Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung
Mecklenburg-Vorpommern
Herr Frank Niehörster
Alexandrinenstraße 1
19055 Schwerin

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Landesdisziplinargesetzes

28. August 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 Niehörster,

das Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 17. Juli 2024 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Landesdisziplinargesetzes gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Das Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern weist einen dringenden Novellierungsbedarf auf, dem nur teilweise mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf entsprochen werden soll. Die im Entwurf vorgesehenen gesetzlichen Neuregelungen zum Beurteilungswesen und zur Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehrdienst sollten zur Schaffung des Rechtsfriedens und der Rechtssicherheit zeitnah verabschiedet werden. Im Gesetzesentwurf fehlen hingegen Reglungen zur Flexibilisierung der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst und das Beamtenverhältnis auf Probe. Ebenso fehlt die im Koalitionsvertrag der Regierungskoalition angekündigte Einführung der pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Modell. Hier begibt sich das Land Mecklenburg-Vorpommern im nord- und ostdeutschen Ländervergleich mittlerweile in eine nicht nachvollziehbare Außenseiterrolle.

Gegen den vorliegenden Gesetzesentwurf insgesamt werden seitens des DGB keine grundlegenden Einwände und Bedenken erhoben. Er sollte mit einigen Änderungen zeitnah beschlossen werden. Der DGB legt hierfür im Rahmen dieser Stellungnahme Vorschläge vor.

Diese tendenziell positive Gesamtbewertung wurde jedoch erst durch Nachbesserungen im Vergleich zu früheren Fassungen des Gesetzesentwurfes

Stark in Arbeit.

ermöglicht. So sieht der vorliegende Gesetzesentwurf keine signifikante Ausweitung der Zuverlässigkeitsüberprüfung auf alle neuen Beamtinnen und Beamten vor. Eine entsprechende Regelung hätte einen erheblichen Diskussionsbedarf ausgelöst und wäre voraussichtlich auf den Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften gestoßen. Der DGB hat bereits bei der Einführung der Regelung im Rahmen seiner Stellungnahme gegenüber dem Finanzausschuss zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 7/5440) vom 28. Dezember 2020 eine Reihe von Einwänden und Bedenken deutlich gemacht und unter anderem auf die historischen Erfahrungen mit entsprechenden Regelungen in den westdeutschen Bundesländern hingewiesen.

Auch die vorgesehene Anpassung des Disziplinargesetzes erscheint als angemessen und sachgerecht. Der DGB begrüßt, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern bewusst nicht der Fehlentwicklung im Bund und einigen wenigen Ländern folgt, die das gerichtliche Disziplinarverfahren grundsätzlich in Zweifel ziehen und durch eine Disziplinarverfügung der jeweiligen Dienstherren ersetzen. Dies würde einen erheblichen Eingriff in die Rechte der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in Mecklenburg-Vorpommern darstellen und das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in die Sicherheit der eigenen Position sowie in das Lebenszeitprinzip des Berufsbeamtentums erschüttern. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die entsprechenden Argumente hierzu in einem Fachgespräch mit dem Innenministerium am 19. Juni 2024 ausgetauscht.

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält eine Reihe von Verordnungsermächtigungen. Der DGB weist darauf hin, dass diese Verordnungen der beamtenrechtlichen Beteiligung nach § 53 des Beamtenstatusgesetz des Bundes, nach § 92 Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern und der zwischen dem DGB und der Landesregierung abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung unterliegen. Dies gilt ausdrücklich auch in den Fällen, in denen bereits bestehende untergesetzliche Regelungen in Rechtsverordnungen überführt werden sollen.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Stark in Arbeit.

Zu Artikel 1 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Zu § 12a „Zuverlässigkeitsüberprüfung, Verordnungsermächtigung“

Mit der Novellierung des Landesbeamtengesetzes im Jahre 2021 wurde eine Zuverlässigkeitsüberprüfung vor der erstmaligen Begründung eines Beamtenverhältnisses in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes sowie für besondere Bereiche des Justizdienstes eingeführt. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen künftig auch Überprüfungen im Falle einer Versetzung nach Mecklenburg-Vorpommern und bei einer erneuten Einstellung in das Beamtenverhältnis zum Land erfolgen. Eine Ausdehnung auf weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes ist mit der Neuerung nicht verbunden. Gegen die nun vorgesehene behutsame Anpassung der bestehenden Regelung werden seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben.

