

Richterbund M-V, c/o Landgericht Rostock  
August-Bebel-Str. 15-20, 18055 Rostock

Die Ministerpräsidentin des Landes  
Mecklenburg-Vorpommern  
- Staatskanzlei -  
Referat Grundsatzfragen des Besoldungs- und  
Versorgungsrechts

c/o Landgericht Rostock  
Herrn VRILG Michael Mack  
August-Bebel-Str. 15-20  
18055 Rostock

Telefon: 0381 / 241 – 2245

E-Mail: [kontakt@richterbund.info](mailto:kontakt@richterbund.info)  
Internet: [www.richterbund.info](http://www.richterbund.info)

Rostock, 31.07.2020

## **Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem vorgelegten Gesetzesentwurf bedanke ich mich.

Grundsätzlich begrüßt der Richterbund MV die Initiativen der Landesregierung zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes. Wie in der Problembeschreibung des Entwurfs selbst ausgeführt, zeigt sich der Wettbewerbsdruck im richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich bereits heute. In Anbetracht der insbesondere ab dem Jahr 2026 zu erwartenden Pensionierungswelle sind die nunmehr angedachten Maßnahmen allerdings bei weitem nicht ausreichend, um dem erwarteten Mangel an überdurchschnittlich geeignetem Nachwuchs zu begegnen.

Zu den vorgesehenen Maßnahmen – soweit sie für den höheren Justizdienst maßgeblich erscheinen – nehme ich wie folgt Stellung:

### **1. Streichung der ersten Erfahrungsstufe**

Die vorgesehene Streichung der ersten Stufe der Besoldungsgruppe R 1 ist ausdrücklich zu begrüßen. Mit dieser Anpassung wird eine Attraktivitätssteigerung des höheren Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern einhergehen, da in Frage kommende Bewerberinnen und Bewerber nach meiner Kenntnis durchaus die Besoldungstabellen der einzelnen Bundesländer zu Rate ziehen, um eine Bewerbungsentscheidung zu treffen.

Gegen die vorgesehenen Umsetzungsregelungen für bereits eingestellte Richter bzw. Staatsanwälte habe ich keine Bedenken.

Mit der vorgesehenen Maßnahme würde sich Mecklenburg-Vorpommern im Bundesvergleich für die Einstiegsbesoldung bei Richtern und Staatsanwälten immerhin im Mittelfeld der Bundesländer bewegen.

Ich halte allerdings an meiner schon in Zusammenhang mit dem Eckpunktepapier vorgebrachten Einschätzung fest, dass die Streichung der Eingangsstufe nur zu einer besseren Besoldung auf erste Sicht führt, da es im weiteren Verlauf bei der relativ geringen Besoldungshöhe verbleibt. Die in der Gesetzesbegründung (S. 6) enthaltene Einschätzung, Mecklenburg-Vorpommern liege im Bund-Länder-Vergleich auf Grundlage der Endgrundgehälter „(noch) im verdichteten Mittelfeld“, teile ich – jedenfalls was die Besoldung der Richter und Staatsanwälte angeht – ausdrücklich nicht. Hier liegt Mecklenburg-Vorpommern im Bund-Länder-Vergleich der Grundgehälter weiterhin auf einem bedauerlichen vorletzten Platz (Quelle: [www.oeffentlicher-dienst.info](http://www.oeffentlicher-dienst.info), Stand 29.07.2020)!

## **2. Personalgewinnungszuschlag**

Ebenso wie die Streichung der Eingangsstufe ist auch die vorgesehene Einführung eines allgemeinen Personalgewinnungszuschlags (§§ 67 – 71 E-LBesG) im Prinzip positiv zu bewerten.

Enttäuschend ist allerdings, dass der Entwurf in wesentlichen Punkten deutlich hinter dem zurückbleibt, was im November 2019 mit dem Eckpunktepapier durch die Landesregierung angekündigt worden ist. So sollte nach der damaligen Ankündigung ein allgemeiner Personalgewinnungszuschlag von 20 % eingeführt werden. In dem jetzt vorgelegten Gesetzesentwurf ist nur noch von 10 % die Rede (§ 67 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 E-LBesG). Die für die Gewährung maßgebliche Deckelung der Mehrkosten sollte nach damaliger Ankündigung auf 0,3 % des Besoldungsbudgets festgelegt werden. Nunmehr soll die Deckelung schon bei 0,2 % des Besoldungsbudgets einsetzen (§ 67 Abs. 9 E-LBesG). Die Kürzung um 50 % ist ganz erheblich und wird das verfolgte Ziel der Personalgewinnung deutlich erschweren. Es ist auch aus der Begründung des Entwurfs nicht nachvollziehbar, warum die damalige Ankündigung jetzt nur teilweise umgesetzt werden soll. Sollte es sich um rein „fiskalische“ Erwägungen handeln, wäre dies mehr als bedauerlich, da man dann trotz des lobenswerten Ansatzes, der mit dem vorgelegten Entwurf verfolgt wird, bezweifeln müsste, dass die Landesregierung den Ernst der Lage bei dem Thema „Personalgewinnung“ wirklich erkannt hat.

