Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern
Frau Staatssekretärin Dr. Carola Voß
Schloßstraße 9-11
19053 Schwerin

26. Januar 2024

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Stellungnahme zum 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

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin,

das Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 15. Januar 2024 um eine kurzfristige Stellungnahme zum 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 gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Dem Gesetzesentwurf ging am 4. Januar 2024 ein Gespräch zwischen dem DGB, seinen Gewerkschaften und dem Finanzminister voraus. In diesem Gespräch wurden die Eckpunkte des vorliegenden Gesetzesentwurfes erörtert. Der DGB hat sich in diesem Gespräch zu einer deutlichen Verkürzung der gesetzlichen Beteiligungsfristen bereit erklärt, um eine schnelle Auszahlung, insbesondere der Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise, an die Beschäftigten zu ermöglichen. Diese soll nun Ende Februar 2024 erfolgen.

Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht gemäß der am 4. Januar 2024 besprochenen Eckpunkte eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses für die Beschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung vor. Dies wird vom DGB und seinen Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt. Die Tarifabschlüsse müssen auch weiterhin der Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung bleiben. Die Zusagen der Regierungskoalition aus dem Koalitionsvertrag werden damit umgesetzt.

Stark in Arbeit.

Zur Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern

Das Finanzministerium hat im Gespräch mit den Gewerkschaften signalisiert, den am 19. Dezember 2023 im Kabinett beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Besoldungsstrukturgesetz) gemeinsam mit dem nun vorliegenden Anpassungsgesetz in den Landtag einbringen zu wollen. Beide Gesetzgebungsverfahren werden damit seitens der Landesregierung eng verknüpft.

Mit dem Besoldungsstrukturgesetz verfolgten die Landesregierung und die Gewerkschaften ursprünglich das gemeinsame Ziel, nicht nur eine amtsangemessene Alimentation und damit eine verfassungskonforme Besoldung zu gewährleisten, sondern auch die Attraktivität der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern zu stärken. Hierzu wurden gemeinsame Eckpunkte vereinbart.

Die Landesregierung hat am 19. Dezember 2023 im Kabinett einen Gesetzesentwurf verabschiedet, der nicht mehr den gemeinsamen Eckpunkten entsprach. Die zur Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung vorgesehene Erhöhung der A-Besoldung und von Teilen der R-Besoldung um einen zusätzlichen Prozentpunkt ist nicht Teil des vom Kabinett beschlossenen Gesetzesentwurfes. Damit wurden nicht nur die Gewerkschaften brüskiert, sondern auch eine Chance vertan, die Attraktivität der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern nachhaltig zu stärken. Die nun vorgesehenen Verbesserungen in den ersten drei Erfahrungsstufen werden hierzu nicht ausreichen. Auch die nun vorgesehene zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung wird hier keine Vorteile im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs bringen. Dieses Thema bleibt damit weiterhin offen.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben wiederholt darauf hingewiesen, dass die angrenzenden bzw. nahen Bundesländer (z. B. Berlin, Brandenburg und Schleswig-Holstein) eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Beamtenverhältnisses ergriffen haben. Diese Entwicklung hat sich im Nachgang der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation aus dem Jahr 2020 weiter fortgesetzt. Die Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern haben deswegen im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern an Attraktivität verloren. Dies ist auch vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels ein Problem.

Der DGB-Besoldungsreport 2023 hat deutlich gemacht, dass Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der Besoldung der Beamtinnen und Beamten mit dem

Stark in Arbeit.

