aufgabenzuweisung entsprechend dem jeweiligen Statusamt möglich ist oder die Wertigkeit des jeweiligen Dienstpostens nicht eigentlich dem höheren Amt der Bündelung zugerechnet werden kann. Letzteres sollte greifen, wenn in jedem Statusamt alle anfallenden Aufgaben von Anfang an erledigt wurden. Eine Spitzbewertung wäre in dem Fall die richtigere Form der Bewertung. In jedem Fall müssen aber mehr Beförderungsämtter in den Stellenplänen eingeplant werden. Wenn es sich um eine so weitreichende Bündelung handelt, die meist die Eingangsämtter der jeweiligen Laufbahngruppe und die nachfolgenden zwei Beförderungsämtter umfasst, muss auch die Frage legitim sein, ob nicht eine Verbeamtung/Einstellung ins Beamtenverhältnis im 1. Beförderungsamte richtig und angemessen wäre.

Zu § 24 (Grundgehalt bei Verleihung eines anderen Amtes)

Der dbb m-v begrüßt uneingeschränkt die Einführung des neuen § 24 statt der bisherigen Ausgleichszulagenregelung in § 13 BBesG a.F. § 24 entspricht dem neuen § 19a BBesG und sichert dem Beamten das Grundgehalt und die Amtszulage, die er ohne Verleihung des neuen Amtes bezogen hätte. Neben der einfachen Praktikabilität der Regelung besteht der Vorteil, dass der Beamte keine „abschmelzbare“ Zulage, sondern weiterhin sein Grundgehalt und/oder eine Amtszulage/Strukturzulage erhält.

Positiv wird auch bewertet, dass der Ausgleich eventuell wegfallender Stellenzulagen separat in § 61 geregelt wird, da die Trennung der Ausgleichsregelungen ebenfalls der Übersichtlichkeit dient.

Zu § 27 (Einstiegsämter)

Im Vergleich mit benachbarten Ländern, aber auch zur effektiveren Nachwuchsgewinnung sollte eine Erhöhung der Einstiegsämter für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 auf die A 6 beispielsweise im Bereich Strafvollzug im Allgemeinen Vollzugsdienst bis zur A 8 und das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 im technischen Dienst auf die A 7 erfolgen.

Zu § 29 (Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung A)

Die Neuregelung in Absatz 2, wonach die vor der Ernennung liegenden Zeiten bei der Festsetzung des Erfahrungsdienstalters generell zu berücksichtigen sind, sofern sie hauptberuflich erfolgten und gleichwertig mit der aufgenommenen Tätigkeit sind, ist

anzuerkennen. Dadurch erfolgt besoldungsrechtlich keine Unterscheidung mehr zwischen gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, da dies nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ebenso unzulässig ist.

Der dbb m-v hätte es jedoch zur Gewährung einer einheitlichen Anwendung bzw. Anerkennung begrüßt, wenn in Absatz 2 Satz 1 konkreter normiert worden wäre, wann eine Tätigkeit gleichwertig ist (wenn sie nach Art und Bedeutung der Tätigkeit in der Laufbahn auf Ebene des Einstiegsamtes entspricht, in die die Ernennung erfolgt). Gegebenenfalls kann dies noch in den zu erlassenden Verwaltungsvorschriften zum Landesbesoldungsgesetz erfolgen.

Folgerichtig ist die weitere Regelung in den Sätzen 2 und 3, wonach eine Anerkennung von 5 Jahren anderweitig erfolgen kann, wenn diese für die dienstliche Verwendung förderlich sind. Dabei handelt es sich um verwertbare berufliche Erfahrungen für das Beamtenverhältnis und dabei insbesondere für die konkret auszuübende Dienstaufgabe.

Diese Regelung erleichtert die Möglichkeit der Gewinnung von qualifizierten Quereinsteigern, da diese bei der Ernennung nicht die Besoldung aus der Eingangsstufe, sondern die Stufe 3 ihrer Besoldungsgruppe erhalten können. Dies macht den öffentlichen Dienst monetär für diese Zielgruppe attraktiver, zumal es sich bei diesen zu gewinnenden Mitarbeitern meist um Lebensältere handelt, die ggf. schon einige monetäre Verpflichtungen haben.

Zu § 40 (Bemessung des Grundgehaltes für Ämter der Besoldungsordnung R)

Die Möglichkeit der Anerkennung von sonstigen für die Ausübung des Richteramtes förderlichen hauptberuflichen Zeiten entspricht derjenigen bei der Besoldungsordnung A und ist damit folgerichtig.

Zu § 41 (Grundlage des Familienzuschlages)

Die Aufhebung der Unterscheidung des Familienzuschlages nach Besoldungsgruppen ist zeitgemäß und daher zu begrüßen. Gleiches gilt für die einheitliche Gewährung auf Basis der höheren Stufe.

Zu 42 (Stufen des Familienzuschlages)

Der Wegfall der Eigenmittelgrenze für Kinder in Absatz 1 Nr. 4, die in den Haushalt aufgenommen werden, ist sachgerecht und führt zu einer wesentlichen Vereinfachung. Sie ist in dieser Form für die Beamtinnen und Beamten transparent und gut nachvollziehbar.