Zudem ist aus Sicht des Richterbundes ist eine nachhaltige Verbesserung der Bewerberlage aufgrund eines zeitlich befristeten Zuschlages kaum zu erwarten. Ein Abschmelzen sollte zumindest mit dem Besoldungsanstieg nach den Erfahrungsstufen gekoppelt werden, so dass jedenfalls ein Zurückfallen hinter die eingangs gezahlte Besoldung ausgeschlossen ist.

Grundsätzlich bleibt es aus Sicht des Richterbundes auch dabei, dass eine nachhaltige Verbesserung bei der Gewinnung qualifizierten Personals für den höheren Justizdienst nur durch eine Rückkehr zur bundeseinheitlichen Besoldung möglich ist. Die jüngsten Zahlen (siehe oben) unterstreichen, wie wichtig es ist, schnellstmöglich zu einer bundeseinheitlichen Besoldung für Richter und Staatsanwälte zurückzukehren. Ohne eine verbindliche Übereinkunft der Länder über ein amtsangemessenes Mindestniveau bei den Bezügen werden die Fliehkräfte bei der Besoldung noch zunehmen und die Justiz für junge Juristen weiter an Attraktivität verlieren. Ich nehme hierzu Bezug auf meine Ausführungen in der damaligen Stellungnahme zu dem im November 2019 vorgestellten Eckpunktepapier, an denen ohne Einschränkung festzuhalten ist.

## **3. Zulagen für vertretungsweise Wahrnehmung höherwertiger Ämter**

Die Einführung von Zulagen für die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Ämter in § 59 E-LBesG (Krankheitsfall: nach 6 Monaten) und § 60 E-LBesG (sonstige Vertretungsfälle: nach 12 Monaten) ist zu begrüßen.

In diesem Zusammenhang ist aber Folgendes anzumerken: Die vorgesehene Regelung knüpft an den jeweiligen Grundgehältern an („... *Unterschiedsbetrages zwischen dem zustehenden Grundgehalt und dem Grundgehalt derjenigen Besoldungsgruppe ...*“, §§ 59 Abs. 2 S. 1 und 60 Abs. 2 S. 1 E-LBesG). Amtszulagen spielen laut Entwurf dagegen nur dann eine Rolle, wenn sie anzurechnen sind, weil sie in dem Amt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht zustünden (§§ 59 Abs. 3 S. 3 und 60 Abs. 2 S. 3 E-LBesG). Das ist im Prinzip auch nachvollziehbar. Es fehlt allerdings eine Regelung dazu, dass die neue Zulage auch dann zu gewähren ist, wenn sich das zu vertretende höherwertige Amt nur durch eine Amtszulage (und nicht durch ein höheres Grundgehalt) von dem von dem vertretenden Beamten/Richter/Staatsanwalt normalerweise bekleideten Amt unterscheidet. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der Direktor eines Amtsgerichts (Besoldung gem. R 2 zzgl. Amtszulage gem. Anlage 12 zum LBesG) langfristig durch seinen ständigen Vertreter (Besoldung gem. R 2 ohne Amtszulage) vertreten wird. Sollte der Gesetzesentwurf so zu verstehen sein, dass dem Vertreter in diesen Fällen keine Zulage in der Höhe der Amtszulage gem. Anlage 12 gewährt werden soll, muss dies aus Sicht des Richterbundes dringend geändert werden. Sollte der Gesetzesentwurf dagegen ohnehin davon ausgehen, dass in diesen und vergleichbaren eine Zulage in Höhe der Amtszulage gewährt werden soll, wäre insoweit jedenfalls eine Klarstellung wünschenswert.

#### **4. Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers**

Die in § 65 E-LBeamtG vorgesehene Schaffung der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Wissenstransfers für Bedienstete, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, ist sehr zu begrüßen. Sie ist ein – wenngleich noch nicht ausreichender – erster Schritt hin zu der durch den Richterbund schon lange geforderten Schaffung flexibler Teilzeitmodelle zur Abfederung der anstehenden Pensionierungswelle und zur Verbesserung der Altersstruktur im öffentlichen Dienst des Landes.

Zu der im Entwurf enthaltenen Regelung ist aber zweierlei anzumerken:

- Die Regelung dürfte in der jetzigen Form nicht (jedenfalls nicht eindeutig) auf Richter anzuwenden sein, weil es hierzu einer entsprechenden Regelung im Landesrichtergesetz bedarf, die es bislang nicht gibt und deren Schaffung offensichtlich mit dem jetzt vorliegenden Entwurf auch nicht vorgesehen ist.

