Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern
Herrn Michael Lucht
Schloßstraße 9-11
19053 Schwerin

Vorschläge zur Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern

18. März 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

Sehr geehrter Herr Lucht,

im Gespräch zwischen dem DGB, seinen Gewerkschaften und dem Finanzminister zur Übertragung der Tarifeinigung auf die Besoldung und Versorgung am 4. Januar 2024 wurde unter anderem vereinbart, dass eine Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern angegangen werden soll. Die Gewerkschaften wurden gebeten, hierzu Vorschläge vorzulegen. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben mehrfach auf die Weiterentwicklungsbedarfe hinsichtlich der Erschwerniszulagenverordnung hingewiesen. Das anstehende Verfahren sollte insbesondere die Ziele verfolgen, einen angemessenen Ausgleich für besonders belastende Dienste zu erreichen und die finanzielle Attraktivität dieser Dienste zu stärken. Hier besteht auch im Vergleich mit anderen Ländern Handlungsbedarf.

Einige der Vorschläge des DGB machen weitergehende gesetzliche Änderungen erforderlich. Diese Vorschläge werden am Ende der Stellungnahme separat dargestellt.

Zur Dynamisierung der Erschwerniszulagen

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 nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten wahrnehmen.

Bisher wird in Mecklenburg-Vorpommern nur die Zulage nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Erschwerniszulagenverordnung regelmäßig erhöht. Der DGB schlägt vor,

Stark in Arbeit.

nach dem Vorbild Schleswig-Holsteins künftig Anpassungen aller Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung mit den regelmäßigen Erhöhungen der Besoldung und Versorgung vorzusehen. Im Rahmen der anstehenden Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung sollten dementsprechend Steigerungen zum 1. November 2024 und zum 1. Februar 2025 berücksichtigt werden.

Mit einer Dynamisierung aller bisher statischen Zulagen würde künftig ein Wertverlust der Zulagen vermieden werden.

Zur Wechselschichtzulage

Zum Jahreswechsel 2018/2019 erfolgte die letzte umfangreichere Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung. Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist damals mit der deutlichen Erhöhung der Wechselschichtzulage nach § 20 einen Sonderweg gegangen. Im Unterschied dazu haben die Länder Hamburg und Schleswig-Holstein alternativ eine deutliche Erhöhung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten vorgesehen.

Der DGB hat im Rahmen seiner Stellungnahme vom 14.11.2018 die Befürchtung geäußert, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche und Aufgaben im Bereich des Polizeivollzuges von der neuen Wechselschichtzulage nicht erfasst werden, obwohl die dort eingesetzten Beamtinnen und Beamte schwerpunktmäßig und nach dienstlichem Bedarf ebenfalls rund um die Uhr im Dienst sind. Diese Befürchtung hat sich in der Praxis bestätigt. Das betrifft beispielsweise die Besondere Verkehrsüberwachung mit der Begleitung von Schwerlasttransporten und die Kontaktbeamtinnen und Kontaktbeamten (KOB). Hier wäre künftig eine Betrachtung anzustreben, die die tatsächlichen Belastungen und nicht konkrete Arbeitszeitmodelle in den Fokus stellt.

Die Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren erhalten die Wechselschichtzulage nicht und profitieren damit ausschließlich von den niedrigen Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Weder die 24-Stunden-Dienste noch die Dienste von Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes im 12-Stunden-Wechselschichtdienst mit Tag- und Nachtdiensten (z.B. Leitstellen) werden von der jetzigen Logik der Wechselschichtdienstzulage erfasst. Durch die sehr unterschiedliche Systematik der Erschwerniszulagen zwischen den Ländern ergeben sich hieraus erhebliche Nachteile für die Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern.

Bei der Ausgestaltung der Erschwerniszulagen sind gleichzeitig Wechselwirkungen zu anderen beamtenrechtlichen Regelungen zu beachten. So hängen die besonderen Altersgrenzen in § 35 Abs. 5 LBG M-V von 20 vollständigen Jahren im Wechselschichtdienst ab. Eine strenge Auslegung dieser Vorschrift im Zusammenhang mit dem § 114 LBG M-V hat zuletzt zu massiven Problemen geführt. Zur Vermeidung erheblicher Nachteile für die betroffenen Beschäftigten sollten hier entweder weite und pragmatische Regelungen im Rahmen einer

Stark in Arbeit.

Neudefinition des Wechselschichtdienstes getroffen werden oder ein grundlegend anderer Ansatz verfolgt werden. Dabei sind auch die Entwicklungen im Bund und in den anderen Ländern zu berücksichtigen.

Zur Berücksichtigung der Tarifbeschäftigten

Im Rahmen der Erschwerniszulagenverordnung können durch das Land ausschließlich Zulagen für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen geregelt werden. An einigen Stellen erscheint es aus Sicht des DGB allerdings geboten, vergleichbare Regelungen auf Basis des Tarifrechtes im Bereich der Tarifbeschäftigten zu treffen. Dies gilt beispielsweise für die Zulage im Bereich der Bekämpfung der Kinderpornographie und des sexuellen Missbrauchs von Kindern. Hier tätige Tarifbeschäftigte sind vergleichbaren psychischen Belastungen ausgesetzt wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Ähnliche Probleme bestehen bei Tätigkeiten in den Leitstellen und im Rettungsdienst.

