

BDK | c/o KPI Rostock, Ulmenstr. 54 | D-18055 Rostock

An den
Finanzausschus des Landtages M-V

BDK Landesverband M-V e.V.

Ansprechpartner/in: Eike Bone-Winkel
Funktion: Landesvorsitzender

E-Mail: lv.mv@bdk.de
Telefon: +49 (auf Nachfrage)

Datum: 27.03.2024

Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen der Landesregierung auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 „Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2024 und 2025 sowie zur Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern“

und

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst vielen Dank für die Möglichkeit zu den o.g. Gesetzesentwürfen eine Stellungnahme abgeben zu können, obwohl auch hier die Fristen im Ehrenamt kaum einzuhalten sind. Die in den Entwürfen dargelegten Begründungen sind aus unserer Sicht ausführlich und finden unsere grundsätzliche Zustimmung. Letztendlich kann niemand von uns eine im Vergleich zu den Vorjahren tendenziell positiv zu betrachtende Besoldungsanpassung schlecht reden. Allerdings stellen wir auch fest, dass die aktuelle Anpassung eine gesetzliche, zuletzt vom Bundesverfassungsgericht ausgeschärfte, Notwendigkeit ist, die den Landesgesetzgeber in Zugzwang gebracht hat. Wir gehen ferner davon aus, dass mit Verabschiedung der Gesetzesentwürfe und der rückwirkenden Bindung ab dem 01.01.2023, die Frage zum Stand der Widersprüche aus dem Jahr 2023 beantwortet werden kann. Offen bleibt, wie der Gesetzgeber mit den Widersprüchen aus dem Jahr 2022 umgehen möchte.

Dass der nun vorgesehene verfassungsrechtlich notwendige Schritt zur Einhaltung des Abstandsgebotes gegenüber dem allgemeinen Grundsicherungsniveau erst jetzt erfolgen soll, ist aus unserer Sicht allerdings nicht nachvollziehbar. Bereits in den vergangenen mindestens zwei Jahren wurde das Abstandsgebot nicht eingehalten, so dass der Besoldungsgesetzgeber den nach Art. 33 GG ausgestalteten Pflichten nicht nachgekommen ist. Wäre dies der Fall gewesen,

wären zahlreiche Widersprüche obsolet gewesen und es wäre eine Menge Zeit, Papier und letztendlich Geld gespart worden.

Wir appellieren daher daran, dass in Zukunft das Abstandsgebot bei Anhebung des Grundsicherungsniveaus unmittelbar angepasst werden muss.

Teils ändert das neue Gesetz die Besoldungsstruktur entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes. Der gewählte Weg kann durchaus nachvollzogen werden. Es wird teils nicht mehr mit der sogenannten „Gießkanne“ erhöht, sondern z.B. der Familienzuschlag und kinderbezogene Anteile bei Notwendigkeit entsprechend angepasst.