Der allgemeine Verweis auf das Landesbeamtengesetz in § 3 Abs. 1 LRiG dürfte für eine Anwendung auf Richter nicht ausreichen, weil das Landesrichtergesetz eigene Regelungen zur Altersgrenze und zur Teilzeitarbeit und insofern von der jetzt vorgesehenen Neuregelung im Landesbeamtengesetz abweichende Regelungen enthält. Dementsprechend enthält § 72 E-LBesG, wo die in § 65 E-LBeamtG vorgesehene Änderung in das Besoldungsrecht übertragen werden soll, neben dem ausdrücklichen Verweis auf § 65 E-LBeamtG nur einen allgemeinen Verweis auf die „entsprechenden Regelungen für Richterinnen und Richter“. Da es solche Regelungen nach meinem Verständnis bisher nicht gibt, müssen sie alsbald – das heißt: noch innerhalb des jetzt laufenden Gesetzgebungsverfahrens – geschaffen werden. Ansonsten entsteht eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Richterinnen und Richter und die gewünschten Effekte können im höheren Justizdienst nicht erzielt werden.

- Inhaltlich enthält der vorgelegte Entwurf von § 65 LBeamtG die – aus Sicht des Richterbundes – überflüssige und zu unbestimmte Voraussetzung, dass die Leistungen des Beamten (oder Richters) ausweislich einer dienstlichen Beurteilung die Anforderungen übertreffen müssen.

Richterinnen und Richter dieses Alters werden nicht mehr regelbeurteilt. Es müsste hierfür also eine Anlassbeurteilung erstellt werden (wofür die Beurteilungsrichtlinien geändert werden müssten). Der vorgelegte Entwurf legt nicht fest, wann in zeitlicher Hinsicht die Beurteilung erfolgt sein muss bzw. wie das „Übertreffen der Anforderungen“ zu definieren ist. Soll es nach den Festlegungen der jeweiligen Beurteilungsrichtlinien gehen, kann es zu Konflikten mit den zu beachtenden (und ausgesprochen knappen) Richtwerten für überdurchschnittliche Beurteilungen kommen, wenn diese Richtwerte mit dem vorangegangenen letzten Regelbeurteilungsdurchgang schon (über-)erfüllt sind (was die Regel ist). Die Quoten für überdurchschnittliche Beurteilungen sind außerdem so klein, dass es oftmals Beamte oder Richter mit „nur“ durchschnittlicher Beurteilung sein werden, die von dem Modell Gebrauch machen möchten und für deren Dienststelle auch das ein großer Gewinn wäre.

Das alles ist kompliziert und löst an anderen Stellen unnötigen Regelungsaufwand aus. Tatsächlich wird das erforderliche berechtigte „dienstliche Interesse“ der Dienststelle an der Weiterbeschäftigung des Beamten/Richters kaum von dem „Übertreffen der Anforderungen“ abhängen.

Aus Sicht des Richterbundes sollte deshalb auf das Erfordernis des „Übertreffens der Anforderungen“ verzichtet werden und die gemeinsame Feststellung des dienstlichen Interesses durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten und die oberste Dienstbehörde als Voraussetzung für die Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung ausreichen.

## **5. Zusammenfassung**

Es ist anzuerkennen, dass die Landesregierung mit dem vorliegenden Entwurf erstmals die Herausforderung der in den kommenden Jahren zu erwartenden Entwicklungen im Personalbereich angeht. Der Gesetzesentwurf ist zweifellos ein Schritt in die richtige Richtung. Er greift aber nach Auffassung des Richterbundes zu kurz. Das gilt zum einen für die weiter oben im Einzelnen aufgeführten Punkte. Zum anderen gilt es aber auch für die Elemente einer zukunftsweisenden Personalpolitik, die der Entwurf bedauerlicherweise überhaupt nicht aufgreift. Ich verweise hierzu erneut auf die von der Justizministerin auf Grundlage des Koalitionsvertrages in 2018 unter Mitwirkung des Deutschen Richterbundes eingesetzte Arbeitsgruppe und die hier erzielten Ergebnisse, die zu einer dringend notwendigen Entzerrung der Altersabgangsspitzen in den kommenden Jahren führen würden:

Durch eine Absenkung der Versorgungsabschläge sowie eine befristete Wiedereinführung der Altersteilzeit für bestimmte Geburtsjahrgänge würde die Attraktivität eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand erhöht und könnten frei werdende Stellen bzw. Stellenbruchteile zur frühzeitigen Neubesetzung neu besetzt werden. Gleichzeitig könnte auch durch die Schaffung von Optionen für bestimmte Geburtsjahrgänge, den Ruhestand freiwillig hinauszuschieben, der notwendige Wissenstransfer auf künftig neu einzustellende Kolleginnen und Kollegen gewährleistet werden. Soweit der Gesetzesentwurf mit Blick auf den erforderlichen Wissenstransfer mit der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in § 65 E-LBeamtG und § 72 E-LBesG wenigstens einen ersten Schritt enthält, muss unbedingt sichergestellt werden, dass dieses Instrument auch für Richter und Staatsanwälte eingesetzt werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Mack', is written over the printed name.

Michael Mack