

BESCHLUSSEMPFEHLUNG UND BERICHT

des Ausschusses für Inneres und Bau (2. Ausschuss)

zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung
- Drucksache 8/5314 -

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes, des Landesdisziplinargesetzes und des Landesbesoldungsgesetzes

A Problem

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 7. Juli 2021 (2 C 2.21) entschieden, dass die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen wegen ihrer entscheidenden Bedeutung für Auswahlentscheidungen nach Maßgabe von Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) in Rechtsnormen geregelt sein müssen; bloße Verwaltungsvorschriften reichen nicht aus. Dienstliche Beurteilungen müssen mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Artikels 33 Absatz 2 GG – Eignung, Befähigung, fachliche Leistung – einfließen. Der Gesetzgeber hat das System – Regelbeurteilungen oder Anlassbeurteilungen – sowie die Bildung eines Gesamturteils vorzugeben. Der Bund und die Länder haben demnach ihr jeweiliges Beurteilungsrecht im Hinblick auf einen sich aus der Rechtsprechung ergebenden Anpassungsbedarf zu überprüfen. Mit Blick auf den Koalitionsvertrag besteht die Notwendigkeit, auch im Beurteilungswesen die Gleichheitssätze nach Artikel 3 Absatz 3 GG zu beachten. Nach Nummer 425 des Koalitionsvertrages haben die Koalitionspartner vereinbart, die rechtliche Gleichstellung von LSBTIQ* voranzubringen. Dazu gehören die rechtliche sowie die gesellschaftliche Gleichstellung und Akzeptanz. Diese Zielsetzung soll sich auch in den Vorschriften zum Beurteilungswesen wiederfinden. Nach Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 3. März 2025 (2 VR 4.24) bedarf zudem die fiktive Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf ihre Berücksichtigung im Rahmen einer an Artikel 33 Absatz 2 GG zu messenden Auswahlentscheidung einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage.

Des Weiteren werden die Voraussetzungen des Einsatzes von Eignungsdiagnostik bei der Personalauswahl geregelt. Weiterhin wird normiert, dass deren Einsatz auch möglich ist, wenn eine eigentlich erforderliche fiktive Fortschreibung der letzten Beurteilung nicht möglich ist.

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels auch im öffentlichen Dienst besteht auch Änderungsbedarf dahingehend, dass grundsätzlich nach sieben Jahren gleichartiger und gleichwertiger Berufserfahrung im öffentlichen Dienst eine Berufung in das Beamtenverhältnis möglich ist, auch wenn die formalen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Dies betrifft auch die Feststellung der Laufbahnbefähigung von gewählten hauptamtlichen Kommunalbeamtinnen und -beamten für die Laufbahn, der das Wahlamt zugeordnet war. Zur Steigerung der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber ist es zudem erstrebenswert, für Quereinsteiger einen erleichterten Zugang zur Übernahme in das Beamtenverhältnis zu schaffen. Ebenso soll in bestimmten Fachrichtungen zur Gewinnung von Fachkräften der Wechsel aus dem aktiven Berufssoldatenverhältnis in das Beamtenverhältnis erleichtert werden.

Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien zu sorgen. In Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen erfüllt der Dienstherr seine Fürsorgepflicht durch die Zahlung von individuellen Beihilfen gemäß § 80 des Landesbeamtengesetzes. Die Leistungen der individuellen Beihilfe werden ergänzt durch die Eigenvorsorge der Beamtinnen und Beamten, die aus den laufenden Bezügen in der Regel durch eine Absicherung in einer privaten Krankenversicherung bestritten wird. Dies gilt entsprechend für Richterinnen und Richter. Entscheiden sich die Beamtinnen und Beamten demgegenüber für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, müssen sie bisher den vollen Versicherungsbeitrag selbst tragen. Eine dem Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Pflichtversicherung vergleichbare Beteiligung des Dienstherrn an den Beiträgen für eine gesetzliche Krankenversicherung gibt es aufgrund der Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht. Lediglich für Leistungen, die nicht über die gesetzliche Krankenversicherung abgedeckt sind, besteht für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte ein Anspruch auf ergänzende individuelle Beihilfe. Mithin ist eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung regelmäßig mit finanziellen Nachteilen für die Beamtinnen und Beamten wegen der Übernahme des gesamten Krankenversicherungsbeitrages verbunden. Aufgrund der Rechtsentwicklung in den vergangenen Jahren und der Vielzahl der Maßnahmen im Gesundheitswesen ist heute davon auszugehen, dass sowohl in der gesetzlichen als auch in der privaten Krankenversicherung das Krankheitsrisiko abgesichert werden kann, ohne mit unzumutbar hohen Aufwendungen belastet zu werden. In der Koalitionsvereinbarung für die achte Legislaturperiode des Landtages Mecklenburg-Vorpommern wurde vereinbart, dass künftig Beamtinnen und Beamte bei ihrer Krankenversicherung zwischen der individuellen Beihilfe und der pauschalen Beteiligung des Dienstherrn an den Beiträgen zu ihrer Krankenvollversicherung wählen dürfen.

Einzelne Regelungen des Landesdisziplinargesetzes entsprechen aufgrund geänderter rechtlicher Vorgaben nicht mehr dem aktuellen Stand und sind anzupassen.

Die Funktionen der stellvertretenden Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in den obersten Landesbehörden sowie der stellvertretenden Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sind entsprechend der langjährigen Bewertungspraxis mit der Besoldungsgruppe B 2 bzw. der Besoldungsgruppe B 6 bewertet.

Im Rahmen der Prüfung der Ordnungsmäßigkeit herausgehobener Stellenbesetzungsverfahren in der Landesverwaltung hat der Landesrechnungshof diese Bewertungspraxis bemängelt, da sie nicht im Einklang mit den entsprechenden Ämterregelungen in der Besoldungsordnung B stehe. Voraussetzung für die Zuordnung des Dienstpostens einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters zum Amt einer Ministerialdirigentin/eines Ministerialdirigenten in der Besoldungsgruppe B 6 sei nach dem zu dieser Besoldungsgruppe ausgebrachten Spiegelstrichzusatz die Funktion der Leiterin oder des Leiters einer großen oder bedeutenden Abteilung bei einer obersten Landesbehörde.

Hierauf müsse sich die Bewertungsentscheidung beziehen; die Stellvertretungsfunktion für die Staatssekretärin oder den Staatssekretär sei nicht umfasst. Im Ergebnis der Prüfung des Landesrechnungshofes bestehen rechtliche Unsicherheiten über die Fortführung der gewachsenen Bewertungspraxis. Dies gilt auch für die Stellvertretungsfunktion einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters einer obersten Landesbehörde. Voraussetzung für die Zuordnung des Dienstpostens der Leiterin oder des Leiters eines Referates zum Amt einer Ministerialrätin/eines Ministerialrates in der Besoldungsgruppe B 2 ist nach dem entsprechenden Spiegelstrichzusatz die Leitung eines großen oder bedeutenden Referates oder einer Referatsgruppe bei einer obersten Landesbehörde.

B Lösung

Die bisher geltende Fassung des § 61 des Landesbeamtengesetzes ist zu überarbeiten; eine ausreichend bestimmte Ermächtigungsgrundlage, um für die Regelung weiterer Einzelheiten Rechtsverordnungen erlassen zu können, ist einzufügen. Da auch im Beurteilungswesen die Gleichheitssätze nach Artikel 3 GG zu beachten sind, wird § 61 um Absatz 2 ergänzt, wonach die Erst- und Zweitbeurteilenden sicherstellen sollen, dass die in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgeführten Benachteiligungsgründe wie Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität keinen Einfluss auf die Beurteilung haben. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der zu Beurteilenden sind ohne Ansehen dieser persönlichen Merkmale zu bewerten. In § 61a wird für die fiktive Fortschreibung der Beurteilung eine Rechtsgrundlage aufgenommen, um die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entsprechend umzusetzen.

Zum möglichen Einsatz eignungsdiagnostischer Instrumente wird neben dem Instrument der dienstlichen Beurteilungen im Rahmen der Personalauswahl in § 7a festgeschrieben, unter welchen Voraussetzungen für Auswahlentscheidungen neben dienstlichen Beurteilungen auch wissenschaftlich fundierte eignungsdiagnostische Instrumente eingesetzt werden können.

In § 17 ist eine Regelung aufzunehmen, dass grundsätzlich eine Berufung in das Beamtenverhältnis als andere Bewerberin oder anderer Bewerber nach sieben Jahren Tätigkeit im öffentlichen Dienst möglich ist, wenn diese nach Fachrichtung, Breite und Wertigkeit dem Aufgabenspektrum in der angestrebten Laufbahn entspricht. Weiterhin wird präzisiert, dass diese Voraussetzungen bei gewählten hauptamtlichen Kommunalbeamtinnen und -beamten für die Laufbahn, der das Wahlamt zugeordnet war, auch vorliegen können.

Für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe für die Laufbahn des Technischen Dienstes ist in § 14a eine Experimentierklausel einzuführen, nach der die Laufbahnbefähigung auf der Grundlage eines für den Verwendungsbereich geeigneten, mit einem Bachelor- bzw. Mastergrad oder einem gleichwertigen Hochschulabschluss festgestellt und der Vorbereitungsdiens durch eine laufbahnfachliche Einführung während der Probezeit ersetzt werden kann.

Die Erleichterung des Wechsels von Berufssoldatinnen und -soldaten in ein Beamtenverhältnis beim Land oder den Kommunen in besonderen Verwendungen wird in einem neuen § 18 Absatz 2 ermöglicht.