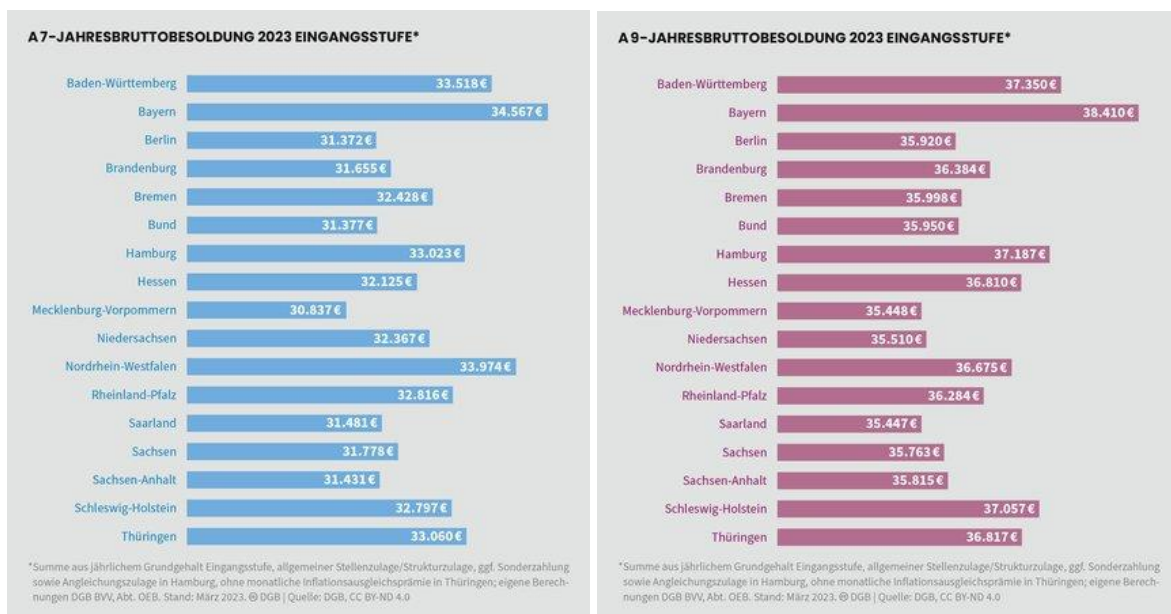
Nun ist aber nicht alles Gold, was glänzt. Auch wenn die Lebenshaltungskosten in unserem Bundesland im Vergleich noch gering sind, so hat sich der Verbraucherpreisindex in Mecklenburg-Vorpommern seit 2020 um 18,1 Prozent erhöht und lag im Jahr 2023 bei 118,1 Indikatorpunkten.¹ Auch neue Bundesbehörden im Land, wie etwa die zukünftige Nebenstelle des Fachbereichs Finanzen der Hochschule des Bundes (Zollhochschule) in Rostock wird die Konkurrenz noch weiter verschärfen. Beim Werben um die besten Köpfe des Landes muss die Landespolizei auch in Sachen Besoldung weiter konkurrenzfähig bleiben. Aktuelle Vergleiche der Besoldungstabellen belegen dies nicht. Beispielhaft seien nachfolgend die mittleren Grundgehälter ausgewählter Länder in der Besoldungsgruppe A9 mit Stand 01.01.2024 angefügt², die zeigen, dass nur das Saarland noch schlechter besoldet als Mecklenburg-Vorpommern:

Besoldungsvergleich A 9 im Jahr 2024	gemittelter Gehalt			
	Jahresgehalt brutto	im Vergleich mit Mecklenburg-Vorpommern		im Vergleich mit dem Durchschnitt
Mecklenburg-Vorpommern	42.742 €			-773 € -1.8%
Bund	43.414 €	+671 €	+1.6%	-101 € -0.2%
Baden-Württemberg	43.866 €	+1123 €	+2.6%	+350 € +0.8%
Bayern	45.545 €	+2802 €	+6.6%	+2029 € +4.7%
Berlin	43.394 €	+651 €	+1.5%	-121 € -0.3%
Brandenburg	43.173 €	+430 €	+1.0%	-342 € -0.8%
Bremen	43.071 €	+328 €	+0.8%	-444 € -1.0%
Hamburg	42.565 €	-177 €	-0.4%	-950 € -2.2%
Hessen	45.766 €	+3023 €	+7.1%	+2250 € +5.2%
Mecklenburg-Vorpommern	42.742 €			-773 € -1.8%
Niedersachsen	42.552 €	-190 €	-0.4%	-963 € -2.2%
Nordrhein-Westfalen	43.551 €	+808 €	+1.9%	+35 € +0.1%
Rheinland-Pfalz	43.587 €	+844 €	+2.0%	+71 € +0.2%
Saarland	42.035 €	-706 €	-1.7%	-1480 € -3.4%
Sachsen	43.310 €	+567 €	+1.3%	-205 € -0.5%
Sachsen-Anhalt	43.044 €	+302 €	+0.7%	-471 € -1.1%
Schleswig-Holstein	43.198 €	+456 €	+1.1%	-317 € -0.7%
Thüringen	44.949 €	+2206 €	+5.2%	+1433 € +3.3%
Durchschnittswert	43.515 €			Stichtag: 01.01.2024

¹ Vgl. Statista (2024): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1128367/umfrage/entwicklung-des-verbraucherpreisindex-mecklenburg-vorpommern/> (zuletzt abgerufen am 24.03.2024)

² Vgl. Öffentlicher Dienst.info: https://oeffentlicher-dienst.info/beamte/vergleich/mv/a_9.html (zuletzt abgerufen am 24.03.2024)

Dies ändert sich auch nur unwesentlich, wenn man die höchste Stufe 11 der Besoldungsgruppe A9 aus der Anlage 5 der Drucksache 8/3454 zugrunde legt und ein Jahresgehalt von 43.020 € berechnet. Grundsätzlich wurde dies im vorliegenden Entwurf vom Gesetzgeber erkannt und findet sich auf Seite 3 der Drucksache 8/3454 unter „**C Alternativen**“ wieder. Ansonsten bietet der Besoldungsreport vom DBG für das Jahr 2023 (Stand März 2023) eine gute Grundlage und zeigt wie schlecht MV grundsätzlich im Vergleich steht.³ (Warum schafft es Thüringen eigentlich immer auf die vordersten Ränge?):



Zur Frage 7 - Welche weiteren Änderungen im Beamtenrecht sind aus Ihrer Sicht notwendig, um die Attraktivität von Mecklenburg-Vorpommern für angehende Beamtinnen und Beamte zu erhöhen?