Sollte die Landesregierung sich doch noch für eine Ausweitung der entsprechenden Regelung auf alle neuen Beamtinnen und Beamten entscheiden, so erwartet der DGB eine Wiederholung des Beteiligungsverfahrens.

Zu § 14a „Experimentierklausel, Verordnungsermächtigung“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht die Schaffung einer Experimentierklausel in einem neuen § 14a LBG M-V für ausgewählte Laufbahnen vor. Der Vorbereitungsdienst soll in diesen Laufbahnen durch eine laufbahnfachliche Einführung während der Probezeit ersetzt werden können. Die Experimentierklausel ist befristet, auf ausgewählte Laufbahnen beschränkt und soll evaluiert werden.

Der DGB legt großen Wert darauf, dass die unter die Experimentierklausel fallenden Beamtinnen und Beamten dadurch keine Nachteile erfahren. Dies gilt nicht nur für den Zugang zum Beamtenverhältnis, sondern auch bei künftigen Beurteilungen und Beförderungen. Dies ist in der Praxis umfassend sicherzustellen.

Gegen die Einführung einer derartigen Experimentierklausel werden ansonsten seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Der DGB bittet darum, die Evaluation zu geeigneter Zeit vorgelegt zu bekommen.

Zu §§ 18 „Einstellung“ und 18b „Höchstaltersgrenzen bei Dienstherrenwechsel“

Die vorgesehenen Regelungen dienen u.a. dazu, die Möglichkeiten zur Integration von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten in ein Beamtenverhältnis mit einem Dienstherrn in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern. Die unterschiedlichen beamtenrechtlichen Regelungen, beispielsweise im Beurteilungswesen, stellen hierbei eine Hürde dar. Hier sollten u.a. die Erfahrungen genutzt werden, die in der Landespolizei mit der Integration von Feldjägerinnen und Feldjägern gesammelt wurden.

Stark in Arbeit.

Zu § 18a „Höchstaltersgrenzen, Verordnungsermächtigung“

Um ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit und zukünftigen Versorgungsansprüchen zu gewährleisten, sieht § 18a LBG M-V vor, dass in das Beamtenverhältnis auf Probe nur eingestellt werden, darf wer das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. In den Vorbereitungsdienst darf nur eingestellt werden, wer das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Schwierigkeiten Stellen angemessen besetzen zu können, hat der schleswig-holsteinische Landtag im Jahr 2023 die Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung von bisher 45 Jahren auf nun 50 Jahre angehoben. Auch in Hamburg wird aktuell im Rahmen des 13. Dienstrechtsänderungsgesetzes eine Flexibilisierung der bisherigen Altersgrenzen angestrebt. Mecklenburg-Vorpommern sollte im Wettbewerb um geeignete Bewerberinnen und Bewerber auch an dieser Stelle nicht die Rechtsentwicklung in den anderen Ländern ignorieren.

Zu § 35 „Ruhestand wegen Erreichung der Regelaltersgrenze“

Der DGB begrüßt und unterstützt ausdrücklich die Änderung in Absatz 5 zur Berücksichtigung von 24-Stunden-Diensten bei Beamtinnen und Beamten nach § 114 LBG M-V.

Zu § 55 „Fernbleiben vom Dienst, Erkrankungen“

Zu Recht weist die Gesetzesbegründung darauf hin, dass auch Beamtinnen und Beamte sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern können und sieht daraus folgende Regelungen vor. Es fehlt jedoch der daraus folgende Schritt, eine pauschale Beihilfe nach dem Hamburger Modell für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger einzuführen (vgl. Abschnitt „Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe“ im Rahmen dieser Stellungnahme).

Stark in Arbeit.

Zu § 58 „Erscheinungsbild, Dienstkleidungsvorschriften, Verordnungsermächtigung“

Zur Umsetzung des novellierten § 34 BeamtStG soll nun in § 58 eine entsprechende Verordnungs- und Anordnungsermächtigung zum äußeren Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten verankert werden. Die vorgesehene Regelung orientiert sich strukturell an den Regelungen anderer Länder.