Bund und den anderen Ländern deutlich zurückgefallen ist und nun an einigen Stellen sogar den letzten Platz im Länderranking einnimmt.[1]

So liegt Mecklenburg-Vorpommern in der für die Berufsfeuerwehren und die Polizei wichtigen Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 7 (mittlerer Dienst) auf dem letzten Platz aller Länder, in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 auf dem vorletzten Platz vor dem Saarland. In der Eingangsbesoldung der Besoldungsstufe A 9 (gehobener Dienst) liegt Mecklenburg-Vorpommern bisher mit einem Vorsprung von 1 Euro und 13 Cent vor dem Saarland auf dem vorletzten Platz, in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 auf dem drittletzten Platz vor dem Saarland und Niedersachsen. In der Eingangsstufe der beispielsweise für den Bereich der Lehrkräfte besonders relevanten Besoldungsgruppe A 13 (höherer Dienst) liegt Mecklenburg-Vorpommern nur noch vor dem Saarland, Sachsen und Rheinland-Pfalz – und damit auf dem letzten Platz im Vergleich der norddeutschen Länder.

Der vorliegende Gesetzesentwurf kommt auf S. 78 ebenfalls zum Ergebnis, dass die Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern bisher unterhalb des Durchschnittes des Bundes und der anderen Länder liegt. Die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung allein wird hieran voraussichtlich nichts ändern.

Mecklenburg-Vorpommern steht im Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in direkter Konkurrenz mit dem Bund und den anderen Ländern. Insbesondere die Metropolen Hamburg und Berlin besitzen eine hohe Anziehungskraft für junge Menschen. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Zur amtsangemessenen Alimentation

Durch die Einführung des Bürgergeldes und die Anhebung des Regelsatzes für die Sozialhilfe zum 1. Januar 2023 wird ab dem Jahr 2023 das Mindestabstandsgebot in den untersten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern nicht mehr eingehalten. Eine amtsangemessene Alimentation ist damit ab dem Jahr 2023 in allen Besoldungsgruppen nicht mehr gewährleistet. Den darauf entstandenen Handlungsbedarf hat die Landesregierung bereits im Januar 2023 in der Antwort auf eine Kleine Anfrage des Abgeordneten Marc Reinhardt (CDU) öffentlich festgestellt.[2]

In einem gemeinsamen Dialog haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und die Landesregierung Eckpunkte für ein Besoldungsstrukturgesetz entwickelt, das eine amtsangemessene Alimentation gewährleisten und die Attraktivität der Besoldung und Versorgung im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern stärken sollte. Der Gesetzesentwurf sollte noch im Jahr 2023

[1] DGB-Bundesvorstand: Besoldungsreport 2023. Berlin, 2023. Im Internet abrufbar unter: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++7f86857a-cd5b-11ed-b069-001a4a160123

[2] Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 8/1710 vom 11.01.2023.

Stark in Arbeit.

im Kabinett beschlossen und dem Landtag zur ersten Lesung zugeleitet werden.

Am 14. Dezember 2023 erkundigte sich die Abgeordnete Constanze Oehlrich (Bündnis 90/Die Grünen) in der Fragestunde des Landtages nach dem Sachstand des Gesetzgebungsverfahrens. Nachdem die Landesregierung weder auf die mit den Gewerkschaften vereinbarten Eckpunkte Bezug genommen hat noch die Frage zum weiteren Zeitplan verbindlich beantworten wollte, riefen der DGB und seine Gewerkschaften am 15. Dezember 2023 ihre Mitglieder dazu auf, Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Mit diesem Schritt sollten die individuellen Ansprüche der Mitglieder auf amtsangemessene Alimentation gesichert und gleichzeitig Druck auf die Landesregierung aufgebaut werden. Die Landesregierung beschloss daraufhin am 19. Dezember 2023 einen Entwurf für ein Besoldungsstrukturgesetz und kündigte die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses an.

Der vom Kabinett beschlossene Entwurf des Besoldungsstrukturgesetzes liegt dem DGB seit Anfang Januar 2024 vor. Er entspricht nicht den mit den Gewerkschaften getroffenen Absprachen. Eine Prüfung, ob mit dem im Kabinett beschlossenen Gesetzesentwurf eine amtsangemessene Alimentation für das Jahr 2023 gewährleistet wird, war den Gewerkschaften damit im Jahr 2023 nicht möglich.