Mit einem neuen § 80a soll im Landesbeamtengesetz neben der bestehenden individuellen Beihilfe eine zusätzliche Form der Beihilfegewährung in der Gestalt einer Pauschale nach dem Vorbild bereits bestehender Regelungen in anderen Ländern – das sogenannte „Hamburger Modell“ – zur hälftigen Deckung der Kosten einer Krankenvollversicherung geschaffen werden.

Bei der Zuverlässigkeitsprüfung nach § 12a wird nunmehr in Absatz 1 geregelt, dass auch im Fall der Versetzung nach Mecklenburg-Vorpommern und der erneuten Einstellung in das Beamtenverhältnis eine Überprüfung erfolgt.

Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollen neben den Voraussetzungen für die Zulassung, die Ausgestaltung und den Umfang der theoretischen und der praktischen Ausbildung auch Vorschriften über Zwischenprüfungen und Prüfungen enthalten. Um eine konforme Ausgestaltung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen innerhalb der Landesverwaltung sowie eine Vereinheitlichung des Prüfungsrechts zu gewährleisten, ist in § 26 Absatz 1 Satz 1 die Benehmensregelung in eine Einvernehmensregelung zu ändern.

Unter Federführung des Ministeriums für Inneres und Bau werden derzeit die Voraussetzungen für eine elektronische Personalaktenführung für die Beschäftigten der Landesverwaltung geschaffen. Hierzu sind hinsichtlich der Übertragung der Papierakten in elektronische Dokumente und der datenschutzkonformen Auftragsverarbeitung Anpassungen im Landesbeamtengesetz erforderlich.

Die Regelung des mit dem Besoldungsneuregelungsgesetz neu eingefügten § 111 Absatz 2 zum äußeren Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes muss angepasst werden, da Vorgaben zum Erscheinungsbild zwischenzeitlich in § 34 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes festgelegt wurden und diese sich nicht, wie derzeit in Mecklenburg-Vorpommern, auf den Polizeivollzug beschränken, sondern alle Beamtinnen und Beamten betreffen.

Die Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Feuerwehrdienst verringert sich auch bei Ableisten von 24-Stunden-Diensten.

Im Landesdisziplinargesetz ist klarzustellen, dass eine Anbiertungspflicht von Disziplinarakten besteht, bei denen das Verwertungsverbot eingetreten ist. Zudem besteht ein Regelungsbedarf, dass Disziplinarverfahren, die zum Ende des Beamtenverhältnisses auf Widerruf nicht beendet sind, fortgeführt werden können, wenn unmittelbar im Anschluss ein Beamtenverhältnis auf Probe zu demselben Dienstherrn begründet wird. Weiterhin sind die Zuständigkeitsregelungen für Disziplinarbefugnisse zu konkretisieren.

Das Rechtsetzungsverfahren wird ferner zum Anlass genommen, das Landesbeamten-gesetz und das Landesdisziplinar-gesetz an einigen Stellen sprachlich und rechtsförmlich zu überarbeiten, an die geschlechtergerechte Sprache anzupassen und die Bezeichnungen der obersten Landesbehörden einer neutralen Formulierung zuzuführen. An einigen Stellen wurden, soweit zwischenzeitlich entsprechende Änderungen erfolgt sind, Verweise auf Bundesrecht durch landesrechtliche Verweise ersetzt.

Das Amt einer Ministerialrätin/eines Ministerialrates in der Besoldungsgruppe B 2 wird um die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleiterin/des stellvertretenden Abteilungsleiters einer obersten Landesbehörde als weitere Alternative ergänzt. Ebenso wird das Amt einer Ministerialdirigentin/eines Ministerdirigenten in der Besoldungsgruppe B 6 um die Funktion der Stellvertretung der Staatssekretärin/des Staatssekretärs ergänzt.

Der Ausschuss für Inneres und Bau (Innenausschuss) empfiehlt die unveränderte Annahme des Gesetzentwurfes.

Einvernehmen im Ausschuss

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Durch die Möglichkeit der Einstellung ehemaliger Berufssoldatinnen und -soldaten nach § 18 Absatz 2 in einem höheren als dem Einstiegsamt dürften Mehrausgaben anfallen. Hier ist derzeit aber keine Bezifferung möglich, da unklar ist, in welchem Umfang die Neuregelung durch die Einstellungsbehörden genutzt werden wird.

Die Verringerung der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes im 24-Stunden-Dienst dürfte zu Mehrkosten durch einen früheren Nachersatzungsbedarf führen. Die Höhe dieser Mehrkosten ist aber derzeit nicht abzuschätzen.

Die Mehrkosten durch die Einführung der pauschalen Beihilfe können mangels unterschiedlichster persönlicher – vor allem gesundheitlicher und familiärer – Gegebenheiten bei den anspruchsberechtigten Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern nicht eindeutig beziffert werden. Unter den pauschalierten Annahmen, dass die individuelle Beihilfe insbesondere in den ersten Jahren nach Einstellung in das Beamtenverhältnis geringere und erst mit steigendem Alter und insbesondere im Ruhestand höhere Kosten für den Dienstherrn verursacht, die pauschale Beihilfe von etwa 25 Prozent der Neueinstellungen anstelle der individuellen Beihilfe gewählt wird und der hälftige Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung – und damit der durch den Dienstherrn als pauschale Beihilfe zu leistende Betrag – durchschnittlich bei 270 Euro monatlich liegt, wird in den kommenden fünf Jahren von folgenden Mehrkosten ausgegangen:

- etwa 2,04 Millionen Euro im Jahr 2026,
- etwa 3,82 Millionen Euro im Jahr 2027,
- etwa 4,42 Millionen Euro im Jahr 2028,

- etwa 5 Millionen Euro im Jahr 2029,
- etwa 5,58 Millionen Euro im Jahr 2030.

Über den Zeitraum von 2026 bis 2030 entstehen somit in Summe Mehrkosten von etwa 20,86 Millionen Euro für den Landeshaushalt. Die Kosten für die kommunalen Haushalte sind aufgrund der geringeren Anzahl von Beamtinnen und Beamten entsprechend niedriger, wobei keine Zahlen zu den vorhandenen Beamtinnen und Beamten bei den kommunalen Körperschaften vorliegen, die bereits heute eine Krankenvollversicherung abgeschlossen haben.

Beschlussempfehlung

Der Landtag möge beschließen,
den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 8/5314 unverändert anzunehmen.

Schwerin, den 15. Januar 2026

Der Innenausschuss

Ralf Mucha
Vorsitzender und Berichterstatter

Bericht des Abgeordneten Ralf Mucha

I. Allgemeines

Der Landtag hat in seiner 115. Sitzung am 8. Oktober 2025 den Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes, des Landesdisziplingesetzes und des Landesbesoldungsgesetzes“ auf Drucksache 8/5314 in Erster Lesung beraten und diesen zur federführenden Beratung an den Innenausschuss sowie zur Mitberatung an den Ausschuss für Justiz, Gleichstellung, Verbraucherschutz, Verfassung, Geschäftsordnung, Wahlprüfung und Immunitätsangelegenheiten (Rechtsausschuss) sowie an den Ausschuss für Finanzen und Digitalisierung (Finanzausschuss) überwiesen.

Der Innenausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 8/5314 in vier Sitzungen und abschließend in seiner 113. Sitzung am 15. Januar 2026 beraten.

II. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

1. Rechtsausschuss

Der Rechtsausschuss hat den vorliegenden Gesetzentwurf in seiner 90. Sitzung am 14. Januar 2026 abschließend beraten und empfiehlt einvernehmlich bei Zustimmung seitens der Fraktionen der SPD und Die Linke und Stimmenthaltungen seitens der Fraktionen der AfD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Gesetzentwurf unverändert anzunehmen.

2. Finanzausschuss

Der Finanzausschuss hat den vorliegenden Gesetzentwurf in seiner 100. Sitzung am 4. Dezember 2025 abschließend beraten und empfiehlt aus finanzpolitischer Sicht mehrheitlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke, Gegenstimmen der Fraktion der CDU und Enthaltung der Fraktionen der AfD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Gesetzentwurf unverändert anzunehmen.

III. Wesentliche Ergebnisse der öffentlichen Anhörung

Der Innenausschuss hat am 4. Dezember 2025 eine öffentliche Anhörung zum vorliegenden Gesetzentwurf durchgeführt.

An der öffentlichen Anhörung haben als Sachverständige der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord, die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern, der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern und der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. teilgenommen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord hat erklärt, dass der vorliegende Gesetzentwurf weitgehend ein „Reparatur-Gesetz“ sei. Mit dem Gesetzentwurf versuche die Landesregierung, Entwicklungen in der Rechtsprechung und Rechtsetzung sowie Interpretationsbedarfe im geltenden Recht klar zu regeln.