Im Unterschied zur Regelung in Schleswig-Holstein sieht sie jedoch für die Anordnungen nach den Absätzen 2 und 3 keine explizite Begründungspflicht vor. Der DGB schlägt vor, eine Begründungspflicht auch im vorliegenden Gesetzesentwurf zu verankern. Absatz 2 wäre entsprechend, um einen weiteren Satz zu ergänzen: „Anordnungen nach Satz 1 sind zu begründen.“ Die Begründungspflicht erleichtert es Betroffenen nicht nur, die Anordnung nachzuvollziehen, sie erhöht auch deren Rechtssicherheit im Falle juristischer Auseinandersetzungen. Gleichzeitig ist die Begründung entsprechender Anordnungen für die Dienstherren zumutbar, stellen sie doch potenziell einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beamtinnen und Beamten dar.

§ 34 Abs. 2 Satz 4 BeamtStG sieht zudem einen besonderen Schutz für religiös oder weltanschaulich konnotierte Merkmale des Erscheinungsbildes vor. Dies spiegelt sich im vorliegenden Entwurf einer Verordnungs- und Anordnungsermächtigung nicht wider. § 56 Abs. 4 LBG S-H sieht hier eine spezielle Regelung vor. Diese wäre entsprechend auch für Mecklenburg-Vorpommern zu prüfen.

Der DGB weist darauf hin, dass die vorgesehene Rechtsverordnung nach § 58 Abs. 1 der beamtenrechtlichen Beteiligung durch die Spitzenorganisationen unterliegt.

Zu § 61 „Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis, Verordnungsermächtigung“

Mit den neuen Regelungen in § 61 des vorliegenden Entwurfes soll den neuen Anforderungen der Rechtsprechung an das Beurteilungswesen entsprochen werden. Zahlreiche Fragen sollen dabei auf der Ebene von Rechtsverordnungen geregelt werden. Der DGB weist darauf hin, dass diese Rechtsverordnungen der beamtenrechtlichen Beteiligung nach § 92 LBG M-V, nach § 53 BeamtStG und gemäß der zwischen dem DGB und der Landesregierung abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung unterliegen. Hier wird es im Detail absehbar Diskussionsbedarf geben. Auf Basis des nun vorliegenden Gesetzesentwurfes ist es für den DGB nicht erkennbar, welche materiellen Änderungen im Beurteilungswesen vorgesehen sind. Hier sind eine frühzeitige Information und Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erforderlich.

Kritisch bewertet der DGB die mögliche Übertragung der Verordnungsermächtigung für bestimmte Laufbahnen und Laufbahnzweige durch Rechtsverordnung auf die jeweils zuständigen obersten Landesbehörden. Insbesondere im Sinne einer Vergleichbarkeit muss hier ein einheitlicher Qualitätsstandard und damit eine starke Rolle des Innenministeriums im Verfahren gewährleistet

Stark in Arbeit.

werden. Das vorgesehene notwendige Einvernehmen mit dem Innenministerium wird deswegen ausdrücklich unterstützt. Der gesetzliche Anspruch der Spitzenorganisationen auf die Durchführung eines beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens bleibt durch die Möglichkeit der Delegation unberührt.

Auffällig ist, dass die vorgesehene Verordnungsermächtigung keine Maßnahmen zur Sicherung der Qualität und der Vergleichbarkeit der Beurteilungen vorsieht. Der DGB schlägt deswegen vor, die Verordnungsermächtigung um „Maßnahmen zur Sicherstellung einer einheitlichen Handhabung der Bewertungsmaßstäbe“ zu ergänzen. Dies können beispielsweise durch die Einrichtung von Beurteilungskonferenzen oder andere Formen der Koordinierung geschehen.

Untersuchungen und Auswertungen von Regelbeurteilungsrunden in anderen Bundesländern zeigen, dass trotz aller gegenteiligen Bemühungen nach wie vor Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in nachgeordneten Bereichen schlechter beurteilt werden als Männer, Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Ministerialverwaltung.[1] Der DGB erwartet ausdrücklich, dass derartigen Tendenzen im Rahmen der Rechtssetzung gezielt begegnet wird. Dies ist eine zentrale gewerkschaftliche Anforderung an ein neues Beurteilungswesen in Mecklenburg-Vorpommern.

Der DGB schlägt deswegen vor, eine regelmäßige statistische Auswertung der Beurteilungen gesetzlich zu verankern. Dies könnte auch im Rahmen der Verordnungsermächtigung in einer eigenen Nummer 11 im Absatz 7 erfolgen. Auf diesem Weg könnten Fehlentwicklungen im Beurteilungswesen erkannt und ein Beitrag zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern geleistet werden.