Das Bundesverfassungsgericht betont in ständiger Rechtsprechung, dass die Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen geknüpft ist. Daraus ergibt sich, dass die Prüfung einer verfassungsgemäßen Alimentation in der Gesetzesbegründung entsprechend zu dokumentieren ist. Die Landesregierung ist damit verpflichtet, die amtsangemessene Alimentation und damit die Verfassungskonformität der Besoldung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens nachzuweisen.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden dementsprechend Prognosen für die amtsangemessene Alimentation im Jahr 2024 und im Jahr 2025 vorgelegt. Nach Auffassung der Landesregierung wird in beiden Jahren voraussichtlich eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt werden. Für das Jahr 2023 enthält der Gesetzesentwurf keine – im Vergleich zu den im Jahr 2023 zur Beteiligung vorgelegten Gesetzesentwürfen - aktualisierte Betrachtung. Diese findet sich allerdings auf Seite 121 in dem am 19. Dezember 2023 vom Landeskabinett beschlossenen Entwurf eines Besoldungsstrukturgesetzes. Diese aktualisierte Betrachtung liegt den Gewerkschaften seit Anfang Januar 2024 vor. Der Abstand zur Grundsicherung hat sich im Vergleich zum Gesetzesentwurf aus der beamtenrechtlichen Beteiligung vom 18. September 2023 weiter erhöht.

Zentral für die Frage der Beurteilung der amtsangemessenen Alimentation ist nach den vorliegenden Analysen in den beiden aktuellen Gesetzesentwürfen zum Besoldungsrecht die Frage der Einhaltung des Mindestabstands zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum. In allen drei Jahren wird dieser Mindestabstand nach den nun vorliegenden Gesetzesentwürfen eingehalten. Dies gelingt allerdings nur durch die Verankerung des neuen Familienbildes im

Stark in Arbeit.

Gesetzesentwurf zum Besoldungsstrukturgesetz. Damit verbunden ist die Berücksichtigung eines (steuerfreien) Minijob-Einkommens der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners und damit eines höheren Einkommens der Beamtenfamilien. Dieser Ansatz ist allerdings erst nach Verabschiedung der entsprechenden gesetzlichen Grundlage durch den Landtag geltendes Recht. Die vorliegenden Berechnungen stehen damit unter Vorbehalt. Der Ansatz ist zudem verfassungsrechtlich umstritten. Der DGB und seine Gewerkschaften gehen davon aus, dass auch die geplanten Regelungen in Mecklenburg-Vorpommern Gegenstand einer höchstrichterlichen Überprüfung werden.

Eine ganze Reihe von Ländern verfolgen allerdings ähnliche Wege und berücksichtigen bei der Ermittlung der Mindestalimentation von Beamtinnen und Beamten mit Kindern mittlerweile das Einkommen der weiteren unterhaltspflichtigen Person. Hierzu gehören alle norddeutschen Länder und alle Nachbarländer Mecklenburg-Vorpommerns: Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinlad-Pfalz, Schleswig-Holstein und Bayern. Das Land Mecklenburg-Vorpommern geht hier damit keinen besoldungsrechtlichen Sonderweg, sondern folgt der Rechtsauffassung einer Reihe von anderen Ländern. Hinzuweisen ist allerdings in diesem Kontext auch darauf, dass der Bund und mehrere andere Länder sich bewusst für andere Lösungen entschieden haben. Die fachlichen und juristischen Einschätzungen gehen hier weit auseinander.

