

## Fragenkatalog

Anhörung 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“**

- 1) Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3454 insgesamt?

Frage 1 und Frage 2 werden gemeinsam beantwortet.

Zum 1.1.2023 und zum 1.1.2024 wurde der Regelsatz beim Bürgergeld für den Bürgergeldempfänger in der Gesamtheit um insgesamt knapp 25 Prozent angehoben. Die Sozialverbände forderten/fordern sogar deutlich mehr. Auch aufgrund der weiterhin aufgehobenen Sanktionen bei den Unterkunftskosten und der Übernahme aller Heizkosten nimmt sich die geplante Besoldungserhöhung sehr bescheiden aus und sorgt nicht für einen ausreichenden Puffer hinsichtlich weiterer fiskalischer Erhöhungen im sozialen Bereich. Das grundgesetzliche normierte Abstandsgebot verkommt zur Dauerbaustelle. Hinzu kommt das Inflationsniveau, dass sich dauerhaft auf hohem Niveau befindet.

Hinweis zur kommunalen Beamtenschaft:

Die zurückliegenden Tarifabschlüsse von Bund/Kommunen und Ländern differieren erheblich, dennoch werden die kommunalen Beamtinnen und Beamten nach landesgesetzlichen Regelungen besoldet. Da die TV-L Regelungen niedriger liegen als die TVöD-Regelungen wirkt eine solche inhaltsgleiche Übertragung auf die Besoldung jedoch nicht in gleicher Weise für kommunale Beamte. Dort wird das Delta im Vergleich zu den TVöD-Tarifanpassung größer und wirkt dementsprechend unattraktiv bei allen Fragestellungen, die im kommunalen Bereich in den Landkreisen und kreisfreien Städten genauso wie bei den Ämtern, Städten und Gemeinden bei der Besetzung von Beamtendienstposten entstehen.

Bezugnehmend auf die Frage 13 ist mit Drucksache 8/1710 vom 11.01.2023 Handlungsbedarf zur amtsangemessenen Alimentation diesbezüglich erkannt worden. Bereits im Frühjahr begannen die Verhandlungen mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zum Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes. Zunächst war geplant, noch vor der Sommerpause einen Gesetzentwurf vorzulegen, was seitens der Landesregierung aber mehrfach verzögert wurde. Beide Seiten waren sich zunächst darüber einig,

dass es neben den beiden Hauptbestandteilen der Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen zur Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation noch eine 1-prozentige lineare Erhöhung über alle Besoldungsgruppen der A-Tabelle, die nicht von der 3-2-1 Regelung betroffen waren, geben sollte. Dies wurde auch als notwendig erachtet, um sich im Länderranking zu verbessern. Gewerkschaftsseitig wurde diese Erhöhung auch für die B-Besoldung gefordert, da eine Unterscheidung verfassungsrechtlich problematisch ist. Nach einer Regierungsbefragung sowie nach der Kabinettsitzung am 19.12.2023 war klar, dass die nach monatelangen Verhandlungen erreichte Einigung über Nacht seitens der Landesregierung einseitig kassiert wurde, indem schlicht die 1-prozentige Erhöhung aus der Kabinettsvorlage gestrichen wurde. Die Gewerkschaften wurden darüber erst im Nachhinein informiert. Mit dieser Stillosigkeit stellt die Landesregierung den Wert künftiger Verhandlungen in Frage. Der dbb m-v hat von Anfang an auf einen vertrauensvollen Dialog gesetzt, der am 19.12.2023 ein abruptes Ende fand. Unabhängig davon, dass das Land damit erneut die Chance für eine parallel gelagerte Attraktivitätssteigerung verspielt, ist es auch im Länderranking nicht vorangekommen. Darüber hinaus verlässt die Landesregierung mit diesem Vorgehen den ursprünglich eingeschlagenen Weg, einerseits interessant für junge Menschen bei der Berufswahl zu sein und andererseits das Bestandpersonal weiter zu motivieren.

Dem könnte man entgegenwirken, indem im parlamentarischen Verfahren der ursprüngliche Gesetzentwurfstext verabschiedet würde.