Grundsätzlich zu begrüßen ist auch die Regelung, dass eine Teilung des sogenannten Verheiratetenzuschlages auf beide Elternteile stattfindet, wenn bei dauernd

getrenntlebenden Eltern, das sogenannte Wechselmodell zum Tragen kommt. In diesem Fall haben unstreitig beide Personen das Kind in die Wohnung nicht nur vorübergehend aufgenommen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 11. Februar 2020 – Az. 1 BvR 2297/18 – ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es dem weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers obliegt, die Regelungen zum Familienzuschlag zu treffen. Es hat weiterhin ausführlich dargelegt, dass eine Regelung nicht zu beanstanden ist, die festlegt, dass derjenige dem Familienzuschlag zusteht, die hauptsächliche finanzielle Last trägt. Insofern erscheint die Formulierung in der Begründung, die es als ausreichend ansieht, dass das Kind „mit einer gewissen Regelmäßigkeit wechselweise bei dem einen oder dem anderen Elternteil wohnt“ problematisch. Diese Formulierung bedeutet nicht das Wechselmodell, sondern kann auch auf die Fälle Anwendung finden, in denen das Kind

ausschließlich an einigen Wochenenden zzgl. Ferien bei einem Elternteil ist. In diesem Fall trägt jedoch die finanzielle und reale Betreuungslast diejenige Person, bei der das Kind seinen hauptsächlichen Aufenthalt hat.

Zudem ist die Beweislast in dem genannten Fall der Person auferlegt, die von dem Halbteilungsgrundsatz absehen will. Diese ist gehalten, eine entsprechende zustimmende Erklärung des anderen Elternteils beizubringen. Dies ist jedoch vielfach problematisch. Insofern erscheint es sachgerecht, für die Anwendung und nicht für den Ausschluss des Halbteilungsgrundsatzes die einheitliche Erklärung durch die Kindeseltern festzulegen.

Dagegen war der Verzicht auf die Halbteilungsregelung im Falle der beiderseitigen Teilzeit beider Ehegatten bei gleichzeitigem Erreichen des Umfangs einer Vollzeitbeschäftigung (§ 42 Absatz 4 und 5) längst überfällig, da sie der höchstrichterlichen Rechtsprechung entspricht.

Zu § 45 (Strukturzulage)

Die im Bereich der Justiz beschäftigten 18 Amtsanwältinnen und Amtsanwälte des Landes gehören zu einer Sonderlaufbahn im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 mit der Zuordnung A 12. Erst nach einem erfolgreichen zusätzlichen Studium erlangen sie die Laufbahnbefähigung zur Sonderlaufbahn. Während in der regulären Laufbahngruppe dasselbe Amt mit einer Zulage erreicht werden kann, ist die Gewährung einer Zulage im Amtsanwaltsdienst derzeit unberücksichtigt. Der dbb m-v schlägt daher vor, den § 45 BesNEuRG M-V wie folgt zu ergänzen: „Eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltsfähige Stellenzulage nach Anlage 12 erhalten Beamtinnen und Beamte in der - Laufbahngruppe 2, a) in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 mit den ersten Einstiegsamt in den Besoldungsgruppen A 9 oder A 10, sowie die Amtsanwältinnen und Amtsanwälte.“

Gleichzeitig wird auf das laufende Verfahren vor dem Petitionsausschuss des Landtages Mecklenburg-Vorpommern verwiesen.

Zu § 58 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen)

Die Beibehaltung der Zulagenregelung (ehemals § 45 des BBesG ÜF M-V) ist grundsätzlich positiv zu bewerten, jedoch ist dieses in der vorgelegten Form zur Stärkung der Motivation der Beamtinnen und Beamten zur Übernahme einer höherwertigen Funktion nur bedingt geeignet.

Zum einen bedarf es der Einführung einer gebundenen und nicht einer Ermessensentscheidung. Für den Fall der Wahrnehmung befristeter herausgehobener Funktionen muss der Beamtin / dem Beamten ein gesetzlicher Anspruch zustehen. Zum anderen darf die Gewährung der Zulage nicht von Haushaltsvorbehalten abhängig gemacht werden, da die Beamtin oder der Beamte seine Leistung schon im Vertrauen auf den Erhalt der Zulage erbracht hat. Dieses Vertrauen darf nicht im Anschluss mit der Begründung der „leeren Kassen“ wieder zerstört werden.

Zu § 59 (Zulage für die zeitlich befristete Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes im krankheitsbedingten Vertretungsfall)

Der dbb m-v begrüßt ausdrücklich diese Regelung, da sie wesentlich zur Motivationssteigerung für Beamtinnen und Beamte im Vertretungsfall beiträgt. Dabei wird ausdrücklich anerkannt, dass der Beamte auf die Zulage einen Anspruch hat und dass sie nicht von laufbahn- oder haushaltsrechtlichen Voraussetzungen abhängig gemacht wird. Berücksichtigung finden sollten auch Beamtinnen und Beamte, die ohne jegliche Beförderung höherwertige Tätigkeiten bereits über Jahre hinweg ausgeübt haben. Sichergestellt werden muss jedoch, dass dieser Anspruch nicht dadurch ausgehebelt wird, dass die Wahrnehmung unbefristet übertragen wird und damit eine Tatbestandsvoraussetzung entfällt. Der dbb m-v regt gerade vor dem Hintergrund der Corona Krise an, den Mindestzeitraum im Falle einer Krankheitsvertretung zu verkürzen.

Zu § 60 (Zulage für die vorübergehende vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes)

Die Anerkennung der Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes in Form einer Zulage ist grundsätzlich begrüßenswert. Das Ziel, eine solche Tätigkeit wahrzunehmen und dies zu honorieren wird jedoch dadurch wieder „verwässert“, dass die Zulage erst nach einem Zeitraum von zwölf Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben gezahlt werden soll. Dieser Zeitraum ist wesentlich zu lang bemessen. Berücksichtigung finden sollten auch Beamtinnen und Beamte, die ohne jegliche Beförderung höherwertige Tätigkeiten bereits über Jahre hinweg ausgeübt haben.