Dies betreffe insbesondere das Beurteilungswesen, das äußere Erscheinungsbild der Beamtinnen und Beamten und auch die erstmalige gesetzliche Normierung der Kennzeichnungspflicht von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Wichtig sei die rechtliche Klarstellung zu den 24-Stunden-Diensten der Berufsfeuerwehr in den Kommunen, die dort erhebliche Unruhe ausgelöst habe und Gegenstand von juristischen Auseinandersetzungen sei. Die Kollegen der Berufsfeuerwehren würden regelmäßig alle zwei Wochen anrufen, um sich zu erkundigen, wann das Gesetz verabschiedet werde. Deswegen gebe es von dort auch den Wunsch, dass es bald zu einem Ergebnis im parlamentarischen Verfahren komme. Der Gesetzentwurf sei kein „Attraktivitätsgesetz“. Es sei nicht die Zielsetzung des Gesetzentwurfes, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Die Einführung der pauschalen Beihilfe sei tatsächlich zur Steigerung der Attraktivität geeignet. Denn wenn sich Beamtinnen und Beamte freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten, dann zahlten sie sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberbeitrag selber. Die sei eine massive finanzielle Belastung und im Regelfall unattraktiv. Mittlerweile gebe es in Mecklenburg-Vorpommern mehr als 1.000 Beamtinnen und Beamte, die sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten. Dies betreffe Menschen, die viele Kinder hätten, mit höherem Lebensalter verbeamtet würden oder schon gesundheitliche Probleme oder Risiken mitbrächten. Dies seien Menschen, die schon langjährig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert seien und deswegen freiwillig ein paar Hundert Euro mehr zahlten, weil sie darauf vertrauten, dass die Landesregierung noch in dieser Wahlperiode einen entsprechenden Gesetzentwurf beschließe. Die Mehrheit der Bundesländer wie Brandenburg, Berlin, Niedersachsen, Hamburg und Bremen, die auch in Konkurrenz zu Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf gutes Personal stehe, habe inzwischen auch solche Modelle eingeführt. Wer in Hamburg sein Referendariat absolviere und dort die pauschale Beihilfe habe und dann in den Schuldienst von Mecklenburg-Vorpommern wechseln möchte, dem sei es schwer zu erklären, warum er sie in Mecklenburg-Vorpommern nicht haben solle, in Schleswig-Holstein dagegen bekomme. Es gehe dabei nicht um ein Massenphänomen. Das jetzige Modell der Heilfürsorge für Polizei und Feuerwehr sowie die Kombination aus privater Krankenversicherung und Beihilfe sei für sehr viele Menschen interessant und ein Attraktivitätsbonus. Aber es gebe auch Gruppen, für die diese Modelle nicht interessant seien. Daher sei die pauschale Beihilfe ein ganz wichtiger Schritt.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern hat betont, dass der Gesetzentwurf weit hinter den Erwartungen der Beschäftigten, insbesondere aus dem Polizeibereich, zurückbleibe. Es sei fraglich, warum die Kennzeichnungspflicht von Polizeibeamtinnen und -beamten im Gesetz geregelt sein müsse. Denn es gebe sie schon in einer anderen Form. Die Beschäftigten erwarteten, dass der Zugang zum dienstlichen Rechtsschutz und seine Ausgestaltung erleichtert werde. Die Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund von Beschwerden etc. Disziplinarmaßnahmen befürchten müssten, erwarteten von ihrem Dienstherrn Schutz. Bei der Einführung der elektronischen Personalakte sollte man im Falle der Verarbeitung durch externe Dienstleister intensiv und eng mit dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zusammenarbeiten, insbesondere im Polizeibereich oder im Sicherheitsbereich. Die Lösung hinsichtlich der Beurteilungen sei richtig und wichtig. Beurteilungen würden als Entscheidungsgrundlage für Auswahlverfahren, ob bei Dienstpostenbesetzungen oder Beförderungsmöglichkeiten, benötigt. Jedoch fehlten die Möglichkeit von Vergleichbarkeiten und die Mechanismen zur Überprüfung, ob die Beurteilungsregelungen entsprechend angewandt worden seien.

Der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern hat ausgeführt, dass Personalgewinnung Verlässlichkeit und nicht neue Unsicherheiten brauche. Die Gewinnung und das Halten von motiviertem Personal im öffentlichen Dienst in einem zunehmend engeren Arbeitsmarkt gelinge nur, wenn Beschäftigte und Beamte verlässlich planen könnten – wirtschaftlich, beruflich und familiär. Leider sei seit Jahren eine Entwicklung zu beobachten, die diese Verlässlichkeit untergrabe. Unterschiedliche Besoldungsanpassungen zwischen unteren und höheren Besoldungsgruppen hätten zu enormen strukturellen Verzerrungen geführt, die auch der Landesrechnungshof klar benannt habe. Dessen Bericht aus dem Jahr 2025 weise ausdrücklich auf eine relative Entwertung der höheren Besoldungsgruppen hin, die eine erhebliche Gefahr der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in diesem Bereich darstelle. Hinzu komme, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner jüngsten Entscheidung ungewöhnlich deutliche Worte auch in die Richtung von Mecklenburg-Vorpommern gefunden habe. Es habe kritisiert, dass die Vielzahl der Verfahren zur amtsangemessenen Alimentation die Arbeitsfähigkeit des höchsten Gerichts beeinträchtige. Dies sei ein ernsthafter Hinweis darauf, dass auch die hiesige Landespolitik nicht genug tue, eine verfassungsgemäße Besoldung sicherzustellen. Dies bewiesen auch vier Vorlagebeschlüsse aus diesem Land, die sich mit den Besoldungsgruppen A 7 und A 9 befassen und deren Meinung nach nicht verfassungsgemäß besoldet würden.

Gleichzeitig habe der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern die Anhebung der Höchstaltersgrenzen für eine Verbeamtung angemahnt. Andere Bundesländer gingen hierbei deutlich moderner vor. Mecklenburg-Vorpommern verliere allein aufgrund dieser überholten Begrenzung Bewerberinnen und Bewerber. Das duale Gesundheitssystem aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung sei eine Stärke der medizinischen Versorgung in Deutschland. Die überwältigende Mehrheit von Beamtinnen und Beamten, rund 93 Prozent, entscheide sich bewusst für die Kombination aus individueller Beihilfe und privater Krankenversicherung. Ein Blick auf andere europäische Länder zeige, wohin es führe, wenn Einheitsversicherungen eingeführt würden oder die private Säule an sich schwäche. In Großbritannien, Schweden und Österreich komme es bei bestimmten Behandlungen zu Rationierungen, abhängig vom Alter, von der Diagnose und Prognose des Betroffenen. Diese systematischen Rationierungen gebe es hier nicht und das solle auch so bleiben. Dies liege ganz wesentlich daran, dass die private Krankenversicherung durch höhere Vergütungen die medizinische Versorgung, gerade auch im ländlichen Raum, stütze. Auch Mecklenburg-Vorpommern bekomme 191,8 Millionen Euro zusätzlich aus der privaten Krankenversicherung. Somit habe eine Arztpraxis in Rostock 31.000 Euro, eine Arztpraxis in Nordwestmecklenburg 56.000 Euro und im Landkreis Ludwigslust-Parchim 62.000 Euro mehr Umsätze, die wieder reinvestiert würden in zusätzliches Personal oder moderne medizinische Geräte und damit für eine bessere Versorgung der Bürgerinnen und Bürger sorgten. Falle dieses Geld weg, müsse es durch Beiträge einer Einheitsversicherung ausgeglichen werden. Es sei daher fraglich, warum Mecklenburg-Vorpommern ein Modell einführen solle, das die medizinische Versorgung schwäche, den Landeshaushalt belaste und die Wahlfreiheit einschränke. Die Landesregierung rechne mit rund 21 Millionen Euro Mehrkosten bis zum Jahr 2030. Dies sei wohlge-merkt ein ziemlich kurzfristiger Betrachtungszeitraum. Andere Bundesländer, die das Modell geprüft hätten, kämen zu noch deutlicheren Ergebnissen.

Die pauschale Beihilfe beschränke die Wahlfreiheit. Schwerwiegend sei die Unwiderruflichkeit der Entscheidung. Der Berufsanfänger müsse sich künftig zu Beginn seiner Laufbahn unwiderruflich festlegen, zu einem Zeitpunkt, an dem weder Lebenssituation noch irgendwelche Karrierewege absehbar seien. Deswegen sei das Modell abzulehnen, auch weil es zu riskant, zu teuer und rechtlich fragwürdig sei. Für Härtefälle habe die private Krankenversicherung mit sogenannten Öffnungsklauseln reagiert. Sie würde dies auch für Bestandskräfte weiterführen.

Weiterhin hat der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern erklärt, dass der Vorschlag, Personen nach sieben Jahren Berufserfahrung leichter in das Beamtenverhältnis übernehmen zu können, nachvollziehbar sei. Er müsse aber sorgsam ausgestaltet sein. Der Weg des „anderen Bewerbers“ gemäß § 17 des Landesbeamtengesetzes müsse die Ausnahme bleiben. Insbesondere bei Wahlbeamtinnen und -beamten gelte, dass die Aufgaben in der Wahlphase politisch legitimiert seien, aber keine fachliche Laufbahn ersetzten. Eine pauschale Gleichsetzung würde die verfassungsrechtliche Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 GG gefährden. Der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern gehe davon aus, dass das Ministerium für Inneres und Bau hierbei Einzelfallprüfungen vornehmen werde. Alles andere würde berechnete Erwartungen der Stammbeschäftigten unterlaufen. Demnach mache man sich Sorgen, dass wie nach den 1990ern vereinzelt politische Beamte mitunter mit dem passenden Parteibuch über die Köpfe hinweg in Laufbahnen eingegliedert würden. Solche Fälle dürften sich nicht wiederholen. Zahlreiche Anpassungen wie die gesetzliche Verankerung moderner Auswahlinstrumente bei Beförderungen, die Zuverlässigkeitsprüfung bei Versetzungen, die Klarstellung zu dienstlichen Beurteilungen sowie Regelungen für den Wechsel von Soldatinnen und Soldaten seien zu begrüßen. Im technischen Dienst sei die Experimentierklausel positiv zu bewerten, allerdings nur dann, wenn das Land verbindlich sicherstelle, dass es genügend unbefristete Stellen und ein echtes Einführungskonzept gebe. Auch die Klarstellung bei den Berufsfeuerwehren sei sehr sinnvoll.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat angemerkt, dass er und seine Mitglieder bereits im letzten Jahr zu dem Gesetzentwurf Stellung genommen hätten und damit einverstanden gewesen seien. Besondere Erwähnung habe bei den Mitgliedern die Regelung in § 114 zu den Feuerwehrbeamten gefunden, die ausdrücklich begrüßt worden sei. Inzwischen seien aber zwei neue wichtige Gesichtspunkte in dem Gesetzentwurf aufgenommen worden. Hierzu zählten die Regelungen in den §§ 17 und 80a des Gesetzentwurfes. Die Regelung in § 17 sei eine Durchbrechung des Leistungsprinzips der Bestenauslese und von wichtigen Grundlagen des Beamtenrechts. In § 17 Absatz 1 Satz 3 gehe es dabei um die kommunalen Wahlbeamten. Dies sei nicht vom Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. angeregt worden. Wenn man zum Bürgermeister gewählt werde, habe man das politische Vertrauen der Bevölkerung und in der Regel halte man auch die erste Wahlperiode bis zum Ende durch. Es gebe im ganzen Land nur zwei Fälle, in denen Bürgermeister durch Bürgerentscheide aus ihrem Amt geschieden seien. Die siebenjährige Amtszeit nach der Wahl als Bürgermeister sei noch kein besonderer Verdienst. Aber nach der Regelung des Gesetzentwurfes solle dies ausreichen, um die Regelvermutung zur Fähigkeit für das Amt in der entsprechenden Laufbahn zu bestätigen. Wahlbeamte (Bürgermeister, Landräte, Beigeordnete) würden zwar nach den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes besoldet, sie seien aber nicht Teil dieser Laufbahngruppe. Demnach hätten sie ganz andere Anforderungen zu bestehen. Sie müssten repräsentieren, entscheiden, führen und organisieren. Sie müssten nicht sachbearbeiten oder Recht anwenden.

