

Finanzausschuss führte eine öffentliche Anhörung zur Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen

24.04.2024



Symbolbild Finanzausschuss © Landtag MV

Der Finanzausschuss des Landtages hat am 11. April 2024 ab 15:30 Uhr eine öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung „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“ (Drucksache 8/3454) sowie zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (Drucksache 8/3455) durchgeführt.

Der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat dem Finanzausschuss schriftlich mitgeteilt, dass nach Beteiligung seiner Mitglieder keine Hinweise zum Gesetzentwurf im Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. eingegangen seien. Insofern sei davon auszugehen, dass die gesetzlichen Änderungen von den Landkreisen inhaltlich mitgetragen würden.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat den gesetzlichen Änderungen

aus kommunaler Sicht weitgehend zugestimmt. Darüber hinaus wurde aber auch kritisch angemerkt, dass er in den letzten Jahren immer wieder versucht habe, Sensibilität für die kommunale Seite zu erwecken. Die Umsetzung der Tarifiergebnisse aus dem Tarifvertrag mit den Beschäftigten der Länder sei aus kommunaler Sicht nicht zielführend. Bekanntlich würden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen nach dem Tarifvertrag TVöD bezahlt. Eine Umsetzung der Tarifverträge, um den Beamten die gleichen Erhöhungen wie den Angestellten zu ermöglichen, würde aus kommunaler Sicht erfordern, in einer zweiten Tabelle die Beamten der Kommunen zu regeln, die dann entsprechend ihrer „Angestellten-Kollegen“ eine Besoldung gemäß den Ergebnissen des TVöD erhalten würden. Da diese ständige Forderung des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. bisher nicht vom Finanzministerium (FM) oder vom Landtag aufgenommen worden sei, sei die Ungleichbehandlung zwischen Angestellten und den wenigen Beamten in den Kommunen in den letzten Jahren noch weiter gewachsen. Insoweit werde der vorliegende Gesetzentwurf aus Sicht des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern e. V. den speziellen Interessen der kommunalen Dienstherren nicht gerecht.

Die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern (GdP) hat darauf aufmerksam gemacht, dass sie sich 2023 angesichts der unklaren Rechtslage dazu gezwungen gesehen habe, ihre Mitglieder zur Stellung von Anträgen auf eine verfassungsgemäße Alimentation aufzurufen, um Schaden von den GdP-Mitgliedern und den Beschäftigten des Landes Mecklenburg-Vorpommern abzuwenden. Diesem Aufruf seien allein im Polizeibereich mindestens 3.127 Beschäftigte nachgekommen. Dies seien weit mehr als 50 Prozent der Polizeibeamtinnen und -beamten. Den berechneten hohen Erwartungen und Forderungen der Beschäftigten an die Landesregierung würden die vorliegenden Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 aus Sicht der GdP jedoch nicht entsprechen. Aus Sicht der GdP gebe es eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesetzentwürfe, wie beispielsweise:

- die Erhöhung aller Erfahrungsstufen aller Besoldungsgruppen um mindestens ein Prozent
- eine großzügigere Glättung der Sonderzahlung auf höherem Niveau
- die Dynamisierung weiterer Zulagen bzw. die Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen
- die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn mit dem Einstiegsamt A9 im Bereich der Landespolizei
- die Neuregelung der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ und
- die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellsulagen, insbesondere im Bereich der Polizei, der Berufsfeuerwehren, beim Verfassungsschutz und im Justizvollzug

Darüber hinaus hat die GdP ausdrücklich kritisiert, dass Beamte, die sich zum Stichtag in der Elternzeit und dem entsprechenden Bezug von Elterngeld befunden hätten, von der Inflationsausgleichsauszahlung ausgeschlossen würden. Auch bei den Tarifverhandlungen hätte diese Gruppe, die sich mit weniger Einkünften der Herausforderung, für ein Kind zu sorgen,

stellten, eigentlich berücksichtigt werden müssen.

Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat betont, dass er den beiden Gesetzentwürfen auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 grundsätzlich skeptisch gegenüberstehe, die aus seiner Sicht von dem Wunsch geprägt seien, einerseits die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung zu wahren, andererseits aber auch möglichst sparsam vorzugehen. Nach dem Eindruck des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. würde die Besoldung, wie mit den Gesetzentwürfen vorgesehen, in den Erhöhungen vielleicht gerade noch verfassungsgemäß sein. Es sei aber keine Gestaltungsabsicht und kein Gestaltungsmut erkennbar, die Besoldungsstrukturen komplett zu ändern und an die modernen Anforderungen anzupassen, denn nach Auffassung des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. habe sich die Alimentation insbesondere an der Wertigkeit der Ämter und an dem Lebensstandard und den Lebensbedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren. Beides habe sich in den letzten 30 Jahren deutlich verändert. Eine schlichte Fortschreibung der bisherigen Besoldung durch prozentuale Erhöhungen halte der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. daher nicht für ausreichend, um den gewandelten Ämtern und den Lebensbedürfnissen wirklich zu entsprechen. Die Idee des Übergangs zur sogenannten Mehrverdienerehe sei hingegen aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. positiv zu bewerten, da damit versucht werde, sich allmählich der Lebenswirklichkeit anzunähern. Eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sei nach dem Eindruck des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. mit dem vorliegenden Gesetzentwurf aber nicht zu erreichen. Ferner sehe der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. in den Gesetzentwürfen auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 die Versorgungsempfänger nicht hinreichend bedacht. Die vorgeschlagenen Besoldungserhöhungen seien deutlich zu gering, um den Versorgungsempfängern auch in der Pensionszeit den Lebensstandard zu garantieren, den sie sich erarbeitet hätten, ganz unabhängig davon, dass sie zum Teil von den vorgeschlagenen Besoldungserhöhungen gar nicht erfasst würden. Darüber hinaus hat der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern e. V. zusammenfassend erklärt, dass der Gesetzgeber grundsätzlich erkannt habe, dass die Erhöhung der Grundgehaltssätze der untersten Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A zwecks Wahrung des Mindestabstandes zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau auch das innere Gefüge der anderen Besoldungsordnungen und ihrer jeweiligen Besoldungsgruppen betreffe und – solle dieses Gefüge beibehalten werden – Erhöhungen der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen aller Besoldungsordnungen verlange. Geschehe dies nicht, würden die Relationen der Besoldungsordnungen zueinander und ihrer einzelnen Besoldungsgruppen untereinander verändert und bei einer Erhöhung nur der untersten Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A verringert. Eine solche Verringerung der inneren Abstände der einzelnen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A und der Relation der einzelnen Besoldungsgruppen der anderen Besoldungsordnungen zur Besoldungsordnung A würde die in der Alimentation zum Ausdruck kommende Wertigkeit der Statusämter im Sinne einer

Angleichung und damit die Funktion der Alimentation der Beamten verändern. Der Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 sehe eine konsequente Anhebung der Grundgehaltssätze in allen Besoldungsgruppen der einzelnen Besoldungsordnungen allerdings nicht vor, sondern nehme im Bereich der richterlichen Besoldung die Besoldungsgruppen ab R3 aus. Ein sachlicher Grund für die damit verbundene Veränderung in der Bewertung der Statusämter R3 und höher sei aus Sicht des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern e. V. aber nicht erkennbar.