Bis zum Jahresende 2023 haben tausende Betroffene aufgrund der notwendigen haushaltsnahen Geltendmachung zur Wahrung ihrer Ansprüche Anträge auf amtsangemessene Alimentation gestellt. Nach hiesiger Ansicht wird das Land die eingehenden Anträge erst nach Verabschiedung des Gesetzes bescheiden. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Betroffenen den Rechtsweg beschreiten und damit die Verwaltungsgerichtsbarkeit des Landes erheblich belastet wird. Aus diesem Grund wurde dem Finanzministerium angeboten, Musterklagevereinbarungen unter Einrede der Verjährung abzuschließen, was bisher allerdings abgelehnt wurde. Eine Beauftragung des Finanzministeriums durch den Landtag wäre an dieser Stelle durchaus hilfreich.

Im Übrigen wird auf die nachfolgenden Antworten verwiesen.

2) Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 insgesamt?

S. Antwort zu Frage 1.

Die Inflationsabmilderungszahlung wird durch die Landesregierung als jährliche Leistung auf der Einkommenseite aufgeführt. Tatsächlich handelt es sich jedoch um eine Einmalzahlung, die im Laufe des Jahres 2024 in mehreren Teilen dem Beamten zusätzlich zur Besoldung gezahlt werden. Die Aufnahme der Inflationsabmilderungszahlung in die Berechnung ist irreführend und verliert mit Anrechnung auf die Besoldung zum Erreichen der verfassungsgemäßen Besoldung den eigentlichen Charakter einer zusätzlichen Entlastung der Inflationsfolgen.

3) Wie bewerten Sie die Gesetzentwürfe mit Sicht auf das verfolgte Ziel, die Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und

systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übernehmen?

Das o.g. Ziel, die Tarifiergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und systemgerecht für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen, wird in Bezug auf die prozentuale Erhöhung erreicht und entspricht der aktuellen Koalitionsvereinbarung. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

- 4) Was bedeutet es beispielsweise, wenn Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen B 9 bis B 11, von den Inflationsabmilderungszahlungen ausgenommen sind?

Die Herausnahme von Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen B 9 bis B 11 folgt den Regelungen einiger Länder bspw. aus Brandenburg, nicht aber der des Bundes, und könnten als Ungleichbehandlung verfassungswidrig und damit gerichtlich angreifbar sein.

- 5) Wurden vor der Entscheidung zur Übernahme des Tarifiergebnisses Alternativen geprüft und welche hätte es geben können?

Diese Frage richtet sich zunächst an die Landesregierung. Der Blick in die unterschiedlichen Länderregelungen zeigt, welche Spanne eine zeit- und systemgerechte Übertragung des TdL Abschlusses haben kann.

- 6) Inwieweit trägt die Anpassung dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes im Vergleich zu anderen Ländern oder dem Bund zu erhalten oder zu verbessern, insbesondere hinsichtlich der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern?

- a) Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf mit Sicht auf das im Koalitionsvertrag der Landesregierung formulierte Ziel, dass „das Land Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich bei der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten wettbewerbsfähig bleiben“ müsse, differenziert nach unterschiedlichen Besoldungen und Branchen?

Wettbewerbsfähigkeit definiert sich nicht nur über die Höhe der aktuellen Besoldungssteigerung. Wettbewerbsfähigkeit hängt auch von der Attraktivität des Standortes insgesamt ab. Standorte, wie Schwerin und Rostock haben noch Vorteile bei der Rekrutierung von neuem Fachpersonal, weil Infrastruktur und Verkehrsanbindung passen. Allerdings werden auch schwerwiegende Versäumnisse zugelassen, beispielsweise wird in der Hansestadt Rostock noch in diesem Jahr ein neues Landesbehördenzentrum für über 1000 Mitarbeiter übergeben, aber für die Mitarbeitenden wird nicht ein Parkplatz geplant. Alternativ wird aber auch kein durch das Land gestütztes Nahverkehrs-Ticket angeboten.

Beide Gesetzentwürfe dienen nicht dazu, im Länderranking eine wettbewerbsfähige Position zu erreichen. Beispielsweise wird im Land

Brandenburg die Besoldung rückwirkend zum 01.01.2024 um 4,76 Prozent und bereits zum 01.07.2024 nochmals um 5,54 Prozent erhöht.

- b) Wie beurteilen Sie die Besoldungsstrukturen des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu anderen Bundesländern?

Im Unterschied zu etlichen anderen Bundesländern werden die Erfahrungsstufen in den jeweiligen Besoldungsgruppen erst in späteren Lebensjahren erreicht. Mit anderen Worten: Die Standzeiten in den Erfahrungsstufen sind im direkten Vergleich zu lang. Damit ist die Besoldung über die ganze Zeit des aktiven Diensts gesehen im Vergleich zu anderen Ländern zu niedrig.