Im Detail ist darauf hinzuweisen, dass die Berechnungen für das Jahr 2024 auf S. 75 des vorliegenden Gesetzesentwurfes die Inflationsabmilderungszahlungen von insgesamt 3000 Euro komplett für das Jahr 2024 berücksichtigen. Dies steht im Gegensatz zum Wortlaut des Gesetzestextes in Artikel 1 § 2 Abs. 1. Dort wird die Sonderzahlung von 1800 Euro explizit dem Monat Dezember 2023 zugeordnet – auch wenn sie aus technischen Gründen auch erst Anfang 2024 ausgezahlt wird. Materiell ändert jedoch keine Form der Berücksichtigung etwas an dem Ergebnis der Berechnungen zur Einhaltung des Mindestabstandes in den Jahren 2023 und 2024.

Die bisher vorliegenden Berechnungen für die Jahre 2024 und 2025 stehen nicht nur unter dem Vorbehalt der abschließenden Gesetzgebung, sie sind auch nur Prognosen. Entsprechend der prozeduralen Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes besteht hier aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften die Notwendigkeit einer fortlaufenden Überprüfung der amtsangemessenen Alimentation in den Jahren 2024 und 2025. Diese Überprüfung sollte erstmalig spätestens in der zweiten Jahreshälfte 2024 erfolgen und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorgelegt werden. Die Gewerkschaften könnten sich andernfalls erneut dazu gezwungen sehen, zum Jahresende 2024 zu Anträgen auf amtsangemessene Alimentation aufzurufen, um die individuellen Ansprüche ihrer Mitglieder zu wahren. Dies sollte – falls aus Sicht der Landesregierung unnötig – durch rechtzeitige Vorlage einer aktualisierten Berechnung vermieden werden.

Stark in Arbeit.

Zu Artikel 1 „Gesetz über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Verbraucherpreis-Sonderzahlungsgesetz - VPrSZG M-V)“

Die vorgesehenen Regelungen entsprechen inhaltlich dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) und orientieren sich an den Regelungen anderer Länder. Hamburg und Schleswig-Holstein haben ähnliche gesetzliche Regelungen bereits im Dezember 2023 in ihren Landtagen verabschiedet.

Zu § 3 „Sonderzahlungen zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger“

Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass analog den Regelungen in anderen Ländern auch in Mecklenburg-Vorpommern die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger Sonderzahlungen erhalten sollen. Diese werden nach der Logik des Versorgungsrechtes in Höhe des jeweils maßgeblichen Ruhegehaltssatzes gewährt.

Der DGB und seine Gewerkschaften legen allerdings großen Wert darauf, dass auch für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Sonderzahlungen steuerfrei gewährt werden. Dies sollte auch aus der Gesetzesbegründung deutlich hervorgehen. Vorbild könnte die Formulierung aus der Begründung des entsprechenden Hamburgischen Gesetzes sein. Dort heißt es:

> „Entsprechend den Regelungen in § 2 wird zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise eine einmalige Sonderzahlung an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach Maßgabe des jeweiligen Ruhegehalts- und Anteilssatzes gewährt. Es handelt sich dabei – wie bei den Zahlungen an aktive Beamtinnen und Beamte – um Sonderzahlungen des Dienstherrn, die im Sinne des § 3 Nummer 11c EStG zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt wird. Sie bleiben daher nach § 3 Nummer 11c EStG steuerfrei. In Einzelfällen kann es zu einer (Teil-)Steuerpflichtigkeit der Sonderzahlung kommen, wenn neben dieser Sonderzahlung weitere Zahlungen gewährt wurden, die unter § 3 Nummer 11c EStG fallen.“[3]

Der DGB und seine Gewerkschaften schlagen vor, eine entsprechende Klarstellung deutlich in der Gesetzesbegründung zu verankern.

[3] Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 22/13815 vom 12.12.2023, S. 7.

Stark in Arbeit.

Zu § 4 „Regelung bei Anspruch auf mehrere Sonderzahlungen nach diesem Gesetz oder vergleichbare Leistungen“

Es kann die Situation entstehen, dass Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfänger parallel Bezüge aus einem aktiven Dienst- bzw. Arbeitnehmerverhältnis im öffentlichen Dienst erhalten. Hier sollte vermieden werden, dass die betroffenen Personen bei einer Tätigkeit in Teilzeit weniger Sonderzahlung erhalten als sie als ausschließliche Versorgungsempfänger erhalten würden. Dieser Fall sollte rechtssicher mit abgebildet werden.