Problematisch ist auch, dass die Zulage Berechtigten nur dann gezahlt werden soll, wenn vorab genau festgelegt ist, dass die vertretungsweise Wahrnehmung nur vorübergehend übertragen worden ist. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass in vielen Fällen eine Übertragung ohne vorhergehende zeitliche Begrenzung erfolgt, so dass die Zahlung dieser Zulage ausgeschlossen wäre. Hinweisen möchte der dbb m-v auch auf den Leitsatz der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 28.04.2011 – 2 C 30.09, wonach das Tatbestandsmerkmal „vorübergehend vertretungsweise“ einen einheitlichen Rechtsbegriff darstellt. Der Beamte soll die ihm übertragenen, einem höheren Amt zugeteilten Aufgaben erfüllen und zwar auch dann, wenn die Aufgaben für einen Zeitraum übertragen werden, dessen Ende weder feststeht noch absehbar ist.

Zudem wird die Zulage von weiteren Faktoren – nämlich erneut – von dem Vorliegen haushaltsrechtlicher Voraussetzungen abhängig gemacht, sodass im Falle des Fehlens trotz der erbrachten Leistung keine Zulage gewährt werden kann.

Daher fordert der dbb m-v, dass die Zulage bereits nach einem kürzeren Zeitraum und bedingungsfrei zu gewähren ist. Des Weiteren sollten haushaltsrechtliche Voraussetzungen gerade für die aktuell betroffenen Bestandskräfte mit Inkrafttreten des Gesetzes geschaffen werden.

Zu § 62 (Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel)

Die Änderung der Ausgleichszulagenregelung im Hinblick auf die Berechnung der Sonderzahlung wird aufgrund der wesentlichen Vereinfachungen begrüßt.

Unterabschnitt 3 (Sonstige Zuschläge)

Zu § 67 bis § 71

Die Einführung eines Zuschlages zur Gewinnung von neuem, aber auch vorhandenem Personal für die anforderungsgerechte Besetzung bestimmter Dienstposten ist ein gutes und klares Signal des Landes Mecklenburg-Vorpommern, dem sich bereits jetzt abzeichnenden Personalmangel frühzeitig durch Schaffung besoldungsrechtlicher Instrumente begegnen zu wollen. Dabei ist die Ausgestaltung der Zuschlagsregelung wahlweise in monatliche oder in Einmalbeträge mit Rückforderungsoption das richtige Mittel, um auch kurzfristig für geeignete Fachleute attraktiv zu sein. Positiv ist auch zu bewerten, dass die Kriterien über die Gewährung und die Höhe des Zuschlags in Absatz 5 ausdrücklich normiert sind und der Kreis der Zulagenberechtigten auf die Besoldungsordnung B sowie die Besoldungsgruppe R 3 erweitert wurde, da Fachkräfte in allen Besoldungsgruppen zur Aufgabenerledigung gesucht werden. Bemängelt wird allerdings die Halbierung des Zuschlages nach § 67 Abs. 4 für Beschäftigte mit bereits bestehendem Dienstverhältnis, da dies eine Schlechterstellung des Bestandspersonals bedeuten würde.

Die Anhebung der Deckelung des Vergabebudgets auf bis zu 2 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten Besoldungsausgaben zzgl. der im Rahmen einer flexibilisierten Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel wäre folgerichtig, um adäquat auf bestehenden oder sich abzeichnenden Personalmangel durch monetäre Anreize reagieren zu können. Zudem wurde auch der Berechtigtenkreis erweitert, sodass die Erweiterung des Vergabebudgets folgerichtig ist. Allerdings sind die beabsichtigten zeitlichen Befristungen zu bemängeln, da ggf. das Ergebnis vorgeschalteter Dienstpostenbewertungen konterkariert wird.

Der dbb m-v schlägt eine Evaluierung zur Prüfung des Erfolgs dieser Maßnahmen innerhalb der nächsten fünf Jahre vor. Gerade vor dem Hintergrund der Gewinnung von Fachkräften insbesondere mit einem abgeschlossenen Studium und Erfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes könnte die allgemeine Besoldungsstruktur gepaart mit den geplanten Personalgewinnungszuschlägen noch keinen ausreichenden Anreiz bieten.

Zu § 72 (Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers)

Der dbb m-v begrüßt die Einführung eines Zuschlages zur Sicherung des Wissenstransfers für die Beamtinnen und Beamten, die bis zum Erreichen ihrer Regelaltersgrenze in Teilzeit ihren Dienst ableisten und nicht vorzeitig den Antragsruhestand in Anspruch nehmen wollen. Die Zuschlagsregelung ist ein guter Anreiz für die längerfristige Sicherung des Wissens der Beamtinnen und Beamten, da damit besoldungsrechtlich ein Personalbindungsinstrument für besonders qualifizierte Mitarbeiter bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geschaffen wurde. Befürchtungen, allein durch die dienstliche Beurteilung ein negatives Regelungsinstrument zu schaffen, das viele Betroffene von dem Zuschlag ausgeschlossen werden könnten, müssen ausgeräumt werden.

Zu § 85 (Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte oder Ausbildungsstätte)

Die Einführung einer Rechtsgrundlage für den Dienstherrn zur Beteiligung an den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Dienst-/Ausbildungsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist ausdrücklich aus Umweltschutzgründen, aber auch aus Personalgewinnungs- und Personalbindungsgründen zu begrüßen. Ein solcher Zuschuss wird für Beschäftigte angesichts immer weiter steigender Mietpreise immer wichtiger.

Zu § 90 (Einordnung in die maßgeblichen Grundgehaltstabellen)

Zur besseren Nachwuchsgewinnung, zur Stärkung der Wettbewerbssituation Mecklenburg-Vorpommerns und um der Begründung der Stufenstreichung in den geplanten Besoldungsgruppen gerecht zu werden, appelliert der dbb m-v, die Streichung der ersten Erfahrungsstufe in allen Besoldungsgruppen anzuwenden. Weiterhin wird die gleichzeitige Erweiterung der Erfahrungsstufen nach „hinten“ gefordert.