Zur notwendigen redaktionellen Überarbeitung

Die aktuell geltende Erschwerniszulagenverordnung beruht auf dem alten Bundesrecht. Sie enthält damit eine Vielzahl an Regelungen, die sich auf Soldatinnen und Soldaten bzw. auf militärische Verwendungen beziehen. Diese Regelungen sollten im Rahmen einer Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung entfallen. Beispielsweise sollte dies auch für die Zulage im Seuchenbetrieb des Bundesforschungsinstituts für Tiergesundheit in § 23 a der geltenden Erschwerniszulagenverordnung für Mecklenburg-Vorpommern gelten. Die entsprechenden Veränderungen werden voraussichtlich eine komplette Neufassung notwendig machen.

Zu den einzelnen Regelungen der Erschwerniszulagenverordnung

Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

Mit den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung wird nur die Zulage nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 der bestehenden Erschwerniszulagenverordnung regelmäßig erhöht. Die Zulagen nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 erscheinen damit mittlerweile als sehr niedrig, eine Anreizwirkung geht von diesen niedrigen Sätzen damit nicht mehr aus. Der DGB schlägt deshalb eine deutliche Erhöhung der Stundensätze für den Dienst zu ungünstigen Zeiten mit Blick auf alle Beamtengruppen vor. Dies betrifft vor allem die Zulage für den Nachtdienst von aktuell 1,28 Euro die Stunde. Dieser Satz ist auch im Vergleich mit dem Bund nicht mehr zeitgemäß. Der DGB weist an dieser Stelle darauf hin, dass die Zeitzu-

Stark in Arbeit.

schläge in § 8 TV-L für die Nachtarbeit bei 20 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe liegen. Nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes muss ein Ausgleich für die gesundheitlichen Nachteile deutlich sein. Eine entsprechende Verbesserung würde nicht nur die Schichtdienstleistenden, sondern alle in der Nacht tätigen Beamtinnen und Beamten betreffen.

Darüber hinaus bittet der DGB die Gewährung einer Erschwerniszulage in der Höhe vom Sonntag auch an Freitag und Samstag zu prüfen. Freitag und Samstag sind stark einsatzbelastete Tage und gleichzeitig die Tage an denen das Familienleben stattfindet bzw. ohne die betroffenen Beschäftigten stattfindet.

Eine Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten kann zumindest im Bereich der Landespolizei im Kontext der Wechselschichtzulage diskutiert werden. Hier kommt es auf ein schlüssiges Gesamtkonzept an, welches gleichzeitig Verbesserungen bewirken und individuelle Nachteile für einzelne Beschäftigte vermeiden muss. Ziel muss eine erkennbare Verbesserung des Status quo für die Beschäftigten sein.

Bordzulage & Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

Nach § 5 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern wird die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten um 50 Prozent gekürzt, wenn eine Bordzulage nach § 23b gewährt wird. Der DGB schlägt die Streichung dieser Regelung vor. Die Verquickung der beiden Zulagen ist nicht sachgerecht, weil mit Bordzulage und Dienst zu ungünstigen Zeiten unterschiedliche Erschwernisse ausgeglichen werden sollen. Praktisch führt sie zu einer Schlechterstellung der betroffenen Beamtinnen und Beamten, weil die Bordzulage deutlich geringer ausfällt als der hälftige DUZ-Betrag, unter dem Strich also weniger gezahlt wird, als wenn es keine Bordzulage neben der Zulage für DUZ gäbe.

Notfallsanitäterzulage

Die bisherige Notfallsanitäterzulage ist mit nur zwei Euro pro Stunde sehr niedrig angesetzt. Dies gilt auch im Ländervergleich. Hier sind eine deutliche Erhöhung und eine Dynamisierung erforderlich.

Zu den derzeitigen Konditionen können die Berufsfeuerwehren in der Praxis kaum geeignetes Personal für die verantwortungsvolle Tätigkeit als Notfallsanitäter finden. Hier ist eine erkennbare Steigerung der Attraktivität erforderlich. Dabei sind verschiedene Varianten denkbar: Möglich sind beispielsweise die generelle Umstellung auf eine feste monatliche Zulage ab Erwerb einer Qualifikation und nur für die Zeit der Aufrechterhaltung und damit verbundener Einsatzfähigkeit der Beamtinnen und Beamten in der entsprechenden Funktion. Zulagen aufgrund von Mehrfachqualifikationen könnten dann anteilig gewährt werden.

Stark in Arbeit.

Vorstellbar wäre auch die Wandlung der Notfallsanitäterzulage von einer Stundenzulage zu einer Einsatzpauschale nach dem Vorbild Berlin-Brandenburgs oder eben zu einer monatlichen Zulage. Hierbei wäre anzumerken, dass es sich bei den Einsatzfunktionen „Notfallsanitäter“ in der Regel um Planstellen oder Stellenanteile handelt, die von den Krankenkassen bis zu 100%ig refinanziert werden.