Der DGB weist darauf hin, dass mit einer entsprechenden Rechtsverordnung nur eine Rechtsgrundlage für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten geschaffen wird. Für die Beurteilung von Tarifbeschäftigten sind weiterhin eigene Rechtsgrundlagen notwendig. Diese werden im Regelfall durch Dienstvereinbarungen geschaffen, da Beurteilungsrichtlinien nach § 68 Abs. 1 Nr. 20 PersVG M-

---

[1] Beispielhaft: „Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2021“ der Landesregierung in Schleswig-Holstein vom 28.4.2022. Die Berichte werden in Schleswig-Holstein auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zugeleitet. Die Beurteilungsrichtlinien vom 4.12.2023 sehen dazu vor: „Im Anschluss an den Regelbeurteilungszeitraum soll durch die für das Beurteilungswesen zuständige oberste Landesbehörde ein Bericht über die wesentlichen Ergebnisse und Erfahrungen der Regelbeurteilung erstellt werden. Der Bericht dient sowohl der Weiterentwicklung des Beurteilungswesens als auch dem Erkennen und Vorbeugen von Beurteilungsauffälligkeiten, die sachlich nicht begründbar sind, und damit der Vermeidung von Ungerechtigkeiten bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen. Der Bericht wird den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt.“

V der Mitbestimmung unterliegen. Zu Rechtsverordnungen findet hingegen keine Mitbestimmung der Personalräte statt.

Zu § 66 „Urlaub ohne Dienstbezüge, Urlaub aus familiären Gründen“

Urlaub ohne Dienstbezüge nach Artikel 2 zur Pflege oder Betreuung soll künftig nur noch gewährt werden können, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der DGB befürchtet hier Nachteile für Beamtinnen und Beamte in Bereichen, die unter einer angespannten Personalsituation leiden.

Zu § 81 „Mutterschutz, Elternzeit“

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass künftig durch einen dynamischen Verweis auf das Bundesrecht für die Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern die Rechtsvorschriften des Bundes über den Mutterschutz und die Elternzeit unmittelbar gelten sollen. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt.

Zu § 84 „Verarbeitung personenbezogener Daten, Führung und Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten“

Die vorgesehenen Änderungen sind nachvollziehbar. Im Falle einer elektronischen Personalaktenführung nach Absatz 6 ist sicherzustellen, dass Unterlagen auch wieder rückstandslos aus der elektronischen Akte entfernt werden können. Dies ist beispielsweise bei Unterlagen zu Disziplinarverfahren erforderlich, wenn diese nach dem Landesdisziplinargesetz bzw. nach § 89 LBG M-V aus der Akte zu entfernen sind. In diesem Fall darf auch nicht durch Nummerierungen und Signaturen deutlich werden, dass in der der Akte eine Lücke besteht. Gleichzeitig ist technisch und organisatorisch zu gewährleisten, dass Löschungen aus einer digitalen Personalakte nur durch mehrere Personen erfolgen können (Vier-Augen-Prinzip).

Die Einschränkung „entsprechend dem Stand der Technik“ in Abs. 6 Satz 5 ist aus Sicht des DGB ebenfalls zu hinterfragen. Nach dem aktuellen Stand der Technik ist die Sicherstellung einer bildlichen und inhaltlichen Übereinstimmung mit dem Original möglich und realisierbar. Die Einschränkung wäre damit entbehrlich.

Ergänzt werden könnte der Absatz 6 um eine Regelung, die entsprechend dem Stand der Technik eine Gewährleistung der Unveränderlichkeit der elektronischen Dokumente vorsieht. Eine derartige Regelung würde die Rechtssicherheit der elektronischen Dokumente erhöhen.

Stark in Arbeit.

Zu § 88 „Übermittlung von Personalakten und Auskunft aus Personalakten“

Der Gesetzesentwurf sieht eine Ergänzung vor, nachdem Auftragsverarbeiter Personalaktendaten auch durch Unterauftragsnehmer verarbeiten lassen können. Die Unterauftragsdatenverarbeitung steht unter dem Vorbehalt einer Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde.