Zu den Anlagen

Auf den Novellierungsbedarf der Einstiegsämter in der Laufbahngruppe 1 (insbesondere im Strafvollzug beim AVD oder Werksdienst der Justizvollzugsanstalten) ist unter § 27 bereits hingewiesen worden.

Der dbb m-v fordert eine Ergänzung, wonach Zulagen u.a. für Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug künftig ruhegehaltstfähig werden.

Nach Ansicht des dbb m-v bedarf es im Bereich Bildung in der nächsten Zeit einer grundlegenden Überarbeitung. So sind bei Höherstufungen der Besoldungen in immer mehr Schularten entsprechende Leitungsämter nicht hinreichend berücksichtigt worden. Direktoren und Studienräte/Studienrätin als didaktische Leiter einer Gesamtschule oder eines Regionalschulzweigs kleiner Grund- und Förderschulen erhalten eine zu gering bemessene Zulage. Eine Höhergruppierung in die Besoldungsgruppe A 14 wäre dort ggf. angemessen. Weiterhin sollten Direktoren

mittelgroßer Grundschulen, kleinerer Regionalschulen und Förderschulen in der Besoldungsgruppe A 14 eine Zulage erhalten.

Wünschenswert wären konkretere Definitionen in der Besoldungsgruppe A 16 und B 3 bezogen auf die Abgrenzung eines Direktors zum leitenden Direktor einer besonders großen oder bedeutenden unteren Landesbehörde bzw. eines besonders großen oder bedeutsamen Referats bzw. Referatsgruppe.

Nach Ansicht des dbb m-v sind die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 um die Amtsbezeichnungen des Justizvollzugsdienstes zu ergänzen.

Artikel 2 – Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Mit dem vorliegenden Gesetz wird das Beamtenversorgungsrecht des Landes im redaktionellen Gleichklang mit den verknüpften dienstrechtlichen Regelungen angepasst, die relevante Rechtsprechung berücksichtigt, sowie allgemein die jüngere Rechtsentwicklung im Bereich des föderalisierten Beamtenversorgungsrechts nachvollzogen.

Die zahlreichen redaktionellen Anpassungen und materiellen Änderungen im Landesbeamtenversorgungsgesetz orientieren sich in weiten Teilen am Beamtenversorgungsgesetz des Bundes und werden seitens des dbb m-v insgesamt als sachgerecht und vernunftgeleitet angesehen.

Zu § 6 (Regelmäßige Ruhegehaltfähige Dienstzeit)

Die Regelung nimmt die langjährige Verwaltungspraxis zur Erhebung eines Versorgungszuschlages in den Gesetzeswortlaut auf. Dies ist auf gleiche Weise bereits in den meisten anderen Rechtskreisen umgesetzt worden und wird seitens des dbb m-v als notwendige föderale Grundeinheitlichkeit begrüßt.

Dennoch hält der dbb m-v es für unverhältnismäßig, bei Beurlaubungen mit einem ausschließlich anerkannten dienstlichen Bezug von dem Betroffenen eine Abschlagszahlung i. H. v. 30 Prozent zu verlangen.

Änderungsvorschlag:

(5) einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge; die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann berücksichtigt werden, wenn

a) spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt worden ist, dass diese öffentliche Belangen oder dienstlichen Interessen dient, *oder*

„... b) der Beamte für die Dauer der Beurlaubung, *die nicht überwiegend im dienstlichen Interesse ist*, einen Versorgungszuschlag zahlt; der Versorgungszuschlag beträgt 30 Prozent der ohne Beurlaubung jeweils zu-stehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wobei Leistungsbezüge nach § 5 Absatz 1 Nummer 4 von Anfang an in voller Höhe und die anteilige jährliche Sonderzahlung zu berücksichtigen sind; das für das Versorgungsrecht zuständige Ministerium kann Ausnahmen von der Erhebung des Versorgungszuschlages zulassen,“

Zu § 9 (Nichtberufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten)

Die neue Fassung der Bestimmung des nichtberufsmäßigen Wehrdienstes und vergleichbarer Ersatzdienstzeiten nach Maßgabe der entsprechenden Regelung im Bundesrecht wird als sinnvoll angesehen.

Zu § 13 (Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung)

Die fakultative Erhöhung der Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung wird begrüßt.

Allerdings sollte das überkommene Kriterium der Vollendung des 17. Lebensjahres auch aus dieser Norm gestrichen werden.

Zu § 14a (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltsatzes)

Die (durchaus ein wenig überfällige) Anpassung der pauschalen Hinzuverdienstgrenze von monatsdurchschnittlich 400 Euro auf 525 Euro findet die nachdrückliche Zustimmung des dbb m-v. Diese Bewertung gilt ebenso für die in den §§ 50 ff. erfolgende inhaltsgleiche Anhebung.

Zu § 31 (Dienstunfall)

Die Verweisung auf die Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung für die Klassifizierung als dienstunfallrelevante Krankheit ist zweckmäßig und sinnvoll.

Zu § 33 (Heilverfahren)

In Bezug auf die zu erlassende Rechtsverordnung für die Heilverfahrensordnung wird angeregt, eine hohe inhaltliche Übereinstimmung mit der aktuell für den Bund novellierten Heilverfahrensordnung anzustreben.

Zu § 43 (Einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung)

Die deutliche betragsmäßige Anpassung der Zahlbeträge der einmaligen Unfallentschädigung wird begrüßt. Die Maßnahme stellt einen notwendigen Schritt zur besseren, rechtskreisübergreifenden, materiellen Gleichbehandlung der Bediensteten mit gleichwertig gefahrgeneigter Tätigkeit in Bund, Ländern und Gemeinden dar.