Eine Regelungslücke besteht in der Praxis hinsichtlich der in den Leitstellen tätigen Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter. Dieser Gruppe wird aktuell die Notfallsanitäterzulage bei Tätigkeit als Leitstellendisponent nicht gezahlt. Die Leitstellen können derzeit keine Rettungssanitäter bzw. Rettungssanitäterinnen zu Leitstellendisponenten ausbilden, der Rettungsassistent ist mit dem Notfallsanitätergesetz und den entsprechenden Übergangsregelungen ein schwindender Beruf. Ein Entwurf zur einheitlichen modularen Ausbildung von Rettungssanitätern zu Leitstellendisponenten für alle Leitstellen in Mecklenburg-Vorpommern liegt seit Jahren vor und wird nicht zur Umsetzung gebracht. Die Leitstellen sind somit auf Beschäftigte angewiesen, die mindestens eine Berufsausbildung zum Notfallsanitäter erfolgreich abgeschlossen haben.

Im entsprechenden Verordnungstext wird auf die Tätigkeit als Notfallsanitäter in der Notfallrettung abgestellt.

Im § 2 Abs. 2 des Rettungsdienstgesetz Mecklenburg-Vorpommern (RDG M-V) findet sich die Legaldefinition des Begriffs "Notfallrettung". Demnach ist deren Inhalt u.a. "... bei lebensbedrohlich Verletzten oder Erkrankten (Notfallpatientinnen und -patienten) lebensrettende Maßnahmen oder Maßnahmen zur Verhinderung schwerer gesundheitlicher Schäden durchzuführen, ...".

Hieraus allein ergibt sich nicht das zwangsläufige Erfordernis persönlich am Patienten vor Ort tätig zu werden. Die Anleitung zur Ersten Hilfe, insbesondere die Durchführung einer Telefonreanimation dürfte hierbei unstrittig ebenfalls zu den lebensrettenden Maßnahmen gehören, die das RDG M-V beschreibt.

Die Leitstellendisponenten sind letztlich nicht nur aufgrund interner Dienstanweisungen und Festlegungen verpflichtet diese Maßnahmen durchzuführen, auch in den Reanimationsleitlinien des Deutschen Rates für Wiederbelebung wird explizit auf die Notwendigkeit einer telefonisch assistierten Laienreanimation hingewiesen. Diese ist ein Teil der Überlebenskette, die vom plötzlichen Kreislaufstillstand zum Überleben führt. Somit sind die Disponenten an dieser Stelle in der Notfallrettung tätig.

Weiterhin heißt es im §2 Abs. 2 RDG M-V "... zu den Aufgaben der Notfallrettung gehören auch akut erforderliche Verlegungen von Notfallpatientinnen und -patienten in eine andere Behandlungseinrichtung ...".

Im Rahmen dieser Verlegungen wird der Leitstellendisponent regelmäßig tätig. Dies umfasst u.a. die Annahme der Transportanforderungen und die Disposition geeigneter Rettungsmittel für die akut notwendige Verlegung. Ohne seine

Stark in Arbeit.

Tätigkeit als Disponent der Leitstelle kann somit eine solche Verlegung überhaupt nicht stattfinden. Somit sind die Disponenten auch an dieser Stelle in der Notfallrettung tätig.

Ein weiterer Punkt, der verdeutlicht, dass die Leitstellendisponenten in der Notfallrettung tätig sind, ergibt sich aus den jährlich zu erbringenden 30 Stunden Pflichtfortbildung im Rettungsdienst (vgl. §7 RDPVO M-V).

Demnach darf als nichtärztliches Personal nur im Rettungsdienst (Notfallrettung) eingesetzt werden, wer eben diese 30 Stunden Fortbildung im Kalenderjahr absolviert hat.

Da die Ärztliche Leitung Rettungsdienst auch für die Leitstellendisponenten diese Fortbildung fordert und überwacht, bleibt letztlich auch hier nur der Schluss, dass die Disponenten der Leitstelle in der Notfallrettung tätig sind.

Zulagen für Wechselschichtdienst und den Schichtdienst

Zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes am Bürger vor Ort sollten die Wechselschichtzulage und die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten deutlich erhöht werden. Hier kommt es auf ein schlüssiges Gesamtkonzept an, welches gleichzeitig Verbesserungen bewirken und individuelle Nachteile für einzelne Beschäftigte vermeiden muss. Ziel muss eine erkennbare Verbesserung des Status quo für die Beschäftigten sein.

Im Ergebnis müssen die Beamtinnen und Beamten im Schichtdienst bzw. Wechselschichtdienst finanziell erkennbar bessergestellt werden, als die Beamtinnen und Beamten höherer Ämter im Innendienst. Nur so kann die Attraktivität belastender Dienstformen nachhaltig gesichert werden.