Frau Prof. Dr. Färber von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer hat unter anderem ausgeführt, dass sie die Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 8/3454 und 8/3455 aus ökonomischer Perspektive geprüft und festgestellt habe, dass man die reinen Prozentualrechnungen, die in den Gesetzentwürfen zur Prüfung der Verfassungskonformität der Besoldungsabschlüsse unternommen worden seien, allein schon deswegen nicht mehr machen könne, weil man inzwischen wieder Mindestfestbeträge habe. Dies bedeute, dass die verschiedenen Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen durch die Festbeträge mit unterschiedlichen Prozentsätzen fortgeschrieben würden. Die Besoldung sei vor allem in den höheren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen mehr als 5 Prozent geringer als die korrespondierenden Tarifentgelte gewachsen. Die Besoldung halte außerdem nur in wenigen unteren Besoldungsgruppen den maximal erlaubten Rückstand von 5 Prozent zum Nominallohnindex ein, während die höheren Besoldungsgruppen einfach zurückbleiben würden, weil dort nicht die Festbeträge, sondern nur noch die Prozente gewährt würden, sodass sie teilweise statt maximal 5 Prozent bis zu 10 Prozent zurückblieben. Gegenüber dem Höchststand der realen Besoldung in 2019 lägen die Bezüge 2023 und 2024 zum Teil bis zu 10 Prozent darunter. Dies bedeute einen Reallohnverlust von 10 Prozent. Die Unzufriedenheit in den unteren Besoldungsgruppen halte sie ferner für sehr gut nachvollziehbar, wenn man bedenke, dass für ein und dieselbe Arbeit sehr unterschiedlich bezahlt werde, abhängig davon, ob man Kinder habe oder Tarifbeschäftigter oder Beamter sei. Damit mache man aus Sicht von Frau Prof. Dr. Färber den öffentlichen Dienst kaputt. Die unmittelbare Übertragung der letzten Tarifabschlüsse auf den Beamtenbereich habe nach ihrer Auffassung zudem mehr Probleme geschaffen als gelöst. Es sei dringend an der Zeit, dass man hier mehr tue. Der öffentliche Dienst werde mit den vorliegenden Gesetzentwürfen weiter von der allgemeinen Verdienstentwicklung abgehängt. Aus ihrer Sicht sei schon der Tarifabschluss nicht gut gewesen, ebenso wie die anschließende Übertragung auf den Beamtenbereich. Die Überführung der Versorgungsrücklage in den Versorgungsfonds hat Frau Prof. Dr. Färber hingegen ausdrücklich als zielführend begrüßt. Man habe beständig wachsende Pensionsleistungen, die auch weiter anwachsen würden. Das Geld, das in großem Maße aus den Besoldungsverzichten der aktiven Beamten und der Versorgungsempfänger eingespart worden sei, sollte dann auch tatsächlich in den Versorgungsfonds zur Absicherung aller Versorgungsleistungen der dort abgesicherten Beamten eingespeist werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord (DGB) hat unter anderem erklärt, dass das Ziel des Besoldungsstrukturgesetzes die Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation, mithin einer verfassungskonformen Besoldung sei. Ziel des Besoldungsanpassungsgesetzes sei die Übertragung des Tarifiergebnisses für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung. Aus Sicht des DGB seien beide Ziele richtig und wichtig. Beide Gesetzentwürfe seien aus Sicht des DGB - gerade auch im Ländervergleich - handwerklich gut gemacht, würden sich in das Handeln anderer Länder einreihen und sollten im Landtag verabschiedet werden, wenn man angesichts von mehr als 7.229 Anträgen auf amtsangemessene Alimentation im Jahr 2023 nicht eine Klagewelle und eine Niederlage des Landes vor dem BVerfG riskieren wolle. In diesem Zusammenhang hat der DGB auch betont, dass allen Beteiligten bewusst sein müsse, dass man mit den vorliegenden Gesetzentwürfen auch im Ländervergleich aber nichts Besonderes schaffe, sondern vielmehr nur das, was unbedingt notwendig sei - mithin das Minimum umsetze, um verfassungskonform zu sein und im Wettbewerb der Länder nicht noch weiter zurückzufallen. Die Verankerung der neuen Familienbilder und die daraus resultierende Berücksichtigung von Partnereinkommen in Kombination mit Familienergänzungszuschlägen seien juristisch Gegenstand fachlicher und sehr kontroverser Diskussionen und fachlicher Auseinandersetzungen, auch im beamtenrechtlichen Bereich. Eine höchstrichterliche Entscheidung dazu gebe es bisher jedoch nicht. Als Gewerkschaft habe man im gesamten Prozess der Diskussion um das Besoldungsstrukturgesetz neben der Frage der verfassungskonformen Besoldung auch die Attraktivität der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern in den Vordergrund gestellt. Hier bestehe in Mecklenburg-Vorpommern aus Sicht des DGB erkennbarer Handlungsbedarf. Die Hebung der Gesamttabelle um 1 Prozent, die nun nicht mehr Teil des vorliegenden Entwurfs des Besoldungsstrukturgesetzes sei, habe das Nachbarland Schleswig-Holstein bereits umgesetzt. Das gelte auch für andere Themen: Einen Zuschuss zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung gebe es bereits in allen norddeutschen Ländern, in Berlin, in Brandenburg und in Thüringen, aber nicht in Mecklenburg-Vorpommern. Die systemnahen Zeiten hätten alle ostdeutschen Länder im Sinne der Beschäftigten geregelt, im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern sei das jedoch weiterhin ein großes Streitthema. Für den DGB sei klar, dass auf das vorliegende Gesamtpaket etwas obendrauf kommen müsse, was genau dies sein könne, sei letztlich die Entscheidung des Landtages. Die bisher vorgesehene zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Besoldung und Versorgung allein werde hier keine Vorteile im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs bringen. Als mögliche Verbesserungen, die noch in die Gesetzentwürfe mit aufgenommen werden könnten, hat der DGB unter anderem die Zulagen ins Spiel gebracht. In Mecklenburg-Vorpommern würden bisher nicht alle Zulagen mit den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung erhöht. Der vorliegende Gesetzesentwurf sehe beispielsweise in Artikel 2 unter anderem eine Dynamisierung der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug vor. Dies