Zu § 43a (Schadensausgleich in besonderen Fällen) und
Zu § 46 (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)

Der dbb m-v erachtet die jeweilige Übernahme der entsprechenden bundesgesetzlichen Ausgestaltungen der Vorschriften als zweckmäßig.

Zu § 48 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)

Der Umstand, dass im Land Mecklenburg-Vorpommern auch weiterhin ein einmaliger Ausgleichsbetrag gezahlt wird, bedarf – ungeachtet der überschaubaren materiellen Größenordnung – einer ausdrücklichen Würdigung.

Zu § 49 (Zahlung der Versorgungsbezüge)

Die Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft wird begrüßt. Die Einschränkung der Auskunftserteilung auf Fälle mit einem „berechtigten Interesse“ ist inhaltlich angemessen und auch im Hinblick auf den behördlichen Aufwand nachvollziehbar.

Zu § 53 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen)

Die Aufhebung der Anrechnung von Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen auf das Waisengeld wird – nicht zuletzt aufgrund der zutreffenden Erwägungen zum Verhältnis von Aufwand und finanzieller Auswirkung – als richtige Entscheidung bewertet.

Zu § 53a (neu) (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Altersgeld, Witwenaltersgeld oder Waisenaltersgeld)

Die Vorschrift entspricht dem Bundesrecht mit Ausnahme der Bestimmung, dass auch Mindestversorgungsbezüge beim Zusammentreffen mit Altersgeldleistungen grundsätzlich den Ruhensregelungen unterliegen. Dies erscheint durchaus sachgerecht und mit der Systematik des Beamtenversorgungsrechts im Einklang zu stehen.

Zu § 55 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten)

Die vollständige Beseitigung der besonderen Höchstgrenze für den betroffenen Personenkreis mit Ost-Biographie wird begrüßt. Der dbb m-v geht davon aus, dass im Rahmen der rückwirkenden In-Kraft-Setzung zum 1. Januar 2019 eine Neubescheidung der Versorgungsbezüge nach neuer Gesetzeslage von Amts wegen ermöglicht wird. Dem dbb m-v fehlt darüber hinaus eine adäquate Regelung im Zusammenhang mit der Mindestversorgung. Hier ist u.U. vorstellbar, dass Rentenansprüche so „hoch“ sind und in Folge dessen die erdiente Mindestversorgung gegen „Null“ tendiert. Geleistete Dienstjahre werden dann keine Berücksichtigung in der Lebensarbeitsleistung finden und führen zur Benachteiligung und Demotivation.

Zu § 61 (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung)

Die Neufassung der Voraussetzungen für die weitere Waisengeldgewährung nach Vollendung des 18. Lebensjahres wird als sachgerecht angesehen.

Zu § 67a (neu) (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen)

Die Zusammenfassung der detaillierten Bestimmungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Beamtenversorgungsrecht erscheint systematisch sinnvoll.

Zu § 78 (Anwärtersonderzuschläge)

Der dbb m-v hält die 70-Prozent-Regelung des § 78 Abs. 1 insbesondere in Spezialbereichen der Landesverwaltung für unzureichend. Im Fall der Personalgewinnung von Justizvollzugsbeamten für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, haben diese einen Beruf, sind hoch qualifiziert und haben darüber hinaus in der Regel Familie und verfügen über Wohneigentum. In der Vergangenheit mussten Betroffene in der Ausbildung anderweitig „aufstocken“. Deshalb schlägt der dbb m-v vor, dass ein Anwärtersonderzuschlag in dieser Laufbahngruppe wie in konkurrierenden Ländern bereits üblich, in Höhe von bis zu 100 % gezahlt wird.

Zu § 107a (Befristete Ausnahmen für Verwendungseinkommen)

Der Umstand, dass trotz laufender Anhebung der Altersgrenzen weiterhin ein steigender Bedarf an Arbeitskraft und Expertise von Ruhestandsbeamten zu bestehen scheint, betrifft nicht allein den Landesdienst. Jedoch sollte diese Entwicklung hinsichtlich der Quantität und Qualität der Nachwuchskräftegewinnung in den betroffenen Bereichen zu denken geben.

Die Erleichterung bei der Erzielung von Verwendungseinkommen, temporäre Einkünfte auf das Kalenderjahr zu verteilen sowie die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze um 30 Prozent ist in der Gesamtbetrachtung eine zielführende Maßnahme, die sowohl den Interessen der Ruhestandsbeamten als auch der Landesverwaltung in ausgewogenem Maße Rechnung tragen wird. Die jeweils gesonderte Feststellungspflicht eines besonderen Verwendungsinteresses/der besonderen öffentlichen Belange stellt sicher, dass es zu keiner pauschalen Aufweichung der Ruhensvorschriften kommt.

Artikel 3 – Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Das Landesaltersgeldgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist in seinen wesentlichen Kriterien dem Altersgeldgesetz des Bundes nachgebildet.

Der dbb m-v begrüßt die Einführung einer modifizierten Mitnahmefähigkeit der Versorgungsansprüche bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Beamtendienst.

Dies gilt umso mehr, da die Regelung richtigerweise in einem eigenen Gesetz getroffen wird und aus Gründen der Differenzierung zur alimentationserfüllenden

Beamtenversorgung aus dem Lebenszeitverhältnis die Berechnungsparameter von Altersgeld und Ruhegehalt einige erforderliche Unterschiede im Detail aufweist. Die analog dem Bundesrecht vorzunehmende Faktorisierung der altersgeldfähigen Dienstbezüge mit 0,85 stellt einen geeigneten und verhältnismäßigen Weg dar, diese Differenzierung in materieller Hinsicht zu bewirken. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in seinen Urteilen vom 13. Februar 2020 bezüglich der Bundesregelung bereits bestätigt und damit auch die vorliegende Ausgestaltung des Landesaltersgeldgesetzes als rechtmäßig erachtet.