Außerdem entspricht der sog. Stellenkegel bei weitem nicht den aktuellen Stellenbewertungen. Dies führt – insbesondere auch in den nachgeordneten Bereichen der Ministerien - zu einem erheblichen Beförderungsstau.

Zugleich macht insbesondere der Bund – wegen seines höheren Besoldungsniveaus - an seinen großen Standorten im M-V dem Land eine erhebliche Konkurrenz.

- c) Sind die Besoldungsstrukturen im Ländervergleich wettbewerbsfähig mit Blick auf die Fachkräftegewinnung?

Es wird auf die Antwort zu Frage 6 a und b verwiesen.

Ergänzend wird beispielhaft erwähnt, dass für die Fachkräftegewinnung insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich die Besoldungsstrukturen nicht wettbewerbsfähig sind. Aktuell konnten von sechs mehrfach ausgeschriebenen Stellen im Bereich der Arbeitsschutzverwaltung (LAGuS) lediglich zwei besetzt werden. Mit den offerierten Angeboten lässt sich nur schwer ein Ingenieur mit Bachelor Abschluss langfristig binden, selbst unter Verweis auf die im Land vorhandenen Regularien zum ortsunabhängigen Arbeiten.

- d) Welche Änderungen beziehungsweise Ergänzungen am Gesetzentwurf sind aus Ihrer Sicht erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen oder zu erhalten?

Der dbb m-v spricht sich für eine Rückkehr zu einer bundesweit einheitlichen Besoldung und Versorgung aus. Angesichts der Inflation der letzten Jahre ist die Beamtenschaft beim Land und damit auch bei den Kommunen gegenüber der Entwicklung beim Bund und den Tarifabschlüssen der Kommunen über Monate deutlich zurückgeblieben. Dies ist nicht länger zu verantworten.

Generell leidet die Beamtenschaft unter der kalten Progression. Dies abzuändern, obliegt dem Bundesgesetzgeber.

Dem Land stehen aber eigene Optionen offen. Wer den Gesetzentwurf und die Begründung dazu gelesen hat, dem wird nicht entgangen sein,

dass steigende Mieten das Lohnabstandsgebot zur Grundsicherung ebenso nachhaltig beeinträchtigen. Ein sozialer Mietwohnungsbau (bzw. ein Mietzuschuss) für Landesbedienstete sowie günstige Wohnungsbaukredite (bzw. ein Kreditzuschuss) für Landesbedienstete könnten hier nicht nur die Konjunktur des Landes ankurbeln, sondern auch zur „Gewinnungs- und der Haltearbeit“ für Fachkräfte dienen. In diesem Zusammenhang erinnern wir insbesondere an Art 17 Abs. 2 der Verfassung des Landes M-V. Land, Gemeinden und Kreise wirken danach im Rahmen ihrer Zuständigkeit darauf hin, dass jedem angemessener Wohnraum zu sozial tragbaren Bedingungen zur Verfügung steht. Der dbb m-v fordert, dieses Staatsziel für die Beamtenschaft gerade in den unteren Besoldungsgruppen mit Leben zu erfüllen.

Darüber hinaus wird im Gegensatz zu Regelungen anderer Länder kein gestütztes Nahverkehrs-Ticket oder anteilige Übernahme des Deutschland-Tickets für die Beschäftigten angeboten.

- e) Wie bewerten Sie den Einfluss der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern auf die Anzahl der unbesetzten Stellen?

Die Anzahl der unbesetzten Stellen hängt nach Auffassung des dbb m-v nicht nur von der Besoldung ab. Es bedarf zukünftig größerer Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungskapazitäten sowie mehr Digitalisierung, um die Folgen der demografischen Entwicklung abzumildern.

Gleichzeitig müsste der Tendenz, dass auf Grund der bestehenden Arbeitsbelastung Betroffene selbst unter erheblichen Einbußen die Landesverwaltung in Richtung Versorgung verlassen, entgegengewirkt werden.

Die in den Dienststellen als solche wahrgenommene Personaleinsparung von 1,3 % pro Jahr ab 2025 bis 2030 wird bereits jetzt als zusätzliche Belastung wahrgenommen und wird die Anzahl unbesetzter Stellen noch weiter erhöhen.