Höherer Dienst heiße in der Regel die Befähigung zum Richteramt und damit müsse man Volljurist sein. Dies erreiche man nicht, wenn man sieben Jahre lang Chef eines Volljuristen sei. Denn die Ausbildung zum Volljuristen sei ein langer Weg im Studium und Referendariat, welche mit zwei Laufbahnprüfungen ende. Dies könne eine Amtszeit als Bürgermeister oder Landrat nicht ersetzen. Insbesondere § 17 Absatz 1 Satz 3 sei somit überflüssig, weil sie nicht für eine Einzelfallentscheidung des Landesbeamtenausschusses spreche, sondern der Gesetzgeber dem Landesbeamtenausschuss eine gewisse Richtung vorgebe. Wenn der Landesbeamtenausschuss in der Einzelfallbetrachtung entscheide, dass die Fähigkeiten nicht gegeben seien, dann könne sich der betroffene Bewerber auf die Regelvermutung berufen, um sich gegen die Entscheidung gerichtlich zu wehren. Außerdem sei es traurig, dass das Beamtenrecht Sache der Länder sei und damit in den einzelnen Bundesländern total auseinandergehe.

Bislang sei es sehr vernünftig gewesen, dass sich die nördlichen Bundesländer abgesprochen hätten. Bezüglich dieser Regelung sei aber nicht erkennbar, dass die nördlichen Bundesländer dies hierbei auch getan hätten. Die Regelung der pauschalen Beihilfe in § 80a des Gesetzesentwurfes sei eine Chance. Denn es sei keine Verpflichtung, sondern der Beamte entscheide, ob er diesen Weg gehen möchte. Schließlich sei man im Wettbewerb mit den anderen Bundesländern um die Bewerber. Es liege in der Natur der Sache beim Beamtenverhältnis, dass man sich festlegen müsse und nicht hin- und herwechseln könne. Für diejenigen, die sich für die Möglichkeit der pauschalen Beihilfe interessierten, möge es ausschlaggebend sein, sich für das Beamtenverhältnis in diesem Land zu entscheiden. Auch mit den sonstigen Änderungsbefehlen des Gesetzesentwurfes sei der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. einverstanden.

Die Fraktion der CDU hat gefragt, wie die aktuelle Rechtsschutzlage für Polizisten sei und was verbessert werden könnte. Bezüglich der Verfassungskonformität der Besoldung hat sie die Frage gestellt, ob das Besoldungssystem im Land verfassungswidrig sei. Hinsichtlich der pauschalen Beihilfe seien die Einschätzungen der Sachverständigen durchaus unterschiedlich. Die Fraktion hat daher nach Verbesserungsmöglichkeiten der pauschalen Beihilfe gefragt. Im Hinblick auf die kommunalen Wahlbeamten solle es bei einer Einzelfallprüfung bleiben. Dann müsse man sich allerdings fragen, warum § 17 Absatz 1 Satz 3 im Gesetzesentwurf formuliert worden sei. Als Beispiel sei genannt, dass ein 18-jähriger Abiturient sieben Jahre Bürgermeister sei und sich danach auf eine höhere Beamtenstelle bewerbe. Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf habe man keine andere Möglichkeit, ihn dann auch zuzulassen. Diese Regelung würde alle Beamtenvoraussetzungen aushebeln. Es sei verständlich, wenn es deswegen Unmut gebe. Die Fraktion hat um Einschätzung dieser Regelung gebeten.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern hat auf die Frage der Fraktion der CDU, wie die aktuelle Rechtsschutzlage für Polizisten sei, ausgeführt, dass sie Rechtsschutz in Höhe von 100.000 Euro jährlich leiste. Die Höhe des Titels über Rechtsschutzkosten im Bereich des Ministeriums für Inneres und Bau liege signifikant darunter. Das bedeute, dass eine Lücke geschlossen werden müsse, wo möglicherweise dienstlicher Rechtsschutz angezeigt werde, der aber durch Gewerkschaften geleistet werden müsse. Nach einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Greifswald gehe dienstlicher Rechtsschutz vor gewerkschaftlichem Rechtsschutz. In der Praxis wollten die Kolleginnen und Kollegen schnellstmöglich dienstlichen Rechtsschutz bekommen und benötigten diesen auch.

Die Kolleginnen und Kollegen müssten dem teilweise hinterherlaufen. Daher seien die derzeitigen Regelungen ungenügend und sehr starr. Die Sachbearbeiter hätten wenige Möglichkeiten, Entscheidungsmessen auszuüben, um schnellen Rechtsschutz zu gewähren. Es gebe auch andere Beispiele, bei denen es relativ gut laufe, aber es gebe auch viele Beispiele, in denen die Kolleginnen und Kollegen um dienstlichen Rechtsschutz ersuchten und diesen nicht oder nicht zeitnah gewährt bekämen. Bezüglich der Regelung in § 17 des Gesetzentwurfes stünden viele Kolleginnen und Kollegen vor der Frage, ob sie als Wahlbeamte ein Rückkehrrecht hätten. Denn sie müssten sich als Wahlbeamte aus dem Polizeiverhältnis entlassen.

Es bestehe das praktische Problem und die Unsicherheit, dass die Kolleginnen und Kollegen mit Verwaltungsausbildung – ob im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst – das Bürgermeisteramt übernähmen und aufgrund einer Wahlentscheidung möglicherweise nicht gewählt würden. Diese Kolleginnen und Kollegen seien daher unsicher, ob sie dieses Amt anstreben sollten oder nicht.

Der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern hat erläutert, dass es bei den Besoldungsanpassungen Schwierigkeiten gegeben habe, die Sockelbeträge aus den Tarifergebnissen in die Beamtentabelle zeit- und wirkungsgleich umzusetzen.

Dadurch habe sich innerhalb der Tabelle eine Verschiebung bezüglich des Binnenabstands ergeben. Schon seit Jahren hätten alle gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen erhebliche Zweifel, ob noch die verfassungsgemäße Besoldung gewährleistet sei. Davon handelten auch die Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen der jüngsten Zeit. Die letzten Besoldungsanpassungen hätten sich an den Indizes orientiert, die das Bundesverfassungsgericht vorgegeben habe. Damals sei Dreh- und Angelpunkt der Entscheidung das Abstandsgebot zur Grundsicherung gewesen. Seit dem jüngsten Urteil werde das Durchschnittsnettoeinkommen eines Landes zugrunde gelegt. Man habe mit dem Ministerium für Finanzen und Digitalisierung ein Stillhalteabkommen geschlossen, dass die Beamten nicht bis zum Jahresende Widersprüche einlegen müssten, sondern man werde sich die Begründung der neuen Gesetzgebung angucken, um zu ermitteln, was auf das Land zukomme. Es werde nicht einfach, verfassungsgemäß zu besolden. In Schleswig-Holstein habe die Finanzministerin 50 Millionen Euro für die Tarifanpassung eingestellt, wenn es dazu im Februar ein Ergebnis gebe, aber 150 Millionen Euro für die Verfassungsgemäßheit der Besoldung nach dem jüngsten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts. Wenn man diese Summen ins Verhältnis zu den ca. 17.000 Beamten in Mecklenburg-Vorpommern setze, werde auch hier einiges haushaltsrelevant werden. Die pauschale Beihilfe lehne der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern ab und er habe auch keinen Verbesserungsvorschlag, damit auch er mit der pauschalen Beihilfe leben könne.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat klargestellt, dass man als Wahlbeamter sieben Jahre Lebenserfahrungen gewinne und Einblicke in die Verwaltung erhalte. Dadurch erhalte er aber nicht die Fähigkeiten als Sachbearbeiter, Recht umzusetzen. Der Landesbeamtenausschuss in Mecklenburg-Vorpommern habe einen guten Ruf und sei ein wichtiges Gremium. Bei keiner Beamtengruppe werde davon ausgegangen, dass sie grundsätzlich die Fähigkeiten für die Laufbahn hätten. Dies wäre ein Systembruch, der nicht nachvollziehbar sei. Anders sei es beim Rückkehrrecht. Es würde sich lohnen, sich damit zu beschäftigen. In Bayern bestehe schon seit Jahren ein Rückkehrrecht z. B. für diejenigen, die aus den Bezirksregierungen kämen und sich zu Bürgermeistern wählen ließen, aber nach ein oder zwei Wahlperioden wieder zurückkommen wollten.