Insgesamt ist daher festzustellen:

Das gesetzgeberische Ziel, der Bezug genommenen Rechtsprechung des EuGH Genüge zu tun aber auch zugleich das freiwillige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis gegenüber einer disziplinarischen Entfernung hinsichtlich der versorgungsrechtlichen Auswirkungen besserzustellen, wird nach Auffassung des dbb m-v umfassend erreicht.

Zu Artikel 4 – Änderung des Landesbeamtengesetzes

Vorbemerkung:

Um den Anspruch der Landesregierung gerecht zu werden, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu verbessern und mitunter auch ältere Fachkräfte an sich zu binden, erneuert der dbb m-v seine Forderung, die Höchstaltersgrenzen für eine Verbeamtung gemäß § 18a LBG M-V ersatzlos zu streichen.

Die Höchstaltersgrenzen sind kein Instrument zur Fachkräftegewinnung und stellen eine enorme und selbst verschuldete Hürde für den Wettbewerb mit den übrigen Ländern dar.

Zu § 9 (Stellenausschreibung, gesundheitliche Eignung, genetische Untersuchungen)

Die Änderung von Absatz 2 dahingehend, dass eine (amts-)ärztliche Begutachtung in Zukunft lediglich zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorgeschrieben wird, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

In der Begründung ist jedoch u. a. ausgeführt, dass durch die Regelung in Satz 1 eine ärztliche Prüfung grundsätzlich nur noch vor der Verbeamtung auf Probe erfolgt, wobei es aber nicht ausgeschlossen ist, vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nochmals eine ärztliche Begutachtung anzuordnen.

Insoweit geben wir zu bedenken, dass nach unserer Lesart des neu gefassten Absatzes 2 Satz 1 sowohl vor einer Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als auch in ein anderes Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine ärztliche Begutachtung zu erfolgen hat. Die in der Begründung vertretene Auffassung, dass grundsätzlich nur noch vor der Verbeamtung auf Probe eine ärztliche Begutachtung stattfindet und vor der

Verbeamtung auf Lebenszeit nur optional, geht so aus dem Wortlaut des neugefassten Absatzes 2 nicht hervor.

Der neu eingefügte Absatz 4 zur entsprechenden Anwendung des § 19 des Gendiagnostikgesetzes war dringend notwendig und wird begrüßt.

Zu § 12a (Zuverlässigkeitsprüfung)

Hier soll sichergestellt werden, dass Bewerberinnen und Bewerber jederzeit Gewähr dafür bieten, für die freiheitlich demokratische Grundordnung einzutreten. Warum dies nur für den Bereich der Polizei gelten soll erschließt sich hier nicht und ist nicht diskriminierungsfrei. Mit der geplanten Regelung könnte unterstellt werden, dass einzig Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeivollzugsbereich anfällig für extremistische Einstellungen und mangelnde Verfassungstreue sind. Tatsächlich ist es so, dass der gesamte Bereich staatlicher und hoheitlicher Aufgabenwahrnehmung darauf angewiesen ist, dass sich seine Beschäftigten – egal ob verbeamtet oder tarifbeschäftigt – zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennen und sich jederzeit dafür einsetzen. Es erschließt sich nicht, warum dies beispielsweise für Lehrkräfte oder Universitätspersonal mit extremistischen Einstellungen und Handlungen weniger von Belang sein soll. Gleiches gilt in der Justiz, den Kommunen oder der Steuerverwaltung. Der Staat hat einen Anspruch darauf, dass sein gesamtes Personal keinen Zweifel an der Verfassungstreue aufkommen lässt, gerade in den aktuellen Zeiten, worin sich der aufkommende Extremismus als eine der zentralen Herausforderungen entwickelt. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Fokussierung ausschließlich auf den Bereich der Polizei entspricht für den dbb m-v nicht dem Bild einer diskriminierungsfreien Gesetzgebung. Aus diesem Grunde muss die geplante Zuverlässigkeitsprüfung entweder auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes einschließlich der allgemeinen Verwaltung ausgedehnt oder gestrichen werden.

Zu § 19 (Probezeit)

Zu der beabsichtigten Änderung, dass künftig bei einer Unterschreitung der Mindestprobezeit statt des Landesbeamtenausschusses die oberste Dienstbehörde zustimmen muss, ist grundsätzlich zu sagen, dass der Landesbeamtenausschuss eine einheitliche Handhabung beamtenrechtlicher Ausnahmenvorschriften sicherstellen soll und unabhängig und eigenverantwortlich agiert. Diese Aufgabe ist nach Einschätzung des dbb m-v von großer Relevanz, sodass wir uns vor diesem Hintergrund dafür aussprechen, beim Landesbeamtenausschuss angesiedelte Aufgaben auch dort zu belassen.

Zu § 21 (Beamtenverhältnis auf Probe in Ämtern mit leitender Funktion)

Vor dem Hintergrund der Ausführungen in der Begründung bestehen keine grundsätzlichen Bedenken im Hinblick auf die Neufassung des § 21.

Zu Absatz 1, der festlegt, dass die regelmäßige Probezeit zwei Jahre beträgt, ist Folgendes anzumerken: Nach Satz 3 können Zeiten, in denen dem Beamten die leitende

Funktion oder eine vergleichbare Funktion bereits übertragen war, auf die Probezeit angerechnet werden. Hier bleibt jedoch offen, in welchem Umfang Zeiten im Sinne von Satz 3 angerechnet werden können. Um einheitliche Mindeststandards vorzugeben, sprechen wir uns dafür aus, eine Mindestprobezeit von einem Jahr festzulegen.