Das Werben um die besten Köpfe für die Landespolizei kann grundsätzlich von außerhalb und ebenfalls von innerhalb der Organisation erfolgen. An dieser Stelle sei gesagt, dass das Werben von Innen derzeit nicht der beste Werbeblock für die Nachwuchsgewinnung ist. Viele Kolleginnen und Kollegen sind frustriert. Und dies nicht nur aufgrund fehlender technischer Ausstattung, komplizierter Verwaltungstätigkeiten und immer mehr Aufgaben. Um den Bogen zur Besoldung zu schlagen, muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass die zum Ende vergangenen Jahres erneut verkündeten Beurteilungen in größten Teilen erneut zur Frustration beigetragen haben. Die derzeit gültigen Beurteilungsregeln sind nicht gerecht. Die Beurteiler sind überwiegend „viel zu weit weg“ von den zu Beurteilten. Eine Mehrheit der Beurteilungen

³ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB-Besoldungsreport 2023, URL: <https://www.dgb.de/++co++a91fa46c-cef9-11ed-88a3-001a4a160123> (zuletzt abgerufen am 04. April 2024)

dient zudem lediglich der Posten- und Beförderungsvergabe, so dass eine tatsächliche Leistungseinschätzung nicht stattfindet. Perspektiven, um im nächsten Beurteilungszeitraum die eigene Note zu verbessern, sind kaum bis gar nicht gegeben.

Zur Frage 7a - Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund beispielsweise die bestehenden Eingangsstellen sowie die Fragen der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen und der Erweiterung des Erschwerniszulagenkataloges?

Die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen muss zwingend gegeben sein, um auch hier den Anschluss an andere Bundesländer und den Bund nicht zu verlieren. Eine Erweiterung von Erschwerniszulagen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Besoldung an bestimmten Stellen nicht ausreicht. Nichtsdestotrotz gibt es Bereiche in der Landespolizei, bei denen aufgrund der überwiegenden Tätigkeit Erschwerniszulagen angebracht sind. Ob eine Erweiterung notwendig ist, lässt sich somit nur am konkreten Beispiel diskutieren.

Zur Frage der Nachhaltigkeit in Drucksache 8/3455 (Seite 7, E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen und Seite 167)

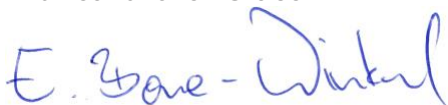
Laut des vorliegenden Gesetzentwurfes wird der Versorgungsfond in die Verwaltung der Bundesbank überführt. Dabei werden bei der Geldanlage zukünftig auch Nachhaltigkeitskriterien beachtet. Dies klingt zwar gut, jedoch existiert bisher keine allgemeine, verbindliche Definition zur Nachhaltigkeit, oder ist uns nicht bekannt. Die Verwaltung des Fonds soll dadurch um 300.000 € pro Jahr teurer werden, eine Beschreibung was die Umsetzung der Nachhaltigkeitskriterien bedeuten sollen, wird jedoch nicht getätigt.

Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass für ein unklares Ziel in den nächsten 20 Jahren Laufzeit mindestens 6 Mio. € ausgegeben. Ein aus unserer Sicht zumindest intransparenter Entschluss, der zu kritisieren ist.

Fazit

Soll die Landespolizei wirklich wieder wettbewerbsfähig werden, muss der Gesetzgeber beim Thema Beamtenbesoldung das Ziel haben, an die Spitze in Deutschland zu gelangen und das schnell. Zur steigerungswürdigen Attraktivität zählt auch, dass Planstellen und Dienstposten wieder kongruent werden. Das würde zum einen die Beförderungsmöglichkeiten enorm anheben und zum anderen den nicht hinnehmbaren Fakt beenden, dass sehr viele Beamte bei uns nicht für die Arbeit bezahlt werden, die sie ausführen (Stellen wir uns eine solche Faktenlage in einem großen Industrieunternehmen vor!).

Mit freundlichen Grüßen



Eike Bone-Winkel
Landesvorsitzender