Im Rahmen einer Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ist auch die bisherige, sehr restriktive Definition des Wechselschichtdienstes zu überprüfen. Hier sollten entweder weite und pragmatische Regelungen im Rahmen einer Neudefinition des Wechselschichtdienstes getroffen werden oder ein grundlegend anderer Ansatz verfolgt werden. Dabei sind auch die Entwicklungen im Bund und in den anderen Ländern zu berücksichtigen. Statt einer strikten Definition könnten hier die Belastung für die Beschäftigten in den Vordergrund gestellt werden. Schleswig-Holstein und der Bund verfolgen hier mittlerweile weitergehende Ansätze (Stichwort Paar-Bildung). Im Rahmen einer eventuellen Neuordnung müssten immer auch die Wechselwirkungen hinsichtlich der besonderen Altersgrenzen bedacht und berücksichtigt werden.

Stark in Arbeit.

Zulage für Beamtinnen und Beamte in besonderen Bereichen der Landespolizei und des Verfassungsschutzes

In § 22 der geltenden Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern gibt es bereits eine Zulage für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die beispielsweise in der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit oder als Diensthundführer bzw. Diensthundführerin verwendet werden.

Die in § 22 zusammengefassten Zulagen sind aus Sicht des DGB dringend zu dynamisieren. Die aktuell im Rahmen des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes für 2024 und 2025 vorgesehenen Erhöhungen sollten auch hier zur Anwendung kommen.

Darüber hinaus sollten die bisherigen, eher symbolischen 100 Euro monatlich für Beamtinnen und Beamte, die überwiegend im Bereich der Sachbearbeitung von Kinderpornographie und sexuellen Missbrauch von Kindern verwendet werden, deutlich erhöht werden. Auf die besonderen Belastungen dieser Tätigkeit sei nochmals deutlich hingewiesen.

Ergänzend zu den bisherigen Regelungen schlägt der DGB die Einführung von Zulagen für die Bereitschaftspolizei und die Einsatzeinheiten (Aufrufhundertschaften) vor. In anderen Bundesländern gibt bereits solche Regelungen. In Mecklenburg-Vorpommern werden Einsatzeinheiten (Aufrufhundertschaften) häufig aufgerufen und aus dem Streifeneinzeldienst und teilweise der Kriminalpolizei gebildet. Wenn eine Einsatzeinheit aufgerufen wird, können Erschwerniszulagen wegfallen, weil geplante Dienste (z.B. Nachtdienst, Wochenenddienst) nicht geleistet werden können. Eine entsprechende Regelung in Mecklenburg-Vorpommern könnte sich an der Regelung in § 9 der Erschwerniszulagenverordnung Berlin orientieren. Dort beträgt die Zulage für jeden Einsatz aktuell 22,30 Euro. Die Zulage wird für maximal 36 Einsätze pro Kalenderjahr gewährt.

Eine Zulage für den Dienst in der Bereitschaftspolizei könnte nach dem Vorbild Berlins und in der Systematik der bisherigen Regelung in § 22 pauschal gewährt werden. In Berlin liegt diese Zulage bei 89,20 im Monat (§ 22 b Erschwerniszulagenverordnung Berlin).

Zulage für Beamtinnen und Beamte in besonderen Bereichen der Berufsfeuerwehren

Die bestehende Erschwerniszulagenverordnung sieht keine Zulagen für besondere Bereiche und Tätigkeiten im Bereich der Berufsfeuerwehren vor. Dies wird den besonderen Erschwernissen für die Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren nicht gerecht.

Neben den etablierten Zulagen für z.B. Tauchertätigkeit und Notfallsanitäter sind weitere beispielsweise für die Höhenrettung, Schiffsbrandbekämpfung oder den staatlich geprüften Desinfektor vorzusehen. Auf diesem Weg sollte

Stark in Arbeit.

auch die Attraktivität für spezielle Fachqualifikationen erhöht werden. Zu nennen sind hier beispielsweise die Praxisanleiter für den Rettungsdienst, Meßgerätewarte, Atemschutzgerätewarte, Techniker und CBRN-Führer (Gefahrgutspezialisten).

Die Erschwerniszulagenverordnung für das Land Berlin sieht in den §§ 23a und 23 b feste Zulagen für die Höhenrettung und Tauchertätigkeiten in Höhe von jeweils 111, 50 Euro vor. Die Stundenpauschalen werden damit abgelöst.

Zulage für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten als fliegendes Personal

Der DGB schlägt die folgende Neufassung des § 22a „Zulage für Polizeivollzugsbeamte als fliegendes Personal“ vor:

> „(1) Polizeivollzugsbeamte, die als Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker in fliegenden Verbänden, fliegerischen Ausbildungseinrichtungen oder den fliegenden Verbänden gleichgestellten Einrichtungen, Einheiten und Dienststellen verwendet werden, erhalten eine Zulage.
>
> (2) Die Zulage erhalten auch Polizeivollzugsbeamte, die
>
> 1. auf Grund von Dienstvorschriften oder Dienstanweisungen als nichtständige Luftfahrzeug-Besatzungsangehörige zum Mitfliegen in Luftfahrzeugen dienstlich verpflichtet sind,
>
> 2. in Erfüllung ihrer Aufgaben als Prüfer von Luftfahrtgerät oder als Systemoperator Wärmebild zum Mitfliegen verpflichtet sind oder
>
> 3. sich in der Ausbildung zum Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker befinden (Flugschüler).
>
> (3) Die Zulage beträgt monatlich für Polizeivollzugsbeamte in der Verwendung als
>
> 1. Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker jeweils mit Zusatzqualifikation 300,00 Euro
>
> 2. Luftfahrzeugführer oder Flugtechniker jeweils ohne Zusatzqualifikation 200,00 Euro
>
> 3. Prüfer von Luftfahrtgerät, und Systemoperatoren Wärmebildgerät mit zehn oder mehr Flügen im laufenden Kalendermonat 180,00 Euro
>
> 4. Nichtständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige 90,00 Euro
>
> Werden im laufenden Kalendermonat weniger als zehn, jedoch mindestens fünf Flüge nachgewiesen, vermindert sich die Zulage für jeden fehlenden Flug um 18,00 Euro. § 19 findet keine Anwendung. Eine Anrechnung von Flügen aus anderen Kalendermonaten und von Reiseflügen ist nicht zulässig.

Stark in Arbeit.

Zusatzqualifikation im Sinne der Nummer 1 sind insbesondere Instrumentenflugberechtigung sowie die erworbene Ausbildung im Umgang mit Bildverstärkerbrille oder Wärmebildkamera.

(4) Werden Luftfahrzeugführer als Fluglehrer oder Lehrberechtigte (FI/TRI) verwendet, erhöht sich der Betrag nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 um 80,00 Euro und der Betrag nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 2 um 60,00 Euro."

Die bisherige Bezeichnung „Bordwart" stammt aus der Zeit der militärischen Verwendung, als diese Zulagenverordnung noch auf Bundesebene geregelt wurde und für Bundeswehr wie Polizeien Anwendung fand. Der aktuelle Sprachgebrauch heißt Flugtechniker. Der Vorschlag umfasst hier also eine rein redaktionelle Anpassung.

Der Adressatenkreis wird erweitert für die Stelleninhaber, deren Stellen es bei Einführung der Erschwerniszulagenverordnung 1998 (und zugleich letzte nennenswerte Änderung der besagten Regelung) noch gar nicht gab, zumindest nicht in Mecklenburg-Vorpommern. Hierzu zählt der Systemoperator Wärmebild (Einführung 2004), der Flugschüler und der Fluglehrer bzw. Lehrberechtigte (FI=Flight instructor, TRI=Type rating instructor). Aktuell verfügt die Polizeihubschrauberstaffel Mecklenburg-Vorpommern (Soll) über sechs Piloten (davon zwei TRI), fünf Flugtechniker und fünf Systemoperatoren. Es befinden sich derzeit drei Piloten in Ausbildung (Stand März 2024).

Der Systemoperator Wärmebild (SysOp) ist als Standardbesatzungsmitglied anzuerkennen. Die Wichtigkeit der Bedienung der Kamera-Sensoreinheit ergibt sich bereits aus der Komplexität der technischen Komponenten. Der Einsatzhubschrauber ist heutzutage vielmehr als Trägersystem für die Kameraeinheit zu verstehen, als früher. Ohne „Sachbearbeiter Bildauswertung" verliert der Hubschrauber massiv an taktischer Wertigkeit. Daher besteht die Standardbesatzung heutzutage aus drei Mitgliedern: Pilot, Flugtechniker, Systemoperator.

Dabei sind alle drei Mitglieder nahezu den gleichen Widrigkeiten ausgesetzt: Höhe, Vibration, Bewegungen im dreidimensionalen Raum, Lärm, chemische Einflüsse bspw. durch Kerosin. In den letzten Jahren vermehrt aufgetreten ist die Belastung durch das Fliegen mit Restlichtbrillen, montiert am Helm. Hierzu gibt es bereits aussagekräftige Studien, die die Mehrbelastung deutlich anzeigen. Da der SysOp im Normalfall keine Restlichtbrille im Fluge trägt, dafür aber den ständigen Belastungen eines Bildschirmarbeitsplatzes (insbesondere bei Nacht durch Auswertung der Bilder) ausgesetzt ist, erfolgt die entsprechende Abstufung der Wertigkeit in Absatz 3. Dem SysOp wäre entsprechend die Erschwerniszulage zuzuerkennen.

Weiterhin zum Adressatenkreis dazuzuzählen sind die Piloten und Flugtechniker, die sich noch in Ausbildung befinden. Bereits hier sind sie den oben genannten Belastungsfaktoren ausgesetzt. Weiterhin müssen auch sie sich anders (privat) versichern, um den geänderten Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Die Versicherungsunternehmen erkennen das erhöhte Risiko bereits an: hat ein Polizeivollzugsbeamter eine Dienstunfähigkeitsversicherung abgeschlossen

Stark in Arbeit.

und wird in eine Polizeihubschrauberstaffel versetzt, kann nahezu problemlos das Versicherungsrisiko angepasst werden. Lässt sich der Polizeibeamte aber in eine der fliegerischen Tätigkeiten versetzen, bekommt dieser schlicht kein Angebot der Versicherer vorgelegt, ganz unabhängig von der Höhe der zu zahlenden Beiträge.