Bei einer Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag durch Dritte sind hohe datenschutzrechtliche Anforderungen zu erfüllen und seitens des Auftraggebers zu verlangen. Die vorgesehenen Regelungen und Kontrollen müssen deshalb auch die Subunternehmer und Empfänger von Unteraufträgen verbindlich umfassen. So müssen beispielsweise die Kontrollrechte des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern explizit auch Subunternehmer und Empfänger von Unteraufträgen einschließen. Dies sollte im Gesetzestext entsprechend verankert werden: „In dem Auftrag ist schriftlich festzulegen, dass der Auftragsverarbeiter und eventuelle Unterauftragsnehmer eine Kontrolle durch die oder den Landesbeauftragten für Datenschutz zu dulden haben.“

Im Falle einer externen Verarbeitung von Personalaktendaten legt der DGB Wert darauf, dass für den externen Dienstleister die dienstliche Verwendung der Beamtinnen und Beamten nicht erkennbar ist. Insbesondere Beschäftigte des Verfassungsschutzes oder aber Polizeivollzugsbeamte, die mit heiklen Aufgaben z.B. im Rahmen einer verdeckten Ermittlung betraut sind, müssen sich auf den Schutz durch ihren Dienstherrn verlassen können.

Das Recht der Beamtinnen und Beamten auf Auskunft und Einsicht in die eigenen Personalakten muss auch während der Auftragsdatenverarbeitung umfassend gewährleistet werden.

Zu § 97 „Sitzungen“

Gegen die vorgesehenen Regelungen werden seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Wichtig ist, dass Präsenzsitzungen vor Ort der Regelfall bleiben und hiervon nur in besonderen Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

Stark in Arbeit.

Zu § 111 „Dienstkleidung, Ersatz von Sachschäden, Kennzeichnungspflicht, Verordnungsermächtigung“

In § 111 Abs. 2 soll mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf erstmalig die Kennzeichnungspflicht für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte beim Einsatz in geschlossenen Einheiten und die hierzu erlassene Verwaltungsvorschrift gesetzlich normiert werden. Die entsprechenden Regelungen sind bisher ohne die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften getroffen worden. Inhaltliche Ausführungen hierzu finden sich in der Gesetzesbegründung nicht. Eine Evaluation der bisherigen Regelung, statistische Angaben sowie positive Erfahrungen mit ihrer Notwendigkeit in Mecklenburg-Vorpommern sind dem DGB und seinen Gewerkschaften nicht bekannt. Damit sind nicht nur die Begründung, sondern auch die inhaltliche Notwendigkeit einer derartigen Regelung im Landesbeamtengesetz offen.

Sollte auf Basis einer politischen Entscheidung an der Kennzeichnungspflicht festgehalten werden, so sind im Rahmen der Durchführung Maßnahmen zum Schutz der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte zu treffen.

Der DGB erwartet ausdrücklich, dass mit den personenbezogenen Daten der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die im Rahmen der Vergabe und der Benutzung der Kennzeichnung, erhoben und gespeichert werden, sehr sorgsam und vertrauensvoll umgegangen wird. So ist nicht nur der technische Schutz der Daten zu gewährleisten, sondern der Zugriff auf diese Daten auf wenige Personen zu begrenzen.

Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugbeamte, die im Einsatz in geschlossenen Einheiten ihre körperliche Unversehrtheit für den Erhalt und den Schutz der freiheitlich-demokratische Grundordnung riskieren, sind vor unberechtigten Vorwürfen und Anschuldigungen besonders zu schützen. Hierfür sind konkrete Maßnahmen, beispielsweise im Rahmen des dienstlichen Rechtsschutzes zu treffen.

Zu § 114 „Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehrdienst“

Die vorgesehene Klarstellung hinsichtlich der Anrechnung der 24-Stunden-Dienste auf die Regelaltersgrenze im Bereich der Berufsfeuerwehren wird vom DGB ausdrücklich unterstützt. Sie geht auf eine Initiative der Gewerkschaft ver.di zurück. Die damit verbundenen Fragen sind aktuell Gegenstand mehrerer juristischer Auseinandersetzungen. Die vorgesehene Regelung sollte damit schnellstmöglich in Kraft treten, um weitere Auseinandersetzungen und Nachteile für die Beschäftigten vor Ort zu vermeiden.