Allerdings sei in Bayern für den hauptamtlichen Bürgermeister auch eine entsprechende Ausbildung erforderlich. Das Rückkehrrecht bedeute schließlich, dass man die Fähigkeiten schon einmal erworben habe und mit der Einstellung in den öffentlichen Dienst bereits gezeigt habe, dass man für die Tätigkeit geeignet sei. Dies gebe es hier im Land auch, aber nicht für alle. Dies entscheide die politische Opportunität. Im Kreistag Ludwigslust-Parchim seien vor Kurzem drei Beigeordnete gewählt worden. Bei zwei von ihnen habe der Kreistag im Anschluss an die Wahl das Rückkehrrecht zugesichert. Dies habe es auf Landesebene auch gegeben, wenn Beschäftigte aus den Ministerien Beigeordnete in der Landeshauptstadt Schwerin oder der Hansestadt Rostock gewesen seien und nach dieser Zeit wieder zurückkehrten.

Dies habe im Ermessen des Dienstherrn gelegen. Es mache die Sache einfacher für solche Entscheidungen, wenn man die politische Neigung des Dienstherrn habe. Dies sei eine Gerechtigkeitsfrage. Es gebe auch Fälle wie z. B. den Handwerksmeister, der zum hauptamtlichen Bürgermeister gewählt worden sei. Dieser interessiere sich eher dafür, dass er eine Nebentätigkeitsgenehmigung bekomme, damit er z. B. einmal in der Woche seinen Betrieb mitführen könne. Diese Leute seien gute Bürgermeister. Trotzdem erlangten sie dadurch nicht die Qualifikation, um später bei einer Behörde im höheren Dienst anzufangen.

Die Gruppe der FDP hat angemerkt, dass sie die neue Regelung in § 17 des Gesetzentwurfes als Beweislastumkehr zugunsten der Wahlbeamten interpretiere. Angesichts der pauschalen Beihilfe sei die Wahlfreiheit ein relevanter Punkt. Denn eine Beamtenkarriere sei in der Regel eine Art „Lebenszeit-Karriere“.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat klargestellt, dass der Begriff der Beweislastumkehr im Fall des § 17 des Gesetzentwurfes nicht ganz passend sei. Es sei vielmehr eine Regelvermutung. Der Landesbeamtenausschuss treffe am Ende seine Einzelfallentscheidung. In möglichen Rechtsschutzverfahren könnten Probleme entstehen. Zu solchen Fällen gebe es noch keine Rechtsprechung.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord hat darauf hingewiesen, dass er diese Diskussionen in vielen Bundesländern schon geführt habe, z. B. in Nordrhein-Westfalen, aber auch im Bundestag und ganz intensiv in Schleswig-Holstein. Dort habe der Landesverband der FDP nach einer ausgiebigen Diskussion mit ihm und dem Verband der Privaten Krankenversicherungen entschieden, die pauschale Beihilfe zu unterstützen, und einen entsprechenden Gesetzentwurf mit eingebracht. Diese Entscheidung sei dadurch motiviert gewesen, dass sie ein Beitrag zur Generationengerechtigkeit sei, weil es nachhaltige positive Auswirkungen auf den Landeshaushalt habe. Außerdem sei es ein Beitrag zu mehr Wettbewerb zwischen gesetzlicher Krankenversicherung und privater Krankenversicherung und in beiden Systemen führe es zu Leistungsverbesserungen. Die Öffnungsaktionen in der privaten Krankenversicherung seien entstanden als Reaktion auf die Einführung der pauschalen Beihilfe in Hamburg und werde seitdem auch so fortgesetzt. Die Diskussion Sorge somit dafür, dass es zugunsten der versicherten Leistungsverbesserungen und Öffnungen im System gebe. Wenn sich ein junger Mensch mit 18 Jahren entscheide, das Beamtenverhältnis einzugehen, z. B. als Polizeibeamter, im Zweifelsfall sein Leben für die freiheitliche demokratische Grundordnung auf Lebenszeit zu geben, dann sei dies eine extrem weitgehende Entscheidung. Es sei eine Abwägungsfrage, ob die Entscheidung weniger weitgehend sei, als sich für ein Krankenversicherungssystem zu entscheiden. Die Entscheidung zur Wahl der Krankenversicherung sei zumutbar. Die gesetzliche wie auch die private Krankenversicherung basierten auf langfristigen Mitgliedschaften.

Gehe man in die private Krankenversicherung, zahle man niedrige Beiträge, wenn man jung und gesund sei, und bilde Altersrückstellungen für die Zeit, wenn man alt und krank sei. In der gesetzlichen Krankenversicherung sei es andersherum. Dort zahle man höhere Beiträge in einem Solidarsystem, wenn man jung und gesund sei, und später in der Rente geringere Beiträge, egal wie krank man sei und welche Risiken bestünden, obwohl man viel höhere Kosten verursache. Wenn man nun Wechsel zuließe, sodass man solange in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben könne, solange man Kinder habe und sie dort mitversichern könne, und wenn die Kinder aus dem Haus seien, in das andere Krankenversicherungssystem wechseln würde, dann verschiebe sich das System.

Im Alter seien übrigens auch die Beihilfekosten besonders hoch, nämlich 70 Prozent Beihilfe. Die Mitnahmeeffekte aus Sicht der Beamten seien dann interessant und lukrativ, aber aus Sicht des Systems und Landeshaushaltes überhaupt nicht. Junge Beamte seien wegen der wenigen Beihilfekosten für den Landeshaushalt günstig und alte Beamte seien teuer. Mit der pauschalen Beihilfe drehe sich dies um. In Hamburg und in anderen Bundesländern sei man zum Ergebnis gekommen, dass sich dies, auf Lebenszeit betrachtet, haushaltsneutral ausgestalte. Ein Vertreter der privaten Krankenversicherung habe auf eine Frage einer Abgeordneten der Fraktion der FDP in Schleswig-Holstein erläutert, dass nach Berechnungen die pauschale Beihilfe ungefähr ab einem Alter von 50 Jahren günstiger werde. Wenn man von einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 80 Jahren ausgehe, dann könnte es für den Landeshaushalt sinnvoll sein, die pauschale Beihilfe einzuführen, wenn man langfristig denke. Kurzfristig gedacht sei es dagegen teurer, weil man zunächst für junge gesunde Menschen Beiträge zahlen müsse. Wenn sich ein junger Beamter für die pauschale Beihilfe entscheide und er später als älterer Beamte feststelle, er habe sich falsch entschieden, bestehe das „Risiko“, dass er im gleichen Krankenversicherungssystem wie 70 Millionen andere Menschen im Land sei und die gleichen Leistungen bekomme.

Den Arbeitnehmer frage man nicht, ob die gesetzliche Krankenversicherung in Ordnung und ausreichend sei. Das Leistungsniveau der gesetzlichen Krankenversicherung sei der Standard für 70 Millionen Menschen im Land. Die Frage, warum dieses Versicherungsniveau für den Verwaltungsbeamten unzumutbar sein könne, habe bisher noch niemand beantworten können.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat angemerkt, dass der Gesetzentwurf kein ambitionierter sei. Mecklenburg-Vorpommern sei umgeben von Bundesländern, die mit der Altersgrenze für Beamte hochgingen. Solche Maßnahmen könnten auch in Mecklenburg-Vorpommern den Beamtenstatus attraktiver und interessanter für Beamte machen, die überlegten, sich in Mecklenburg-Vorpommern niederzulassen. Hamburg habe z. B. eine Flexibilisierungslösung gewählt. In der schriftlichen Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Nord sei die eigentlich notwendige Einführung einer Familienstartzeit kurz angerissen worden. Dabei gehe es um eine Freistellung nach der Geburt eines Kindes für das Elternteil, das nicht gebärend das Kind zur Welt gebracht habe. Dazu gebe es mittlerweile eine EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und Rechtsprechung von den Verwaltungsgerichten in Deutschland (Verwaltungsgericht Köln). Die Fraktion hat um Einschätzung gebeten, ob Mecklenburg-Vorpommern für familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Beamtinnen und Beamten eine Vorreiterrolle einnehmen könnte.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat erklärt, dass zu beiden Punkten keine Stellungnahmen der Mitglieder vorlägen. Es sei aber geboten, die Altersgrenze genauso zu setzen wie in den Nachbarbundesländern, da die Länder im Wettbewerb stünden. Bei der Familienzeit sei nicht ohne Weiteres erkennbar, welche Mehrbelastungen auch für die kommunalen Haushalte entstünden. Sicherlich sei dies für junge Leute attraktiv und in der Wirtschaft gebe es solche Modelle immer mehr. Dies müsste durchgerechnet werden, sodass er kein Votum ohne die kommunalen Dienstherrn abgeben wolle.