Aus Gründen der Fürsorge und des Hinterbliebenenschutzes sind daher Anwärter auf eine fliegerische Tätigkeit bei den Polizeien mit in die Erschwerniszulagenverordnung aufzunehmen.

Absatz vier des Vorschlags des DGB erkennt die Zulage für zusätzlich qualifiziertes Personal als FI und TRI an. Dieses Personal bildet künftiges und bestehendes fliegerisches Personal aus und weiter. Dies tun sie durch theoretischen Unterricht, aber insbesondere auch durch die Weiterbildung im realen Flug. Zur Erlangung dieses Status erfolgt eine mindestens mehrere Monate andauernde Fortbildung. Damit sind sie nicht nur deutlich besser qualifiziert, sondern auch deutlich häufiger „in der Luft“ und einem weiteren Grad der Gefahr, bedingt durch die gewisse Unberechenbarkeit im Tun von Neulingen (vgl. Fahrschule im Straßenverkehr) ausgesetzt. Da es ein Mehr an Erschwernis darstellt, sind diese Tätigkeiten nicht über die Stellenzulagen abzudecken, sondern über diese Form des Ausgleichs.

Die Höhe der einzelnen vorgeschlagenen Zulagen ergibt sich aus der Notwendigkeit der Anpassung an die gestiegenen Lebensbedingungen im Vergleich zur letzten Anpassung 1998 (Inflation) und den Gegebenheiten bei den anderen Polizeien des Bundes und der Länder. Hier ergeht der Kompromiss aus Betrachtung der haushälterischen Lage des Dienstherrn einerseits, und dem Gedanken der Konkurrenzfähigkeit andererseits. Es ist zu konstatieren, dass die Abstufung der einzelnen Beträge die Wertigkeit der Handlung als auch das entsprechende Risiko in der Ausübung berücksichtigt.

Zulage für die Tätigkeit an Bord in Dienst gestellter seegehender Schiffe

Auf die Problemlage des Zusammenfalls der Bordzulage mit der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten hat der DGB bereits oben in dieser Stellungnahme hingewiesen. Der DGB schlägt vor, die Regelung in § 5 Abs. 2 zu streichen und eine Neufassung der Bordzulage in § 23b vorzunehmen. Ziel wäre dabei, den Kreis der Berechtigten weiter zu fassen.

Nach der Auslegung durch die Behörde Wasserschutz wird die Bordzulage aktuell ausschließlich den Inhabern bestimmter Dienstposten gewährt (KSB-F und KSB-MT). Regelmäßig gehören zu einer Tagesbesatzung für die Bootsstreife mit dem Küstenstreifenboot jedoch auch Beamtinnen und Beamten mit anderen Dienstposten. Dies führt dazu, dass Beamtinnen und Beamte, die zeitgleich auf demselben Einsatzmittel denselben Erschwernissen ausgesetzt sind, einen unterschiedlichen Ausgleich dafür erhalten.

Stark in Arbeit.

Vorschlag des DGB wäre deswegen, die Anpassung der Regelung an die Bedürfnisse im Land Mecklenburg-Vorpommern als Zulage für die Tätigkeit auf allen maritimen Einsatzfahrzeugen. Die derzeitigen Regelungen passen eher auf Bundeswehr als auf Landeswasserschutz – der Knackpunkt liegt im Begriff „seegehende“ Schiffe. Dies gilt auch für die auf den Feuerlöschbooten der Berufsfeuerwehren als Schiffsführer, Schiffsmaschinist oder Bootsmann eingesetzten Beamtinnen und Beamten.

Die Beamtinnen und Beamten auf maritimen Einsatzfahrzeugen sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Hierzu gehören beispielsweise:

- Die permanente Auswertung/Verarbeitung von Informationen zur sicheren Navigation und zur Überwachung komplexer technischer Systeme in hoher Dichte und aus unterschiedlichen Quellen (besonders belastend nachts und bei verminderter Sicht),
- die andauernde Geräuschbelastung durch Antriebsmaschinen, Lüfter und andere technische Systeme, auch bei Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte,
- die andauernde Einwirkung von seegangsbedingten Schiffsbewegungen mit der Folge der Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens und der Konzentrationsfähigkeit und zusätzlich
- auf kleineren ungedeckten Fahrzeugen die andauernde Einwirkung von Wettereinflüssen (Wind, Kälte, Regen, Schnee, Hagel, aber auch Hitze und UV-Strahlung) sowie von Fahrtwind und Spritzwasser.

Diese Belastungen treten nicht ausschließlich auf seegehenden Fahrzeugen auf. So finden sich z.B. auf einem Streifenboot nicht weniger der o.g. belastenden Einflüsse als auf einem gleichartig eingesetzten Küstenstreifenboot (KSB). Der Einsatz auf einem offenen Schlauchboot führt auch innerhalb der Grenze der Seefahrt oder auf einem Binnensee zu einer ähnlich hohen UV-Exposition, wie auf der Ostsee. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes bei den Berufsfeuerwehren im Einsatz mit den Feuerlösch-, Tauchereinsatz- oder Rettungsbooten.