Zu Artikel 2 „Gesetz über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen in den Jahren 2024 und 2025“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses für die Beschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung vor. Dies wird vom DGB und seinen Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt.

Zur Dynamisierung der Zulagen

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht in Artikel 2 u.a. eine Dynamisierung der Stellenzulagen nach den §§ 47 bis 56 des Landesbesoldungsgesetzes, u. a. für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug, vor. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Der DGB bittet darum nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins für künftige Anpassungsgesetze auch die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung und weiterer Zulagen nach dem Landesbesoldungsgesetz zu prüfen.

Insbesondere in Bezug auf die Erschwerniszulagenverordnung besteht aus Sicht des DGB noch weitergehender Konsolidierungs- und Erörterungsbedarf.

Zulagen, die nicht der regelmäßigen Anpassung unterliegen, verlieren regelmäßig an Wert und können damit dauerhaft nicht ihre eigentliche Funktion erfüllen. Eine regelmäßige Dynamisierung aller Erschwerniszulagen wäre beispielsweise nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten , die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten wahrnehmen.

Stark in Arbeit.

Weitergehende Vorschläge des DGB und seiner Gewerkschaften

Zu den sogenannten „systemnahen Berufszeiten“

Der DGB bittet erneut mit Nachdruck darum, die Frage der sogenannten „systemnahen Berufszeiten“ nach dem Vorbild der Mehrheit der ostdeutschen Bundesländer neu zu regeln. „Systemnahe Berufszeiten“ in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik mindern nach aktuell geltendem Recht die Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Rente und Versorgung. Die herabgesetzte Höchstgrenze bewirkt im Ergebnis eine stärkere Kürzung des Ruhegehalts und somit eine deutliche Verringerung der Gesamtversorgung aus Beamtenversorgung und Rente. Die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Thüringen haben hier bereits für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger günstigere Regelungen getroffen. Der DGB würde es ausdrücklich unterstützen, wenn die Landesregierung ihren Regelungsvorschlag aus dem Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Oktober 2020 (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/5440) erneut in den Landtag einbringen würde. Die entsprechende Regelung sollte dann auch rückwirkend gelten.

Zur Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz

Die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges erhalten eine Zulage. Mit der Pensionierung entfallen diese Zulagen. Sie werden aktuell bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB tritt dafür ein, 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 sind hier vorangegangen und haben bereits entsprechende Regelungen getroffen. Der DGB wirbt dafür, dass auch das Land Mecklenburg-Vorpommern eine entsprechende Initiative ergreift und nicht hinter anderen Dienstherren zurückbleibt.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte des Vollzugs mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Stark in Arbeit.

Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe

Zum 1. August 2018 ist in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten.[4] Mehrere Länder sind mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder befinden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren.[5] Mecklenburg-Vorpommern sollte sich auch hier nicht der Rechtsentwicklung in den anderen Ländern verschließen.

Die aktuellen Regierungsparteien in Mecklenburg-Vorpommern haben eine entsprechende Regelung in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt. So heißt es in Nr. 24 des geltenden Koalitionsvertrages unmissverständlich:

> „(24) Beamtinnen und Beamte sollen künftig bei ihrer Krankenversicherung zwischen der individuellen Beihilfe und der pauschalen Beteiligung des Arbeitsgebers an den Beiträgen zu ihrer Krankenvollversicherung wählen dürfen (Hamburger Modell der pauschalen Beihilfe).“

Der DGB drängt hiermit (erneut) auf die zeitnahe Umsetzung dieser Ankündigung. Alle anderen Bundesländer mit rot-roten Regierungskonstellationen sind hier Mecklenburg-Vorpommern erkennbar voraus.