werde vom DGB ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Allerdings würden der DGB und seine Gewerkschaften auch darum bitten, nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung und weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz zu prüfen. Wenn dies nicht im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes stattfinden sollte, würden der DGB und seine Gewerkschaften den Landtag darum bitten, zumindest ein entsprechendes Ersuchen an die Landesregierung für die anstehende Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung sowie kommende Besoldungsanpassungsgesetze zu verabschieden. Für eine deutliche Stärkung der Wettbewerbssituation wäre aus Sicht des DGB zudem notwendig gewesen, alle Erfahrungsstufen um mindestens ein Prozent zu erhöhen. Auch die Glättung der Sonderzahlung hätte deutlicher ausfallen können. Darüber hinaus wären aus Sicht des DGB auch eine großzügigere Regelung der Höchstaltersgrenze für neue Verbeamtungen, die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn mit dem Einstiegsamt A9 im Bereich der Landespolizei, die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer pauschalen Beihilfe für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte, die Neuregelung der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ oder aber die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen, insbesondere im Bereich der Polizei, der Berufsfeuerwehr, beim Verfassungsschutz und im Justizvollzug sinnvolle Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Attraktivität im Ländervergleich. Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz hat der DGB erläutert, dass die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges eine Zulage erhalten würden, welche mit der Pensionierung entfalle. Sie würden aktuell bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB und seine Gewerkschaften haben daher angeregt, diese Zulagen wieder ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen. Die Länder Bayern, Sachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und der Bund seien hier vorangegangen und hätten bereits entsprechende Regelungen getroffen. Der DGB und seine Gewerkschaften würden dafür werben, dass auch das Land Mecklenburg-Vorpommern eine entsprechende Initiative ergreife und nicht hinter anderen Dienstherrn zurückbleibe.

Der Bund deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. (BDK) hat unter anderem festgestellt, dass man einerseits gerade im Vergleich zu den Vorjahren von einer angemessenen Erhöhung der Besoldung ausgehen könnte. Andererseits handle es sich bei der Erhöhung letztlich aber nur um das absolute Minimum, das durch das Urteil des BVerfG vorgegeben worden sei. Dies hat der BDK ausdrücklich bedauert. Es stelle sich zudem die Frage, ob die Erhöhung auch so ausgefallen oder geringer gewesen wäre, wenn das Urteil des BVerfG heute noch nicht vorgelegen hätte. Das Land habe starke Konkurrenz und versuche auch, die