In Absatz 7 Satz 4 wird für den Fall einer nicht dauerhaften Amtsübertragung ausgeführt, dass eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amtes innerhalb von zwei Jahren nicht zulässig ist. Nach unserer Einschätzung ist der Zeitraum von zwei Jahren zu lang angesetzt. Der Ausschluss einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amtes für die Dauer eines Jahres ist nach unserer Ansicht vollkommen ausreichend.

Zu § 43 (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Die grundsätzliche Überlegung in § 43 Absatz 3, eine weisungsabhängige Verpflichtung zur Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen auch auf Beamtinnen und Beamte zu erstrecken, die von Dienstunfähigkeit bedroht sind, ist als sinnvoll zu erachten. Dabei ist es jedoch aus Sicht des dbb m-v unerlässlich, dass Beamtinnen und Beamte bei entsprechender Diagnose umgekehrt auch selbst einen Anspruch auf Gewährung der ärztlich verordneten Gesunderhaltungsmaßnahmen und Präventionstherapien haben.

Zu § 44 (Ärztliche Untersuchung)

Mit dem vorliegenden Entwurf soll das bisher geltende Vorrangigkeitsprinzip für Amtsärzte oder beamtete Ärzte zugunsten von tarifbeschäftigten oder externen Ärzten abgeschafft werden. Im Hinblick auf externe Ärzte ist nach unserer Einschätzung zu berücksichtigen, dass bei Amtsärzten, beamteten Ärzten bzw. bei in die öffentliche Verwaltung eingebundenen tarifbeschäftigten Ärzten in der Regel aufgrund ihrer Eingebundenheit in den öffentlichen Dienst und der dort ausgeübten Tätigkeit ein wertvolles Erfahrungswissen sowie ein spezifischer Sachverstand vorhanden ist. Wenn möglich, sollte daher die ärztliche Untersuchung auch in Zukunft von Amtsärzten oder von in den öffentlichen Dienst eingebundenen Ärzten durchgeführt werden.

Zu § 58 (Kennzeichnungspflicht)

Vorrangig im Namen der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) spricht sich der dbb m-v gegen die geplante Änderung aus und erneuert seine grundsätzliche Ablehnung gegen jedwede Art von Kennzeichnungen für Polizistinnen und Polizisten.

Alle Einsatzkräfte in den Polizeieinheiten des Landes waren in der Vergangenheit bei Bedarf auch ohne Individualnummer z.B. über die taktische Kennzeichnung auf dem Rücken erkenn- und ermittelbar. Hier ist in den zurückliegenden Jahren kein einziger Fall bekannt, in dem Polizistinnen und Polizisten nach Amtshandlungen, die eine Beschwerde hervorgerufen haben, nicht ermittelbar gewesen sind.

Zu § 64a (Kurzzeitige Verhinderung, Pflegezeit) und
zu § 64b (Familienpflegezeit)

Vorbemerkungen zu §§ 64a und 64b

Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten, das Arbeitnehmern, die neben ihrer Berufstätigkeit die Pflege, Betreuung und Begleitung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen übernehmen, die Vereinbarkeit dieser Aufgaben mit ihrer Berufstätigkeit erleichtern soll. Der dbb m-v begrüßt, dass mit den §§ 64a und 64b wesentliche Regelungen dieses Gesetzes nun auch für Landesbeamtinnen und -beamte in Mecklenburg-Vorpommern nachvollzogen werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Nach § 8 Absatz 1 LBesG M-V (neu) wird bei einer Pflegezeit nach § 64a Absatz 2 oder einer Familienpflegezeit nach § 64b für den Zeitraum des Urlaubs ohne Bezüge oder der Teilzeitbeschäftigung neben den regulären Bezügen auf Antrag ein Vorschuss gewährt. Die mögliche Vorschussgewährung ist jedoch in den §§ 64a und 64b nicht erwähnt. Zur besseren Lesbarkeit sollte in den §§ 64a und 64b ein Hinweis auf die auf Antrag mögliche Vorschussgewährung aufgenommen werden.

Die mit Absatz 1 eingefügte Gewährung von bis zu zehn Arbeitstagen Sonderurlaub, davon bis zu neun Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge, im Falle einer plötzlich auftretenden Pflege-Notsituation ist zu begrüßen. Denn damit wird ein dringend notwendiger Beitrag geleistet, um bei kurzfristig auftretenden Pflege-Notsituationen mehr zeitliche Flexibilität bei den Beamtinnen und Beamten und damit insgesamt bessere Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu schaffen.

Nach § 64a wird im Falle der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung bzw. der Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung von weniger als 15 Stunden je Woche für längstens sechs Monate bewilligt, im Falle der Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebens- bzw. Sterbephase für längstens drei Monate.

Nach § 64b wird im Falle der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung bzw. der Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung Teilzeitbeschäftigung im Umfang von durchschnittlich mindestens 15 Stunden je Woche als Familienpflegezeit für längstens 24 Monate bewilligt.

Beide Regelungen – § 64a und § 64b – sind als Rechtsanspruch der Beamtinnen und Beamten ausgestaltet, was vom dbb m-v begrüßt wird.

Zu § 65 (Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers)

Aufgrund des demographischen Wandels wird nach den Ausführungen in der Begründung die Notwendigkeit gesehen, den Wissenstransfer sicherzustellen. So ist beabsichtigt, die durch Zeitablauf obsolet gewordene Regelung zur Altersteilzeit durch ein neues Teilzeitmodell zur Sicherung des Wissenstransfers zu ersetzen. Das neue Modell zielt darauf ab, einem Beamten, der das 63. Lebensjahr vollendet hat und einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand nach § 36 gestellt hat, eine Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit unter Gewährung eines Zuschlags auf die Besoldung zu bewilligen. Allerdings muss sich die Teilzeitbeschäftigung auf die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erstrecken.