Die Besoldung und Versorgung sind nicht das alleinige Kriterium. Die Landesregierung prüft gerade, ob und inwieweit sie die Beamtenschaft durch Verwaltungsakt – und nicht wie bisher durch Gerichtsurteil - aus dem öffentlichen Dienst entfernt werden kann. Sollte dies umgesetzt werden, wird die Verbeamtung zu einem unkalkulierbaren Lebensrisiko.

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

- a) Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund beispielsweise die bestehenden Eingangsämter sowie die Fragen der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen und der Erweiterung des Erschwerniszulagenkataloges?

Die Verbesserung der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen sowie die Erweiterung des Erschwerniszulagenkataloges begrüßt der dbb m-v.

Aus der Sicht des dbb m-v spielt das Eingangsämterproblem jedoch eine ganz besonders brisante Rolle. Hier sollte dem Beispiel einiger Länder gefolgt und über eine komplett neue Tabellenstruktur unter paralleler Streichung der bisherigen Eingangsämter nachgedacht werden. Die Eingangsämter der vier Laufbahngruppen bedürfen einer deutlichen Anhebung. Es ist eine 13. Erfahrungsstufe einzufügen, um auch im Altersbereich 53+ bei einem zukünftigen Pensionseintritt mit 67 Jahren Motivation und Perspektiven zu schaffen.

- 8) Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um sicherzustellen, dass die Besoldungsanpassungen langfristig nachhaltig sind?

Zu der Besoldungshöhe im Besoldungsgefüge hat das Bundesverfassungsgericht in einem ersten Schritt in der vorinflationären Zeit fünf Parameter festgelegt. Diese Parameter sind relativ. Sie bedürfen auch hinsichtlich ihrer Anwendung der ständigen Überprüfung.

In einem zweiten Schritt hat das Bundesverfassungsgericht gefordert, das Lohnabstandsgebot zur Grundsicherung einzuhalten. Der Abstand zur Grundsicherung (Erwachsenen und zwei Kinder) liegt bei mindestens 15 Prozent. Der dbb m-v hält dies für viel zu wenig, da mit der Tätigkeit der Beamtenschaft diverse Zusatzausgaben verbunden sind.

Über die Anwendung der Parameter und über die Einhaltung des Lohnabstandsgebots gibt es zwischen dem Landesgesetzgeber und den Sozialpartnern im Rahmen der Anhörungen (vgl. Frage 9) Differenzen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

- 9) Welche Schritte wurden unternommen, um die betroffenen Beamtinnen und Beamten und ihre Vertreter in den Gesetzgebungsprozess mit einzubeziehen?

Wie zur Frage 1 ausgeführt, fanden über den gesetzlichen Rahmen hinaus zur amtsangemessenen Alimentation Verhandlungen und zur Besoldungsanpassung Beteiligungsgespräche statt, die in der Vergangenheit als auskömmlich betrachtet wurden.

- 10) Wird mit den Gesetzentwürfen das Mindestabstandsgebot zur Grundsicherung gewährleistet?

- a) Wie bewerten Sie die insoweit im Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 angedachten Maßnahmen zur Gewährleistung des Mindestabstandsgebots?

Der dbb m-v hält diese Maßnahmen für nicht ausreichend, da mit der Tätigkeit im aktiven Dienst diverse Zusatzausgaben (Anreise, Kleidung, Home-Office-Aufwand usw.) verbunden sind, die bisher keine Berücksichtigung finden.

- b) Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf mit Sicht auf das verfolgte Ziel, das in Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes verankerte Alimentationsprinzip und das daraus abgeleitet Mindestabstandsgebot sicherzustellen?

Das Alimentationsprinzip erfordert eine Besoldung der Beamtenschaft, die ihrer Ausbildung und ihrem Amt entspricht.

Deshalb erinnert der dbb m-v daran, dass – im Gegensatz zum Zugang zur Grundsicherung - für den Eintritt in den ehemaligen

- mittleren Dienst ein qualifizierender Ausbildungsabschluss,
- gehobenen Dienst ein einschlägiges Bachelor- bzw. Fachhochschulstudium und für den
- höheren Dienst ein einschlägiges Universitätsstudium erforderlich ist.

- c) Wie bewerten Sie getroffenen Maßnahmen, um dem Mindestabstandsgebot Rechnung zu tragen im Vergleich zu den getroffenen Maßnahmen anderer Bundesländer?