besten Köpfe zu gewinnen, was jedoch immer schwieriger werde, zumal es auch in Mecklenburg-Vorpommern Bundesbehörden mit entsprechender Besoldung gebe. Für die Landespolizei werde es beispielsweise in Zukunft noch schwieriger werden, weil man mit der Hochschule des Zolls in Rostock eine große Konkurrenz bekomme. Dort sollen jährlich bis zu 600 Beschäftigte ausgebildet werden. Die Bewerber würden sich insoweit überlegen, ob sie die mehreren tausend Euro im Jahr für die gleiche Arbeit mehr mitnehmen würden oder nicht. Der Konkurrenzdruck werde insofern deutlich steigen. Die Quintessenz könne aus Sicht des BDK eigentlich nur sein, dass Mecklenburg-Vorpommern hier endlich einmal in Vorleistungen gehe und nicht nur das Minimum umsetze, das aufgrund von Gerichtsurteilen notwendig sei. Zur Frage der Einhaltung des Abstandsgebotes hat der BDK ausgeführt, dass es nicht nachvollziehbar sei, dass der verfassungsrechtlich notwendige Schritt zur Einhaltung des Abstandsgebotes gegenüber dem allgemeinen Grundsicherungsniveau erst jetzt erfolgen solle. Bereits in den vergangenen mindestens zwei Jahren sei das Abstandsgebot nicht eingehalten worden, sodass der Besoldungsgesetzgeber den nach Artikel 33 GG ausgestalteten Pflichten nicht nachgekommen sei. Vor diesem Hintergrund hat der BDK daran appelliert, dass in Zukunft das Abstandsgebot bei Anhebung des Grundsicherungsniveaus unmittelbar angepasst werden müsse. In Bezug auf die Frage, welche weiteren Änderungen im Beamtenrecht notwendig seien, um die Attraktivität von Mecklenburg-Vorpommern für angehende Beamtinnen und Beamte zu erhöhen, hat der BDK erklärt, dass das Werben um die besten Köpfe für die Landespolizei grundsätzlich von außerhalb und ebenfalls von innerhalb der Organisation erfolgen könne. Allerdings sei hierbei festzustellen, dass das Werben von Innen derzeit nicht der beste Werbeblock für die Nachwuchsgewinnung sei. Viele Kolleginnen und Kollegen seien frustriert. Und dies nicht nur aufgrund fehlender technischer Ausstattung, komplizierter Verwaltungstätigkeiten und immer mehr Aufgaben. Auch hätten die zum Ende vergangenen Jahres erneut verkündeten Beurteilungen in großen Teilen erneut zur Frustration beigetragen. Die derzeit gültigen Beurteilungsregeln seien nicht gerecht. Eine Mehrheit der Beurteilungen diene lediglich der Posten- und Beförderungsvergabe, sodass eine tatsächliche Leistungseinschätzung nicht stattfinde. Perspektiven, um im nächsten Beurteilungszeitraum die eigene Note zu verbessern, seien kaum bis gar nicht gegeben. Des Weiteren hat der BDK darauf verwiesen, dass gemäß dem vorliegenden Gesetzentwurf der Versorgungsfonds in die Verwaltung der Bundesbank überführt werden solle. Dabei würden bei der Geldanlage zukünftig auch Nachhaltigkeitskriterien beachtet. Dies klinge zwar zunächst einmal gut, jedoch würde bisher keine allgemeine, verbindliche Definition zur Nachhaltigkeit existieren. Zusammenfassend wurde seitens des BDK zur Thematik der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit im Ländervergleich angemerkt, dass, solle die Landespolizei wirklich wieder wettbewerbsfähig werden, der Gesetzgeber beim Thema Beamtenbesoldung das Ziel haben müsse, an die Spitze in Deutschland zu gelangen. Zur steigerungswürdigen Attraktivität zähle zudem auch, dass Planstellen und Dienstposten wieder kongruent würden. Das würde zum einen die Beförderungsmöglichkeiten deutlich anheben und zum anderen den nicht hinnehmbaren Fakt beenden, dass sehr viele Beamte bei der Polizei nicht

für die Arbeit bezahlt würden, die sie ausführten.