Der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern hat erläutert, dass die Höchstaltersgrenze eine unsinnige Hürde für den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern sei. Mit dem Median der Bundesländer wäre das Land schon bedeutend weiter. Die falsch verstandene Fürsorge der Landesregierung, dass man keine Chance habe, die Höchstversorgung von 71,75 Prozent zu bekommen, wenn man später einsteige, sei dadurch zu entkräften, dass sie in dem Alter sowieso keiner erreiche. Es sei lieber den Betroffenen zu überlassen, die wüssten, dass sie ihre Höchstversorgung nicht erreichten, aber weil sie so alt seien, beispielsweise noch Anwartschaften in der Rentenversicherung hätten. Es sei allerdings auch zweifelhaft, dass man bis zum Alter von 67 Jahren überhaupt die Mindestversorgung erreiche, wenn wie im Bildungsdienst von Berlin die Höchstaltersgrenze auf 52 Jahre gesetzt werde. Es sei fraglich, ob dadurch motivierte Lehrkräfte gefunden würden. Jedenfalls sei die Altersgrenze mit 40 Jahren nicht mehr zeitgemäß. Der dbb beamtenbund und tarifunion habe bezüglich der Familienzeit zuletzt den Grundsatzbeschluss gefasst, die Länder aufzufordern, entsprechend der EU-Richtlinie tätig zu werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord hat betont, dass in Mecklenburg-Vorpommern sehr aufwendig Quereinsteiger für den Schuldienst ausgebildet würden, die hier aber keine Chance auf die Verbeamtung hätten und, wenn sie fertig seien, in eines der Bundesländer wechselten, wo die Höchstaltersgrenzen deutlich höher lägen, und sich schließlich als Lehrer dort verbeamten würden. Hier bestehe ein „Brain-Drain“ zulasten von Mecklenburg-Vorpommern. In Schleswig-Holstein sei die Höchstaltersgrenze im Rahmen eines Haushaltsbegleitgesetzes auf 50 Jahre angehoben worden.

Eine Flexibilisierung in diesem Bereich sei eine Frage der Fachkräftegewinnung und der Attraktivität, gerade im Bereich der Schule oder der Wissenschaft. Eine starre und restriktive Altersgrenze von 40 Jahren sei hier ein Wettbewerbsnachteil. In Hamburg würden die Höchstaltersgrenzen in den jeweiligen laufbahnrechtlichen Vorschriften dargestellt. In der Polizei gebe es eine niedrigere Altersgrenze als bei den Lehrkräften. Es sei eine Geschmacksfrage, ob man an einer starren Altersgrenze festhalte. Die Frage sei dabei auch, ob es ein großer Wurf wäre, wenn die Altersgrenze auf 45 Jahre angehoben werde, während andere Bundesländer längst eine Altersgrenze von 50 Jahren hätten. Eine Flexibilisierung der Altersgrenzen könnte es erleichtern, dass die Ministerien flexibler auf Personalbedarfe mit entsprechenden Höchstaltersgrenzen reagieren könnten. Die DGB-Bezirkskonferenz habe sich zuletzt nachdrücklich dafür stark gemacht, die Familienstartzeit auch im Beamtenrecht der Länder zu verankern. Bisher habe noch kein Bundesland eine Regelung dazu getroffen, sodass Mecklenburg-Vorpommern als Land der Familie die Chance habe, ein Zeichen für Familienfreundlichkeit zu setzen. Angesichts der aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung und der politischen Diskussionen wäre dies angemessen und zu begrüßen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern hat klargestellt, dass die Höchstaltersgrenzen in der polizeilichen Praxis, anders als im Lehrerbereich, nicht das Thema seien. Bezüglich der Familienstartzeit könne sie sich den Worten der anderen Sachverständigen anschließen. Sie möchte sowohl den Ausschuss als auch die Parlamentarier im Landtag dazu ermutigen, bei dem einen oder anderen Thema Vorreiter zu werden oder möglicherweise mit anderen Ländern gleichzuziehen. Mecklenburg-Vorpommern sei das einzige ostdeutsche Bundesland, das noch systemnahe Zeiten im Gesetz habe. Dies führe bei einigen Kolleginnen und Kollegen zu einer massiven Versorgungslücke von bis zu 500 Euro monatlich.

Die Fraktion Die Linke hat bezüglich der Regelung in § 17 des Gesetzentwurfes gefragt, ob nicht auch der Verweis auf ein Jurastudium eine Regelvermutung für die Befähigung sei und worin der Unterschied zu kommunalen Wahlbeamten bestehe. Schließlich solle es bei einer Einzelfallprüfung bleiben und der Landesbeamtenausschuss habe das letzte Wort. In Zeiten, in denen es immer schwieriger werde, Volljuristen oder auch andere Geeignete zu finden, die die formellen Voraussetzungen erfüllten, sei die Durchbrechung des Prinzips der Bestenauslese nicht so deutlich zu sehen.

Der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat hierauf geantwortet, dass der Wähler darüber entscheide, wer Wahlbeamter werde. Dafür sei ein Jurastudium auch nicht erforderlich. Seit der friedlichen Revolution habe es die unterschiedlichen Berufsgruppen in Funktion der Wahlbeamten gegeben – ob Theologen, Architekten, Physiker, aber auch Landwirte. Es sei nicht erkennbar gewesen, dass eine bestimmte Profession zu einer besonders glücklichen Amtszeit geführt habe. Eine Relation sei dazu nicht erkennbar gewesen. Bei der Ebene darunter gehe es aber um jene, die arbeiten müssten und rechtssichere Bescheide erstellen müssten. Dies lerne man durch das Führen einer Verwaltung, seien es sieben oder 14 Jahre, nicht. Daher sollte die Regelvermutung im Gesetzentwurf gestrichen werden. Übrigens sei der Zeitraum von sieben Jahren keine lange Zeit. Nach dieser Zeit sei der Wahlbeamte wahrscheinlich nicht wiedergewählt worden. Dies sei dann kein absolutes Kompetenzsignal. Wenn man nach sieben Jahren meine, man könne die Tätigkeit des Referatsleiters im Ministerium auch ausführen, weil man sieben Jahre eine Kleinstadt mit der Verwaltung einer amtsfreien Gemeinde geführt habe, dann sei dies selbstbewusst. Deswegen sollte es bei der Einzelfallentscheidung im Landesbeamtenausschuss bleiben.

Der dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern hat erklärt, dass er prinzipiell nichts gegen die Regelung in § 17 habe. Es müsse aber vernünftig ausgestaltet sein. Man kenne im kommunalpolitischen Bereich die Demotivation, politische Ämter zu übernehmen, wenn nicht klar sei, wie jemand wieder in den Beruf integriert werden könne. Es sei insoweit gut, dass an dieser Stelle auch eine Öffnung stattfinde, damit die betroffenen Personen auch wieder vernünftig eingegliedert werden könnten. In der Stammebelegschaft bestünden aber auch Befürchtungen, dass wieder Karrierewege zerstört würden und Anlassbeurteilungen über den Haufen geworfen würden, weil plötzlich jemand davorgeschoben werde.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord hat ergänzt, dass es eine über 100-jährige Diskussion im Beamtenrecht sei, ob bestimmte Leitungsfunktionen nur von Volljuristinnen und Volljuristen wahrgenommen werden könnten oder auch von Menschen mit anderen Qualifikationen. Die dienstrechtliche Auffassung habe sich inzwischen dahingehend gewandelt, Studienabschlüsse breiter zu betrachten. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes sei es eine nachgeordnete Frage. Denn er mache eine kollektive Interessenvertretung für seine Mitglieder.

Bei diesem Thema gehe es aber um Einzelfälle, vielleicht einen in fünf Jahren oder zwei in zehn Jahren. Es werde schließlich kein Massenphänomen sein, dass abgewählte Wahlbeamte in den öffentlichen Dienst strömten und die Gleichwertigkeit von Qualifikationen beantragten. Die Regelung des § 17 insgesamt, dass auch andere berufliche Qualifikationen, die in der Privatwirtschaft oder anderen Funktionen erworben worden seien, bei einer Bewerbung im öffentlichen Dienst im Rahmen einer Einzelfallentscheidung anerkannt würden, sei unstrittig, wichtig und richtig. Es gebe nach wie vor die Hürden, dass es ein Auswahlverfahren gebe und eine Prüfung durch den Landesbeamtenausschuss stattfinde.

Es gebe daher keinen Automatismus, dass man aus einem Wahlamt in den öffentlichen Dienst wandere. Im Übrigen würden etwaige auftretende Einzelfälle in der Öffentlichkeit und im parlamentarischen Rahmen sehr kritisch beäugt. Wichtiger sei die Diskussion zum Rückkehrrecht. Wer aus dem öffentlichen Dienst komme – egal, mit welchen Qualifikationen und mit welcher Laufbahn – und sich auf ein Wahlmandat bewerbe und gewählt werde, werde nach dem Beamtenstatusgesetz mit Erhalt der Urkunde zum Wahlbeamten automatisch aus seinem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entlassen. Wenn er dann abgewählt werde, habe er erst einmal kein Rückkehrrecht. Er könne sich wieder für den öffentlichen Dienst bewerben. Dann spiele die Höchstaltersgrenze wieder eine Rolle und ggf. brauche es eine Einzelfallentscheidung des Landesbeamtenausschusses. Zudem gebe es Probleme bei der Anerkennung von entsprechenden Erfahrungen und Qualifikationen, z. B. wenn ein Lehrer, der seine Schule verlasse, Bürgermeister in Boizenburg werde und dann wieder zurück in den Schuldienst möchte. Wer die Stadtverwaltung von Boizenburg führen könne, der könne wahrscheinlich auch ein Gymnasium oder eine entsprechende andere Schule führen. Es sei eine wichtige Frage, dass man dabei entsprechende Qualifikationen anerkenne. Es sei durchaus eine relevante Frage, wie politische Wahlämter in den Kommunen für qualifizierte Menschen im öffentlichen Dienst attraktiv gehalten würden. Diese Frage müsse beantwortet werden.