Der Bund und die Länder haben nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in dieser Frage einen gewissen Handlungsspielraum, den es zum Wohle der Beamtenschaft jeweils auszuschöpfen gilt. Als entschiedener Gegner der Föderalismusreform in Bezug auf Dienstrecht, Besoldung und Versorgung schätzt der dbb m-v ein, dass die unterschiedlichen Herangehensweisen der Länder, eine verfassungsgemäße Besoldung zu realisieren, zu einem immer größer werdenden Flickenteppich führt.

Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 6b verwiesen. Danach befindet sich die Besoldung in M-V im Bund-Länder-Vergleich schon länger am unteren Ende der Besoldungsskala. Daran werden die Drucksachen 8/3454 und 8/3455 nichts ändern.

- 11) Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 angedachten Maßnahmen in Bezug auf die Binnendifferenzierung der Entgeltgruppen?

- a) Wie bewerten Sie die vorgesehene Differenzierung bei den Anpassungen zwischen den Besoldungen A, B, R und W sowie innerhalb der Besoldungstabellen in den Erfahrungsstufen?

Im inflationären Umfeld der letzten Jahre rutschten weite Teile der unteren Besoldungsgruppen in die Nähe der Grundsicherung ab. Die Kaschierung dieser Tatsache durch die durch die Gesetzentwürfe vorgenommene familienzuschlagsmäßige Schaffung „goldener Beamtenkinder“ in den unteren Besoldungsgruppen ist nicht sachdienlich und hat nichts mit dem beamtenrechtlichen Grundsatz von Eignung, Befähigung und Leistung in den jeweiligen Dienstposten zu tun.

Der dbb m-v fordert deshalb eine Reform der Besoldungsordnungen. Das heißt, es muss kurzfristig und dauerhaft eine Überarbeitung der

gesamten Tabellenstruktur geben, um dem Alimentationsprinzip rechtstatsächlich wieder Geltung zu verschaffen. Insofern wird auch auf die Antwort zu Frage 7a verwiesen.

12) Wie bewerten Sie den im Gesetzentwurf auf Drucksache 8/3455 vorgenommenen Systemwechsel zur Mehrverdienerfamilie als neue Bezugsgröße prinzipiell?

a) Wie bewerten Sie die Umsetzung dieses Systemwechsels im Gesetzentwurf konkret?

Der Systemwechsel zur Mehrverdienerfamilie stellt für viele Beamtinnen und Beamte ein Problem für den Eintritt in den Landes- bzw. in den Kommunaldienst dar. Sie entspricht nach der Auffassung des dbb m-v erkennbar nicht dem Grundsatz von Leistung, Befähigung und Eignung (vgl. Art. 33 GG) und ist zudem gleichstellungspolitisch fragwürdig. Von einer attraktivitätsschädigenden Wirkung ist auszugehen. Zwei verpartnerte Erwachsene dürften – so die hiesige Befürchtung - doppelt „bestraft“ werden.

Hinsichtlich der zunehmenden Tendenz, Partnereinkommen in Anrechnung zubringen, wird die Beantwortung der Frage für sinnvoll erachtet, ob ein Gesetzgeber es vor Gewährung einer (vermeintlich) verfassungskonformen Alimentation überhaupt zur Bedingung machen kann, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter die Einkünfte seiner Partnerin bzw. seines Partners sowie sonstige Einkommen angibt. Auf eine mögliche Verletzung datenschutzrechtlicher Regularien wird hier ausdrücklich hingewiesen.

Der dbb m-v kritisiert ferner, dass die Landesregierung dem Landtag zur Anrechnung des Partnereinkommens keine Annahmen zur Nachvollziehbarkeit der Maßnahme und Ausführungsbestimmungen vorgelegt hat.

Beispielhaft ergeben sich u.a. folgende Fragestellungen:

- Wie viele Beamte werden durch diese Regelung betroffen sein und ggf. den Ausgleich für den fehlenden Mitverdienst beantragen?
- Welche Maßnahmen sind zur Umsetzung durch Antragsteller/-in, Personalabteilungen, Landesamt für Finanzen als die Besoldung auszahlende Stelle erforderlich und umzusetzen?
- Stehen Aufwand und Anzahl der Betroffenen in Relation für die notwendigen Umsetzungsschritte?
- Welcher Mehraufwand, welche Personal- und Sachkosten (IT-System-Ergänzung) entstehen durch die bürokratischen Anforderungen des Systemwechsels zur Mehrverdienerfamilie?
- Welche Zeit wird veranschlagt, diesen Wechsel praktisch umzusetzen?
- Wie wird mit der Tatsache umgegangen, dass sich monatlich der Mitverdienst und dementsprechend der Zuschlag zum Ausgleich des fehlenden Mitverdienstes verändern kann?
- Welcher Anreiz besteht für die Mitverdienerin oder den Mitverdiener überhaupt mitzuverdienen, wenn der Zuschlag das gleiche