Ein zeitlicher Druck ergibt sich auch daraus, dass sowohl Hamburg als auch Niedersachsen, Berlin und Brandenburg direkt mit dem öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber konkurrieren. Sowohl das System der Beihilfe als auch der Heilfürsorge sind in der aktuellen Ausgestaltung in Mecklenburg-Vorpommern Attraktivitätsfaktoren und bieten einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Allerdings gibt es auch Gruppen von möglichen Bewerberinnen und Bewerbern, für die der Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) attraktiver sein kann bzw. attraktiver ist. Der DGB geht davon aus, dass der Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit das neue Modell der pauschalen Beihilfe vor allem für lebensältere Neuverbeamtete, Menschen mit Familie oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie dauerhaft in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamten interessant sein kann. Hinsichtlich dieser Zielgruppen könnte das Land Mecklenburg-Vorpommern mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Vorbild Wettbewerbsnachteile verhindern. Die Erfahrungen aus Hamburg machen zudem deutlich, dass die

---

[4] Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/11426, „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“.

[5] Dies gilt beispielsweise für die Länder Berlin, Brandenburg, Thüringen, Bremen, Baden-Württemberg, Sachsen und Niedersachsen. Schleswig-Holstein hat eine auf diesem Ansatz aufbauende Regelung gesetzlich verankert. Die Regierungskoalition in Nordrhein-Westfalen hat eine Regelung im Koalitionsvertrag vereinbart.

Stark in Arbeit.

pauschale Beihilfe insbesondere in den Bereichen der Lehrkräfte, der technischen Laufbahnen und der Wissenschaft auf hohe Nachfrage trifft.

Für die Hamburgischen Beamtinnen und Beamten hat der Gesetzgeber mit der pauschalen Beihilfe eine neue Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung geschaffen. Entscheidet sich künftig eine neue Beamtin oder ein neuer Beamter für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung, so kann sie oder er auf den klassischen Beihilfeanspruch verzichten und erhält dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe grundsätzlich in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages. Alternativ kann er oder sie sich jedoch nach wie vor für das bisherige klassische Modell aus der Beihilfe und einer ergänzenden Versicherung in der privaten Krankenkasse (PKV) entscheiden. Als weitere Möglichkeit ist auch eine Vollversicherung in der privaten Krankenversicherung mit oder ohne pauschale Beihilfe denkbar.

Beamtinnen und Beamte, die sich alternativ zum Bezug von Beihilfeleistungen freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichern, haben aktuell sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerbeitrag selbst zu tragen. Diese Variante ist damit gleichzeitig mit erheblichen finanziellen Belastungen seitens der Beamtinnen und Beamten und mit erheblichen finanziellen Entlastungen für den Dienstherren verbunden. Eine Erstattung durch die Beihilfe für Leistungen der GKV erfolgt im Regelfall weder für den freiwillig gesetzlich versicherten Beamten bzw. für die Beamtin noch für seine oder ihre Angehörigen. Aus Sicht des DGB wäre es deswegen angemessen, wenn der Dienstherr einen Zuschuss in Form einer pauschalen Beihilfe zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der GKV leisten würden.

Den neuen Beamtinnen und Beamten wäre entsprechend zum Zeitpunkt der Verbeamtung ein einmaliges Wahlrecht einzuräumen.

Eine derartige Regelung wäre eingangs eventuell mit Mehrkosten für das Land verbunden, könnte aber langfristig hohe Kompensationseffekte insbesondere bei älteren Pensionärinnen und Pensionären bewirken. Der DGB geht allerdings davon aus, dass sich angesichts der Attraktivität der bisherigen Systeme in Mecklenburg-Vorpommern nur eine Minderheit der neuen Beamtinnen und Beamten für die pauschale Beihilfe entscheiden würde. Dies würde jedoch gleichzeitig mögliche Mehrkosten deutlich begrenzen.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.