Die vorgesehene Regelung ist sachgerecht. Auch im Rahmen der 24-Stunden-Schichten sind die Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehren Schichtdiensten sowie der Nachtarbeit ausgesetzt. Mittlerweile ist allgemein anerkannt, dass Nachtarbeit eine zusätzliche Belastung darstellt und die damit

Stark in Arbeit.

verbundenen Mehrbelastungen angemessen berücksichtigt werden müssen.[2] Die Arbeitsmedizin geht davon aus, dass trotz subjektiver Gewöhnung kein positiver gesundheitlicher Effekt entsteht und die Belastungen auch bei planbarerer Nachtarbeitszeit bestehen bleiben, so „findet eine echte Anpassung der Körperfunktionen an die Nachtarbeit nicht statt".[3]

Die Gefahren, die Feuerwehrleute in der Rettung und Brandbekämpfung eingehen, die außerordentliche Gesundheitsbelastung aus dieser Nachtarbeit - gerade im fortschreitenden Alter - und die langen anforderungsreichen körperlichen Betätigungen im Gefahrenbereich sollten Grund genug sein, um die verringerte Regelaltersgrenze explizit auch für die 24-Stunden-Dienste zur Anwendung zu bringen.

Die vorgesehene Regelung hat klarstellenden Charakter. Bei der letzten Änderung des LBG-MV aus dem Jahr 2009 sollte mit dem Änderungsantrag der SPD und CDU erreicht werden, dass auch der 24-Stunden-Dienst bei der Feuerwehr als Schichtdienst i.S.d. § 114 Satz 2 LBG M-V zu verstehen ist.
In dem Protokoll zur Plenarsitzung am 16. Dezember 2009 findet sich von Herrn Abgeordneten Torsten Renz (CDU) u.a. folgende Aussage:

> „Wegen des 24-Stunden-Dienstes bei der Feuerwehr haben wir uns hier darauf geeinigt, dass sie für zwei Jahre Schichtdienst einen Monat früher in den Ruhestand gehen."[4]

Der DGB geht deswegen davon aus, dass die nun stattfindende Klarstellung bereits im Jahr 2009 Intention des Gesetzgebers war.

Die vorgesehene Regelung vermeidet weitere Attraktivitätsnachteile im Ländervergleich. Die Gesetzesbegründung weist zurecht darauf hin, dass die nun vorgesehene Klarstellung ein Beitrag dazu ist, dringend benötigte Fachkräfte für die Berufsfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern gewinnen und halten zu können. Der Wettbewerb zwischen den Berufsfeuerwehren um qualifizierte Beschäftigte hat sich in den letzten Jahren massiv verschärft. Mit dem Feuerwehrdialog zwischen Kommunen, Landesregierung und Gewerkschaften hat die Landesregierung in Schleswig-Holstein auf diesen zunehmenden Wettbewerb reagiert. Mit der deutlichen Erhöhung der Feuerwehrzulage, der Dynamisierung

---

[2] Zitat aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 28.01.1992 (BVerfGE 85, 191 - 214, Rn. 56): „Nachtarbeit ist grundsätzlich für jeden Menschen schädlich. Sie führt zu Schlaflosigkeit, Appetitstörungen, Störungen des Magen-Darmtraktes, erhöhter Nervosität und Reizbarkeit sowie zu einer Herabsetzung der Leistungsfähigkeit."
[3] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, 2005, S. 12 f. Abrufbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A23.pdf?__blob=publicationFile&v=2
[4] Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 5/84 vom 16. Dezember 2009, Plenarprotokoll, Seite 24.

Stark in Arbeit.

und der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit hat Schleswig-Holstein hier ein deutliches Zeichen gesetzt. Mecklenburg-Vorpommern sollte in diesem Wettbewerb weitere Nachteile zwingend vermeiden.

Zu Artikel 2 „Änderung des Landesdisziplinargesetzes“

Gegen die vorgesehenen moderaten Änderungen werden seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Der DGB legt jedoch großen Wert darauf, dass bei der Übergabe von Personal- und Disziplinarakten die gesetzlichen Schutzfristen konsequent eingehalten werden. Unterlagen, die nach § 89 LBG M-V oder anderen Vorschriften aus den Personalakten entfernt werden müssen, sollten dem Archiv nicht angeboten werden.

Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe

Im Gesetzesentwurf fehlen bisher Regelungen zu der im Koalitionsvertrag der Regierungskoalition angekündigten Einführung der pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Modell für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte.

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.[5] Mehrere Länder sind mittlerweile dem Hamburger Beispiel gefolgt oder befinden sich aktuell in entsprechenden Gesetzgebungsverfahren.[6] Darunter alle anderen norddeutschen Länder und alle Nachbarländer Mecklenburg-Vorpommerns. Mecklenburg-Vorpommern droht damit im norddeutschen Kontext eine isolierte Position.

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).“

---

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

[6] 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.

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 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 Hinweise und Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.