Einkommen für die Familie ohne die Notwendigkeit des Mitverdienens und den dazugehörigen Aufwendungen (Fahrtkosten, Zeitaufwand, Kinderbetreuung etc.) ebenso generiert?

- Wie wirkt sich dieses auf die geschlechtertypische Rollenverteilung aus, wenn ein Partner zukünftig abhängig vom Mitverdienst des anderen Partners besoldet wird?
- Wird der Zuschlag für das Ruhegehalt etc. berücksichtigt? Falls ja, ist dies keine Benachteiligung gegenüber denjenigen, die wegen des Mitverdienstes des Partners oder der Partnerin diesen Zuschlag nicht erhalten können?

- 13) Wie bewerten Sie, dass die Landesregierung mit ihrem Gesetzentwurf zum Besoldungsstrukturgesetz von den ursprünglichen Vereinbarungen mit den Gewerkschaften abweicht, insbesondere bezüglich der fehlenden Anhebung höherer Erfahrungsstufen?

Der dbb m-v hält das Agieren der Landesregierung

1. für einen Vertrauensbruch und
2. inhaltlich für den falschen Weg.

Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass das Land Sachsen im Rahmen der amtsangemessenen Alimentation in Umsetzung der Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen jeder Beamtin und jedem Beamten neben der zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses eine zeitlich unbefristete Zulage i.H.v. 4,1 Prozent monatlich gewährt. Hieraus ist extrem ersichtlich, wie Mecklenburg-Vorpommern seine Schlußlichtfunktion im Ländervergleich manifestiert.

Ansonsten wird auf die Beantwortung zur Frage 1 verwiesen.

- 14) Welche Auswirkung hat dies Ihrer Einschätzung nach auf die Binnenabstände zwischen den Erfahrungsstufen und Besoldungsgruppen?

Die Entscheidung für das 3-2-1-0 Prinzip (also 3 Prozent für die erste Erfahrungsstufe, 2 Prozent für die zweite Erfahrungsstufe, 1 Prozent für die dritte Erfahrungsstufe und 0 Prozent für alle weiteren Erfahrungsstufen) ist nach wie vor nicht hilfreich im Bund-Länder-Vergleich. Unabhängig von den Binnenabständen zwischen den Besoldungsgruppen fehlt den Tabellenwerten in den Erfahrungsstufen zunehmend die Substanz.

- 15) Wie bewerten Sie die 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?

Die grundsätzliche Umstellung basiert u.W. auf einer Forderung des Landesrechnungshofes und wird vom dbb m-v begrüßt. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass es sich bei den Mitteln aus der Versorgungsrücklage um Mittel der Beamtenschaft handelt, die aus der 0,2%igen Minderung vergangener Besoldungserhöhungen stammt und entsprechende Erwartungen an die sichere Anlage bestehen.

Unabhängig von der Einrichtung einer Versorgungsrücklage hat das Land seinen Versorgungsverpflichtungen ohnehin uneingeschränkt nachzukommen, da die Versorgung zum festen Bestandteil des Alimentationsprinzips gehört.

- 16) Bei der Anlage der Mittel des Versorgungsfonds soll zukünftig das Kriterium der Nachhaltigkeit neben den Kernaspekten Sicherheit, Rentabilität und Liquidität bei Anlageentscheidungen beachtet werden. Begründet wird dies mit der Notwendigkeit, der ökologischen und sozialen Verantwortung des Landes gerecht werden zu müssen.

Welches Gewicht sollte Ihrer Einschätzung nach dem Kriterium Nachhaltigkeit gegenüber den Kriterien Sicherheit, Rentabilität und Liquidität eingeräumt werden?

Die Absicht nachhaltiger Anlagen ist zunächst zu begrüßen, dennoch müsste erklärt werden, warum zukünftig vernünftige und ggf. durchaus auch lukrative Anlagemodelle ohne Nachhaltigkeitsbezug als Anlagealternative ausscheiden.