Die Bordzulage sollte zukünftig nicht mehr pauschal, sondern stundenweise für die Zeiten gezahlt werden, in denen die genannten Erschwernisse tatsächlich auftraten, also bezogen auf die Einsatzzeit des Wasserfahrzeugs, auf dem die Verwendung des/der Beamten/in erfolgte. Denkbar ist die Deckelung bei einem Maximalbetrag, den die Zulage monatlich nicht übersteigen soll. Eine Formulierung wie „mindestens einstündiger Einsatz“ oder „mehrstündiger Einsatz“ könnte Verwendungen, in denen die belastenden Umstände nur kurzzeitig (1 bzw. 2 Stunden) wirkten, von der Zulagenregelung ausschließen, falls das gewollt ist.

Dem Einwand wegen einer ggf. unterschiedlich zu bewertenden Belastung im Binnen- und Seebereich könnte mit differenzierten Stundensätzen begegnet werden.

Stark in Arbeit.

Zulage für Tätigkeiten im Maschinenraum seegehender Schiffe

Hier gilt in ähnlicher Form, was auch für die Zulage für die Tätigkeit an Bord in Dienst gestellter seegehender Schiffe gilt.

Diese Zulage wird bei der Wasserschutzpolizei in Mecklenburg-Vorpommern derzeit ausschließlich Beamtinnen und Beamten gezahlt, die den Dienstposten Küstenstreifenboot-Maschinentechniker innehaben. Die Zahlung erfolgt als Monatspauschale.

In der Realität arbeiten temporär auch Inhaberinnen bzw. Inhaber anderer Dienstposten in Maschinenräumen. Außerdem haben auch bestimmte nicht-seegehende Fahrzeuge Maschinenräume.

Der DGB schlägt deshalb vor, den Kreis der Berechtigten zu erhöhen und gleichzeitig von einer Pauschale auf die Vergütung der tatsächlichen Belastung umzustellen.

Einführung einer Zulage für die Tätigkeit in der Maritimen Notfallvorsorge

Der DGB schlägt die Einführung einer Zulage für die Tätigkeit in der Maritimen Notfallvorsorge im Bereich der Berufsfeuerwehr analog § 13 Erschwerniszulagenverordnung Schleswig-Holstein vor. Hier hat das Land Schleswig-Holstein im Konsens mit den Kommunen eine moderne Regelung für ihre Berufsfeuerwehren getroffen, die die besonderen Anforderungen und Gefahren dieser Tätigkeit berücksichtigt. Die Maritime Notfallvorsorge wird allerdings länderübergreifend wahrgenommen. Das bedeutet, dass die Berufsfeuerwehrleute aus Schleswig-Holstein diese Zulage erhalten, während die an der Schiffsbrandbekämpfung beteiligten Berufsfeuerwehrleute aus Hamburg, Niedersachsen, Bremen (Bremerhaven) und Mecklenburg-Vorpommern nicht in den Genuss dieser Zulage kommen.

Stark in Arbeit.

Weitergehende Vorschläge des DGB

Einige der Vorschläge des DGB zur Weiterentwicklung von Zulagen machen weitergehende gesetzliche Änderungen erforderlich. Diese Vorschläge werden deshalb an dieser Stelle separat dargestellt.

Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechts muss aus Sicht des DGB auch die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugszulage ernsthaft geprüft werden.

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 und seine Gewerkschaften treten 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 und Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein sowie der Bund haben bereits entsprechende Regelungen getroffen. Dieser Rechtsentwicklung sollte sich auch das Land Mecklenburg-Vorpommern nicht verschließen.

Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulage Verfassungsschutz

Das Land Schleswig-Holstein hat zum 1. Juli 2023 die Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen in sicherheitsrelevanten bzw. gefahrengeneigten Aufgabenbereichen (Polizei, Steuerfahndung, Justizvollzug, Maßregelvollzug, Verfassungsschutz und Feuerwehr) geregelt. Einbezogen wurden auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, für die bis zum Inkrafttreten der Regelung die Zulagen nicht ruhegehaltfähig waren. Der Bund hat Ende 2023 eine entsprechende Regelung für die Nachrichtendienstzulage geschaffen.

Eine entsprechende Regelung für den Verfassungsschutz wäre auch in Mecklenburg-Vorpommern sachgerecht. Eine entsprechende Neuregelung würde nur einen kleinen Personenkreis betreffen und damit kostenmäßig sehr überschaubar bleiben.

Gleichzeitig könnte damit in für unsere Verfassungsordnung schwierigen Zeiten ein Zeichen zur Stärkung des Verfassungsschutzes und zur Wertschätzung seiner Arbeit gesetzt werden. Die Attraktivität des Dienstes in diesem sehr speziellen Bereich könnte nachhaltig gestärkt werden.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Vorschläge, Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Erörterung der Vorschläge steht der DGB gerne zur Verfügung.