Die Fraktion der SPD hat sich auf die Ausführungen des dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern in seiner schriftlichen Stellungnahme bezogen. Danach basiere die Kalkulation der Landesregierung nach der letzten umfassenden Besoldungsanpassung offenbar auf der Annahme eines zusätzlichen Ehegatteneinkommens. Selbstverständlich sei es eher die Regel, dass vor 50 Jahren ein Beamter noch der alleinige Verdienner in einer Familie gewesen sei. Im Laufe der Zeit seien an vielen Punkten Änderungen im Beamtenrecht vorgenommen worden. Auch die Wahlfreiheit bei der Krankenversicherung sei der Zeit geschuldet.

Auf die Frage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, ob es bei den Belangen verdeckter Ermittler und der Frage der elektronischen Personalakte gesetzlichen Regelungsbedarf bestehe und ob es schon Best-Practice-Beispiele gebe, hat die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern klargestellt, dass diesbezüglich das Votum des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern entscheidend sei. Die Kolleginnen und Kollegen seien einem hohen Risiko ausgeliefert und in Bereichen von Schwerstkriminellen unterwegs, wo ein Menschenleben vielleicht keinen großen Wert habe. Daher müsse die Möglichkeit, auf diese Daten zuzugreifen, eng begrenzt und kontrolliert werden. Deshalb solle der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern mitbeteiligt werden, um dies sauber auszugestalten.

Der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat zum vorliegenden Gesetzentwurf schriftlich Stellung genommen. In der schriftlichen Stellungnahme hat er ausgeführt, dass die geplanten rechtlichen Neuerungen, insbesondere die Umsetzung der Maßgaben des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021 (Az.: 2 C 2.21) im Rahmen des Beurteilungsrechts mit Blick auf eine insoweit geschaffene erhöhte Transparenz und Rechtssicherheit bezüglich geltender grundlegender Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen angesichts ihrer entscheidenden Bedeutung für Auswahlentscheidungen als positiv bewertet würden. In praktischer Hinsicht würde dabei eine zeitnahe Umsetzung der hieraus resultierenden Überprüfung des jeweiligen Beurteilungsrechts sowie die Regelung in Gestalt einer Rechtsverordnung begrüßt.

Erwähnt sei zudem, dass die gesetzliche Klarstellung des § 61 Absatz 3 des Entwurfes des Landesbeamtengesetzes mit Blick auf die Bedeutung für die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bezüglich der Beurteilungserstellung prognostisch auch deutliche Vorteile in der Verwaltungspraxis biete. Hinsichtlich der in Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels beabsichtigten Regelungen der §§ 14a, 17 und 18 des Landesbeamtengesetzes sei mit Blick auf den eher geringen Anteil von Beamtinnen und Beamten in den Kommunalverwaltungen absehbar, dass diese Neuerungen keinen maßgeblichen Einfluss auf die Sicherung der Handlungsfähigkeit und Attraktivität des öffentlichen Dienstes in den Kommunen haben dürften. Darüber hinaus dürfte die beabsichtigte Regelung der pauschalen Beihilfe mit Blick auf die diesbezügliche Unwiderruflichkeit der Beantragung rechtliche Risiken bedingen: „Der Antrag auf Gewährung der pauschalen Beihilfe und der Verzicht auf die ergänzende Beihilfe sind unwiderruflich [...]“ (vgl. § 80a Satz 2). Zwar werde die Neuregelung prognostisch lediglich einen geringen Anwendungsbereich in Gestalt der bereits in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Beamtinnen und Beamte und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie künftiger Beamtinnen und Beamte umfassen. Insbesondere mit Blick auf die klare Limitierung der Gewährung der pauschalen Beihilfe nach Maßgabe des § 80a Absatz 3 sei den benannten Personenkreisen im Fall von auftretenden (nicht zu vertretenden) Irrtümern bezüglich der Berechnungsgrundlagen und/oder Berechnungsergebnisse im Fall einer erfolgten schriftlichen Antragstellung jeglicher Handlungsspielraum entzogen. Dies könne Konstellationen hervorbringen, welche der Wahrung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber den künftigen Beamtinnen und Beamten nicht gerecht würden. Dabei seien ebenso Risiken in Bezug auf die Personengruppe der anspruchsberechtigten Angehörigen der Beamtinnen und Beamten mit in den Blick zu nehmen. Insbesondere die „Kann“-Bestimmung des § 80a Absatz 7 Satz 2 bedürfe der Konkretisierung, in welchen Fällen unter welchen Voraussetzungen eine Beihilfe auch bei einer Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung gewährt werde bzw. sich eine Ermessenreduzierung auf null ergebe. Die Frage des Wechsels in die private Krankenversicherung bzw. des Verbleibs in der gesetzlichen Krankenversicherung sei für Kinder nicht unbeachtlich. Dies gelte insbesondere dann, wenn beide Elternteile verbeamtet seien.

Die in § 80a Absatz 7 vorgesehene Regelung für anspruchsberechtigte Angehörige sollte möglichst vollumfänglich alle denkbaren Fallgruppen (Trennung der Eltern, Tod eines Elternteils, Wechsel des Sorgerechts usw.) erfassen. In Anbetracht des eher geringen Anteils von Beamtinnen und Beamten im kommunalen Raum dürfte die beamtenrechtliche Gesetzgebung keinen maßgeblichen Einfluss auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in den Kommunen haben. Im Bereich des Landesdienstes, z. B. der Polizei, sei dies jedoch bereits einer andersgelagerten Beurteilung zugänglich.

Der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. hat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben und hierin betont, dass das Land Hamburg Initiator für die Einführung einer pauschalen Beihilfe gewesen sei, welches seit dem 1. August 2018 allen Beamtinnen und Beamten, die sich für die gesetzliche Krankenversicherung entschieden, einen Arbeitgeberzuschuss in Form einer pauschalen Beihilfe zahle. Der Zuschuss sei begrenzt auf den halben Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (bzw. auf den hälftigen Beitrag im Basistarif bei einer Krankenvollversicherung in der privaten Krankenversicherung). Bedingung für den Arbeitgeberzuschuss sei in jedem Fall, dass die Beamten ihren Anspruch auf die individuelle Beihilfe unwiderruflich aufgäben. Sie könnten dann nicht mehr zur individuellen Beihilfe zurückkehren.

Das Angebot des Landes Hamburg habe einen politischen Hintergrund gehabt: Die Beamten unterlägen heute als eine der wenigen Personengruppen nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie hätten die Möglichkeit, sich in der privaten Krankenversicherung abzusichern, und bildeten hier die größte Versichertengruppe. Mit dem Arbeitgeberzuschuss sollten die Beamten zur Absicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung motiviert werden. Laut Friedrich-Ebert-Stiftung sei ein Weg zur Bürgerversicherung, dass sich mehr Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Der Weg zur Bürgerversicherung, Positionspapier 24/2016). Der ehemalige Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach sehe in dem sog. „Hamburger Modell“ einen „großartigen Schritt in Richtung Bürgerversicherung“ (Tweet, 9. August 2017). Abgeordnete in den Bundesländern folgten der Einschätzung: „Mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe nähern wir uns der Idee einer Bürgerversicherung, die wir, die SPD, schon seit Langem fordern“ (Nicolas Fink, Finanzpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Landtag Baden-Württemberg, Plenarsitzung vom 10. November 2022) oder „Unser eigentliches Ziel als SPD ist eine grundsätzliche Reform unseres Krankenversicherungssystems, bei dem Menschen mit allen Einkommensarten in der gesetzlichen Krankenversicherung Mitglied sind (die sogenannte Bürgerversicherung). Eine solche Reform war in den letzten Legislaturperioden (...) nicht zu vereinbaren. So kam es überhaupt erst zu der Idee, die GKV als Zwischenschritt für Beamt/innen zu öffnen“ (Sabine Friedel, Fraktionsvorstand SPD-Fraktion im Sächsischen Landtag, Abgeordnetenwatch 19. Februar 2023). Dabei sei belegt, dass die angestrebte Einheitsversicherung die medizinische Versorgung durch den Wegfall von Mitteln gefährde – auf dem Land sogar noch stärker als in den Städten. Bundesweit betrage der PKV-Mehrumsatz 14,46 Milliarden Euro (2023) (vgl. Wissenschaftliches Institut der PKV: Mehrumsatz und Leistungsausgaben der Privatversicherten – Jahresbericht 2025). Davon entstünden jährlich 191,8 Millionen Euro in Mecklenburg-Vorpommern. Dieses Geld komme vor allem Ärzten auf dem Land zugute. So habe eine Arztpraxis in der wirtschaftsstärkeren Stadt Rostock einen realen Mehrumsatz von 31.795 Euro pro Jahr erzielt. In der strukturschwachen Region Nordwestmecklenburg seien es 56.752 Euro, in Ludwigslust-Parchim sogar 62.285 Euro. Diese Mehrumsätze könnten Ärztinnen und Ärzte, Apotheken, Therapeutinnen und Therapeuten in Fachpersonal oder moderne medizinische Infrastruktur investieren.

Die Einführung der pauschalen Beihilfe folge der politischen Zielsetzung, diese Vorteile der privaten Krankenversicherung für die Versorgung aller Versicherten zu beseitigen, indem alle Bürgerinnen und Bürger Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung erhielten und der PKV-Mehrumsatz entfalle.