Der dbb m-v hat den Gesetzentwurf zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifabschlusses der Länder ausdrücklich begrüßt. Den Gesetzentwurf über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur weiteren Änderung dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat der dbb m-v hingegen kritisiert, da dieser aufgrund der ausschließlich für die unteren Erfahrungsstufen und der im Rahmen des Familienzuschlags beabsichtigten Verbesserungen in Gänze nicht langfristig auf einer trag- und zukunftsfähigen Grundlage stehe. Aus Sicht des dbb m-v wäre es geboten gewesen, die Besoldung insgesamt und nicht nur durch Einzelmaßnahmen zu verbessern und nicht gerade so das Kriterium des Mindestabstandsgebotes zu gewährleisten. In Bezug auf Verbesserungen bei den kinderbezogenen Bestandteilen hat der dbb m-v ferner zu bedenken gegeben, dass diese Maßnahmen in Kombination mit den unterschiedlich ausgestalteten prozentualen Erhöhungen der ersten Erfahrungsstufen das in der Grundbesoldung abgebildete Leistungsprinzip in den Hintergrund rücken ließen. Diese Auswahl der Maßnahmen durch die Gesetzeseinreicher dürfte aus Sicht des dbb m-v ihre Grundlage einzig und allein in den finanziellen Erwägungen haben, da die ersten Erfahrungsstufen nur von wenigen Nachwuchskräften belegt würden, die Kinderzuschläge bei den Besoldungsempfängern nur temporär zur Anwendung kämen und größtenteils Versorgungsempfänger gar nicht mehr betroffen seien. Der dbb m-v hat dementsprechend die Beschränkung auf diese Besoldungsinstrumente ausdrücklich bedauert. Es erscheine aus Sicht des dbb m-v vielmehr langfristig und zukunftsorientiert unabdingbar, dass die Besoldung im Wesentlichen durch die Grundbesoldung als Abbild des Leistungsgrundsatzes gewährleistet und nur in geringem Maße durch weitere Instrumente ergänzt werde, um besondere Lebenssituationen und Leistungen finanziell abzubilden. Insofern halte der dbb m-v an seiner Auffassung fest, dass nur eine generelle Linearanpassung im Bereich der Grundbesoldung das gerechteste, zweckmäßigste und auch dauerhafteste Instrument der Umsetzung der Entscheidung des BVerfG sei. Außerdem hat der dbb m-v den Systemwechsel von der Alleinverdienerfamilie zu der Mehrverdienerfamilie abgelehnt. Die Alimentation sei aufgrund des Alimentationsprinzips so zu bemessen, dass der Beamte sich und seine Familie allein amtsangemessen versorgen könne. Die pauschale Berücksichtigung des Einkommens des Ehegatten oder Lebenspartners in der Höhe eines Minijobs, um überhaupt den Mindestabstand von 115 Prozent zum Grundsicherungsniveau gewährleisten zu können, stelle nach Auffassung des dbb m-v eine nicht akzeptable Abkehr von dem seit Jahrzehnten bestehenden Grundsatz dar. Der Beamte müsse sich im Austausch zu seiner vollen Hingabe an den Dienstherrn darauf verlassen können, dass er allein durch seine Besoldung finanziell so gestellt sei, dass er sich und seiner Familie einen Lebensstandard ermöglichen könne, der dem ihm verliehenen Amt entspreche. Des Weiteren hat der dbb m-v vorgeschlagen, darüber nachzudenken, ob für die Verbeamtung das Höchstalter von 40 Jahren noch gerechtfertigt sei oder hochgesetzt werden könne. In einigen Ländern sei das Alter jetzt neu