Nach unserer Auffassung ist die Intention zu begrüßen, die Potenziale älterer Beschäftigter zu nutzen und ihnen Angebote für einen längeren Verbleib im Beruf über die Antragsaltersgrenze hinaus zu unterbreiten.

Zu kritisieren ist jedoch, dass bei Beendigung der Laufzeit des Teilzeitmodells vor Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze das gesamte Teilzeitmodell rückabgewickelt und der gewährte Zuschlag zurückgefordert wird. Das ist nach unserer Einschätzung in dieser Pauschalität nicht verhältnismäßig. Zwar ist nachvollziehbar, dass ein Interesse des Dienstherrn daran besteht, den Wissenstransfer für einen mehrjährigen Zeitraum einzuplanen. Aber es müssen auch die berechtigten Interessen der Beamtinnen und Beamten in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, die dieses Teilzeitmodell vereinbaren. So kann es sein, dass im Verlauf des Teilzeitmodells gravierende, in der Person des Beamten liegende (z. B. gesundheitliche oder familiäre) Umstände dazu führen, dass die Teilzeitquote von 50 Prozent nicht aufrechterhalten werden kann. Wenn in solchen Fällen das gesamte Teilzeitmodell rückabgewickelt und der gewährte Zuschlag zurückgefordert würde, wäre der betreffende Beamte deutlich schlechter gestellt. Das ist nach unserer Auffassung nicht zu akzeptieren; die beabsichtigte Regelung sollte insoweit angepasst werden.

Zu § 80 (Beihilfe)

Der dbb m-v ist der Ansicht, dass das Beihilferecht des Bundes auf die Beamtenchaft Mecklenburg-Vorpommerns auch weiterhin Anwendung finden soll. Eine Abkehr vom Beihilferecht des Bundes ist für die Betroffenen unseres Landes eine konfliktreiche Benachteiligung, die der Absicht widerspricht, einerseits für Bestandskräfte attraktiv zu bleiben und andererseits für junge Leute das Interesse an einem Beruf im öffentlichen Dienst zu wecken. Allein die beabsichtigten Änderungen im Beihilferecht des Bundes bringen Mecklenburg-Vorpommern ab dem 01. Januar 2021 in einen „Nachregelungsbedarf“, der einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet, wenn man die Benachteiligungen verhindern möchte.

Der dbb m-v erlaubt sich dieser Stellungnahme eine Synopse beizufügen (siehe Anlage).

Gemäß § 92 (3) Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern steht der dbb m-v für ein Erörterungsgespräch zur Verfügung.

Zu § 96 (Aufgaben des Landesbeamtenausschusses)

In Absatz 2 wird festgelegt, dass sich der Landesbeamtenausschuss bei der Vorbereitung seiner Entscheidungen eines Unterausschusses bedienen und auch Entscheidungen auf diesen übertragen kann. Zudem sollen den eingesetzten Unterausschüssen künftig neben Mitgliedern des Landesbeamtenausschusses auch andere fachkundige Personen angehören können.

Diese Änderungen sehen wir kritisch. Das Landesbeamtengesetz enthält in den §§ 93 ff. verschiedene Regelungen, die grundlegend sind für eine unabhängige und eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung des Ausschusses. U. a. enthält § 95 maßgebliche Vorgaben für die Rechtsstellung der Mitglieder. Insbesondere sind hier die sachliche und persönliche Unabhängigkeit zu nennen. Wenn künftig entscheidungsbefugte Unterausschüsse gebildet werden können, denen auch andere fachkundige Personen angehören können, werden die aus gutem Grund normierten strengen Vorgaben für die Ausschussmitglieder konterkariert.

Zudem ist bereits jetzt in § 97 Absatz 3 festgelegt, dass auch anderen Personen die Anwesenheit bei Sitzungen gestattet werden kann; die Teilnahme an der abschließenden Beratung und an der Beschlussfassung hingegen ist ihnen nicht gestattet. Wenn künftig andere Personen in den Unterausschüssen nach neugefasstem § 96 Absatz 2 quasi die gleichen Rechte wie Ausschussmitglieder und somit auch Entscheidungsbefugnis hätten, würde dies § 97 Absatz 3 widersprechen.

Zu § 111 (Dienstkleidung, Ersatz von Sachschäden)

Mit Absatz 2 wird eine landesrechtliche Ermächtigungsgrundlage für das Innenministerium geschaffen, nähere Bestimmungen u. a. über das während des Dienstes zu wahrendem äußerem Erscheinungsbild der Polizeivollzugsbeamten zu treffen. Auch mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (zuletzt Entscheidung vom 14. Mai 2020, Az.: 2 C 13.19) bestehen insoweit keine Bedenken.

Zu § 114 (Beamte der Berufsfeuerwehren)

Der § 114 wird um das Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern ergänzt.

Damit wird die gleiche Behandlung mit den dort im Übrigen genannten Betroffenen erreicht und insofern einer Forderung aus der Praxis entsprochen, denn bei der Personalgewinnung gibt es im Hinblick aufgrund der Konkurrenz zu den Berufs- und Werkfeuerwehren Schwierigkeiten.

Zu Artikel 7 (Änderung des Landesdisziplinargesetzes)

Zu § 23

Der dbb m-v fordert, Art. 7 Ziffer 2 zu streichen, da Disziplinarverfahren verwaltungsinterne Vorgänge sind. Diese sollten durch Personal, das die internen Abläufe und Verfahrensweisen kennt, durchgeführt werden.