Verbandsklagerecht für Gewerkschaften oder Berufsverbänden insbesondere im Rahmen Besoldung

Die Verzögerungen in der Gesetzgebung zum Besoldungsstrukturgesetz und die damit ungewisse rückwirkende Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation für das Jahr 2023 in Mecklenburg-Vorpommern haben dazu geführt, dass die Gewerkschaften des DGB im Dezember 2023 ihre Mitglieder zu Anträgen auf amtsangemessene Alimentation aufrufen mussten, um die individuellen Ansprüche ihrer Mitglieder zu sichern. Auch wenn mit dem Entwurf des Besoldungsstrukturgesetzes künftig das Land Mecklenburg-Vorpommern wieder die Möglichkeit erhalten soll nach dem Vorbild des Bundes auf die Einrede der Verjährung und der haushaltsnahen Geltendmachung zu verzichten, stellt sich weiterhin die Frage, wie derartige öffentlichkeitswirksame Konflikte mit breiter Mobilisierungswirkung vermieden werden können.

Nehmen Beamtinnen und Beamte an, verfassungswidrig besoldet zu werden, müssen sie dies individuell gegenüber ihrem Dienstherrn grundsätzlich in dem Jahr geltend machen, in welchem sie die Unteralimentation vermuten. Die sogenannte Pflicht zur haushaltsnahen Geltendmachung ist nur dann nicht zu berücksichtigen, wenn der Dienstherr darauf verzichtet. Dies gilt auch für die Frage der Verjährung, die ebenfalls stets zu beachten ist.

In den letzten Jahren führte die Besoldungspolitik von Bund und Ländern zu tausenden Verfahren in ganz Deutschland und beschäftigte damit nicht nur die Behörden, sondern auch die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Letzte kann allerdings nicht über die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung entscheiden. Das darf nur das Bundesverfassungsgericht. Allein dieses kann abschließend prüfen, ob die Besoldung mit Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) vereinbar ist oder nicht. Aktuell sind in Karlsruhe 51 derartige Normenkontrollverfahren anhängig. Bis ein solches dann endgültig entschieden ist und ggf. der Gesetzeber mittels neuen Gesetzes für Abhilfe gesorgt hat, vergeht oftmals über ein Jahrzehnt.

Im Interesse der möglichst effektiven Durchsetzung der Rechte ihrer Mitglieder setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf politischer Ebene für eine Maßnahme ein, die die Lage entspannen würde: die Einführung eines Verbandsklagerechts in Besoldungsstreitigkeiten.

Mittels eines solchen würden der DGB als beamtenrechtliche Spitzenorganisation und seine Mitgliedsgewerkschaften in die Lage versetzt werden, stellvertretend für ihre Mitglieder, rechtlich gegen systematische und/oder strukturelle Verstöße von Dienstherren gegen das Alimentationsgebot vorzugehen. Massen-

Stark in Arbeit.

verfahren, wie sie aktuell in vielen Bundesländern anhängig sind und Verwaltungen wie auch Gerichte belasten, würden auf diese Weise vermieden werden. Auch würden die Gewerkschaften, die ihren Mitgliedern Rechtsschutz gewähren, vor kaum kalkulierbaren personellen wie finanziellen Belastungen für den Rechtsschutz bewahrt werden können.

Der DGB hat zur Frage der Zulässigkeit eines Verbandsklagerechts in Besoldungsstreitigkeiten ein Gutachten in Auftrag gegeben.[1] Dieses kommt zu dem Schluss, dass mittels Ergänzung der Verwaltungsgerichtsordnung ein derartiges Verbandsklagerecht normiert werden könnte. Statt individueller Klagen, die zu Massenverfahren führen, würden Gewerkschaften oder deren Spitzenorganisationen beantragen können, festzustellen, dass ein Besoldungsgesetz gegen Art. 33 Abs. 5 GG verstößt. Die Wirkung des dann ergangenen Urteils würde sich auf alle Mitglieder der beantragenden Gewerkschaft erstrecken. Im Ergebnis trüge das Verbandsklagerecht zu einer erheblichen Effektivierung von Rechtsstreitigkeiten über die Verfassungsmäßigkeit von Normen in den Besoldungsgesetzen bei.

Eine entsprechende Regelung scheint auch auf Landesebene möglich zu sein. Das oben erwähnte Gutachten schließt dies nicht aus. Eine entsprechende Regelung könnte dann abweichend von dem oben dargestellten Vorschlag im Landesbesoldungsgesetz verankert werden. Mecklenburg-Vorpommern würde hier eine Vorreiterrolle einnehmen. Dienststellen und Gewerkschaften könnten so entlastet und konstruktive Lösungen erleichtert werden. Die Lösungssuche in Streitfällen erfolgt abstrakt zwischen Gewerkschaften und Land erfahrungsgemäß schneller und einfacher als im individuellen Rechtsstreit

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Vorschläge, Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Erörterung der Vorschläge steht der DGB gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

[1] Das Gutachten vom November 2023 findet sich unter https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dienst-und-beamte/++co++4a62a590-cb2f-11ee-a94a-2fea8ac57697

Stark in Arbeit.