auf 50 Jahre hochgesetzt worden. Zum Thema der möglichen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich hat der dbb m-v ferner erläutert, dass sich Wettbewerbsfähigkeit nicht nur über die Höhe der aktuellen Besoldungssteigerung definiere. Wettbewerbsfähigkeit hänge vielmehr auch von der Attraktivität des Standortes insgesamt ab. Standorte, wie Schwerin und Rostock, hätten insoweit noch Vorteile bei der Rekrutierung von neuem Fachpersonal, weil Infrastruktur und Verkehrsanbindung passen würden. Beide Gesetzentwürfe dienten nach Einschätzung des dbb m-v nicht dazu, im Länderranking eine wettbewerbsfähige Position zu erreichen. Beispielsweise werde im Land Brandenburg die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2024 um 4,76 Prozent und bereits zum 1. Juli 2024 nochmals um 5,54 Prozent erhöht. Im Unterschied zu mehreren anderen Bundesländern würden die Erfahrungsstufen in den jeweiligen Besoldungsgruppen erst in späteren Lebensjahren erreicht. Dies habe zur Folge, dass die Standzeiten in den Erfahrungsstufen im direkten Vergleich zu lang seien. Damit sei die Besoldung, über die ganze Zeit des aktiven Diensts gesehen, im Vergleich zu anderen Ländern zu niedrig. Der dbb m-v hat sich vor diesem Hintergrund für eine Rückkehr zu einer bundesweit einheitlichen Besoldung und Versorgung ausgesprochen. Der dbb m-v hat ferner zur Frage der Überführung der Mittel der „Versorgungsrücklage des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ in den „Versorgungsfonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ und die Möglichkeit, zusätzliche Beamtenjahrgänge in das System des Versorgungsfonds aufzunehmen, angemerkt, dass die grundsätzliche Umstellung auf einer Forderung des Landesrechnungshofes basiere und vom dbb m-v ausdrücklich begrüßt werde. Ergänzend wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei den Mitteln aus der Versorgungsrücklage um Mittel der Beamtenschaft handele, die aus der 0,2-prozentigen Minderung vergangener Besoldungserhöhungen stamme und entsprechende Erwartungen an die sichere Anlage dieser Mittel bestünden.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (GEW) hat erklärt, dass es bereits mehrere Fälle gegeben habe, in denen Referendare auf die Frage, wie es nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes weitergehe, geäußert hätten, in ein anderes Bundesland gehen zu wollen. Auch wenn man ein gutes Kollegium und nette Schüler habe, bekomme man in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen für wesentlich weniger Unterrichtsstunden deutlich mehr Geld gezahlt. Vor dem Hintergrund der demografischen Struktur der Lehrerschaft sei dies ein Problem, das sich in naher Zukunft noch weiter verstärken werde. Letztlich müsse man aus Sicht der GEW feststellen, dass man im Bereich der Lehrkräfte nicht wettbewerbsfähig sei. Durch gewisse Aspekte könnte man die Wettbewerbsfähigkeit nach Auffassung der GEW aber noch etwas verbessern. Das betreffe die Erhöhung der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung, was insbesondere für zwei Personengruppen von Bedeutung sei. Einerseits gebe es Kollegen und Kolleginnen, die grundständig ausgebildet seien, dann ihr Referendariat absolvierten und dabei aber schon 40 Jahre alt seien, sodass es mit einer

Verbeamtung sehr knapp werden könnte, sofern sie einmal krank würden oder es zur Verschiebung der Prüfung käme. Andererseits werde aufgrund des Fachkräftemangels auch immer mehr auf Seiteneinsteiger zurückgegriffen, die möglichst hoch qualifiziert sein sollten, mithin möglichst einen Masterabschluss haben sollten. Diese Personen seien aber typischerweise Lebenserfahrener, sodass die Altersgrenze von 40 Jahren auch für die Seiteneinsteiger ein Problem darstelle. Insoweit müsse man auch berücksichtigen, dass andere Bundesländer bis zu zehn Jahren über der hiesigen Altersgrenze liegen würden. Ein zweiter wichtiger Punkt sei die pauschale Beihilfe, wobei es darum gehe, dass die Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung blieben, einen Zuschuss erhalten sollten, da die private Krankenversicherung bei höherem Lebensalter, Vorerkrankungen und vielen Kindern schlichtweg unattraktiv sei. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung sei jedoch der volle Beitrag zu zahlen. Praktisch alle Nachbarländer hätten die pauschale Beihilfe, sodass in Mecklenburg-Vorpommern diesbezüglich ein klarer Wettbewerbsnachteil bestehe. Die pauschale Beihilfe sei grundsätzlich auch schon im Koalitionsvertrag vereinbart worden, sodass die GEW nachdrücklich daran appelliere, diesen Nachteil schnellstmöglich zu beheben.