Des Weiteren hat der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. ausgeführt, dass Beamte heute zu den Wenigen gehörten, die die Wahlfreiheit zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung hätten. Diese Wahlfreiheit werde mit der pauschalen Beihilfe beschränkt, da die Beamten ihre einmal getroffene Wahl – anders als heute – nicht mehr revidieren könnten. Bedingung für den Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung sei, dass der Anspruch auf die individuelle Beihilfe unwiderruflich aufgegeben werde. In der heutigen Praxis hätten Beamte z. B. die Möglichkeit, sich nach zehn oder mehr Jahren in der gesetzlichen Krankenversicherung doch noch für die Beihilfe mit ergänzender privater Krankenversicherung zu entscheiden. Würden es die ursprünglichen Initiatoren des „Hamburger Modells“ mit dem Argument der „Wahlfreiheit“ ernst meinen, müssten sie sich für eine Senkung der Versicherungspflichtgrenze für Angestellte einsetzen, die heute für knapp 90 Prozent der Arbeitnehmer eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Folge habe. Dies zeige, dass es im Hamburger Modell nur um eine Einbahnstraße zur gesetzlichen Krankenversicherung gehe und nicht um echte Wahlfreiheiten.

Als Begründung für die pauschale Beihilfe würden häufig die Beamten mit Kindern und die Beamten mit Behinderungen genannt. Auch mit Blick auf diese Personengruppen gebe es keinen Handlungsbedarf. Im Rahmen der Öffnungsaktionen der privaten Krankenversicherung erhalte heute jeder Beamte unabhängig von seinen Vorerkrankungen und seinem Gesundheitszustand eine attraktive und bezahlbare Zugangsmöglichkeit zur privaten Krankenversicherung. Seit dem 1. Januar 2019 bezögen PKV-Unternehmen darüber hinaus auch die Beamten auf Widerruf in diese Öffnungsaktion ein. Es gebe keine Leistungsausschlüsse und der Risikozuschlag sei auf maximal 30 Prozent des Zahlbeitrages begrenzt. Zuletzt sei zudem eine befristete Sonderöffnungsaktion für alle freiwillig GKV-versicherten Beamten und deren Angehörige durchgeführt worden. Und schließlich erhielten auch Kinder von Beamten Beihilfe. Außerdem stellten Kinderzuschläge einen erheblichen Teil der Besoldung dar.

Die Einführung des Hamburger Modells sei mit hohen, langfristigen Belastungen für das Land verbunden: „Erst ab dem Eintritt in den Ruhestand nach durchschnittlich 40 Jahren (ca. 2060) wird sich diese Steigerung (...) reduzieren (...). Geht man von durchschnittlich 40 Jahren Dienstzeit und 16 Jahren Versorgungsbezug aus, so überwiegen auch bei den neu hinzukommenden Beamtinnen und Beamten, die durch das Hamburger Modell profitieren, insgesamt die Mehrausgaben für den Landeshaushalt erheblich“ (vgl. Landtag Baden-Württemberg, Drucksache 16/9980). Laut Einschätzung von Dr. Martina Johannsen, Präsidentin des Landesrechnungshofes Mecklenburg-Vorpommern, stehe für das Land „nichts weniger als die finanzielle Handlungsfähigkeit des Landes (...) auf dem Spiel.“ Angesichts rasant steigender Ausgaben bei nur schwach wachsenden Einnahmen werde das Land Mecklenburg-Vorpommern in „erhebliche Schwierigkeiten“ geraten, so ihre Einschätzung zur allgemeinen Finanzsituation (vgl. Pressemitteilung Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern vom 7. November 2025). Im Kontext dieser Haushaltslage investiere das Land durch die Einführung der pauschalen Beihilfe ohne Not hohe Summen und nehme weitere, nicht kalkulierbare Kosten in Kauf: „In Pflegefällen und in Fallkonstellationen, in denen eine ergänzende Beihilfe notwendig ist, um dem Mindestmaß an verfassungsrechtlicher Fürsorgepflicht gerecht zu werden, wird der Dienstherr auch weiterhin – zusätzlich zu den finanziellen Aufwendungen für das Hamburger Modell – Beihilfeleistungen erbringen müssen“ (vgl. Landtag Baden-Württemberg, Drs. 16/9980).

Die pauschale Beihilfe sei auf viele Jahrzehnte hinaus teurer als das geltende Recht, weil vom ersten Tag an für den Beamten der volle GKV-Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden müsse, die klassische Beihilfe hingegen nur im konkreten Krankheitsfall. Die Mehrausgaben für den Landeshaushalt überwögen selbst bei Betrachtung des gesamten Beamtenlebens.

Gerade aber in den aktiven Jahren der Beamtinnen und Beamten koste die Kombination aus Beihilfe und privater Krankenversicherung deutlich weniger als ein GKV-Arbeitgeberzuschuss. Für einen Durchschnittsverdiener würden im nächsten Jahr in der gesetzlichen Krankenversicherung rund 758 Euro Krankenversicherungsbeitrag monatlich fällig (je 379 Euro für den Dienstherrn und für den Beamten). Bei Einkünften an der Beitragsbemessungsgrenze (69.750 Euro Jahresbrutto) seien es 1.040 Euro pro Monat (520 Euro für den Dienstherrn und 520 Euro für den Beamten). In den Beamtentarifen der privaten Krankenversicherung betrage der Durchschnittsbeitrag derzeit rund 230 Euro pro Monat (vgl. IGES-Institut: Beitragsentwicklung in der PKV, Oktober 2023). Beim Vergleich der Beiträge sei auch die Familiensituation zu berücksichtigen.

Denn GKV-Versicherte zahlten für Kinder keinen Beitrag. Privatversicherte Beamte würden für Kinder eine Beihilfe von derzeit 80 Prozent erhalten und müssten die restlichen 20 Prozent über eine private Krankenversicherung abdecken – könnten dies aber wiederum von der Steuer absetzen. Mit Blick auf die prognostizierte Belastung des Landeshaushaltes dürfe überdies nicht vernachlässigt werden, dass die gesetzliche Krankenversicherung unter einem erheblichen Finanzdruck stehe. Vertreter der gesetzlichen Krankenversicherung warnten angesichts des Milliardendefizits vor unaufhaltsamen Beitragserhöhungen. Einzelne Akteure hätten kürzlich das GKV-Leistungsangebot zur Debatte gestellt – eine Gefahr, die PKV-Versicherten im Übrigen nicht drohe, denn die vertraglich festgelegten Leistungen blieben ein Leben lang garantiert. Nicht zu vernachlässigen seien überdies die steigenden Kosten für Land und Kommunen durch erhöhte Verwaltungs- und Bearbeitungsaufwände, u. a. durch neue Verfahren der Antragstellung, Prüfung und Auszahlung der Beihilfeabwicklung – dies widerspreche den im Koalitionsvertrag von SPD und Die Linke selbst gesetzten Zielen von Bürokratieabbau und Verwaltungsmodernisierung.

Zudem hat der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. darauf hingewiesen, dass die pauschale Beihilfe auf gravierende verfassungsrechtliche Bedenken mit Blick auf Artikel 33 Absatz 5 GG stoße. Der Dienstherr dürfe seine verfassungsmäßig vorgegebene Fürsorgepflicht nicht gänzlich auf ein anderes System delegieren, indem er die Beihilfe durch den Arbeitgeberzuschuss unwiderruflich ablöse und dem Beamten damit seine Vorsorgefreiheit nehme. Verfassungsrechtlich fragwürdig sei der Zwang zu einer unwiderruflichen Entscheidung für die gesetzliche Krankenversicherung, die der Beamte nicht mehr rückgängig machen könne. Dies verstoße gegen die Vorsorgefreiheit. Lutz Lienenkämper (CDU), ehemaliger nordrhein-westfälischer Finanzminister, habe diese Bewertung geteilt: „Es bestehen zudem erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Einführung einer pauschalen Beihilfe. Das Land hätte keinen Einfluss mehr auf die konkrete Ausgestaltung der Leistungen im Krankheitsfall“ (vgl. Landtag Nordrhein-Westfalen, Drucksache 17/72). Neben dem Risiko entsprechender Verfassungsbeschwerden oder Verfahren der Normenkontrolle bestehe damit jederzeit die Gefahr, dass sich einzelne Beamte, die sich am Anfang ihrer Laufbahn für die gesetzliche Krankenversicherung mit Arbeitgeberzuschuss entschieden hätten, im Laufe ihres Erwerbslebens wieder in das System der Beihilfe einklagen könnten. Für den Dienstherrn hätte dies wiederum zur Folge, dass er in vielen Fällen zunächst die höheren Aufwendungen für den GKV-Arbeitgeberzuschuss zu finanzieren hätte, später aber dennoch in die Pflicht genommen werden könnte, die Kosten der Beihilfe zu tragen.

Ein Kapitel des Koalitionsvertrages stehe unter der Überschrift „Nachhaltige und solide Haushalts- und Finanzpolitik“ (vgl. Koalitionsvereinbarung „Aufbruch 2030. Verantwortung für heute und morgen“, S. 10). Die pauschale Beihilfe müsse unter diesem Blickwinkel kritisch betrachtet werden. Das Bundesverfassungsgericht habe mit seinem „Klimaschutz-Urteil“ vom 29. April 2021 die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit für die nachfolgenden Generationen anerkannt. Diese Bewertung könne auch als Leitlinie für andere gesellschaftliche Bereiche, z. B. die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, herangezogen werden.

Die Alterung der Bevölkerung, der medizinisch-technische Fortschritt und teure Reformen würden die Finanzen der gesetzlichen Krankenversicherung in den nächsten Jahren weiter belasten und hohen Druck auf die Beitragssätze ausüben. Ob steigender Beitragssatz oder Steuerzuschüsse – die Kosten der Älteren gingen dann voll zulasten der künftigen Beitragszahler. Der demografische Wandel stelle das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Krankenversicherung vor große Probleme. In den Sozialversicherungen verteilten sich immer höhere Lasten auf immer weniger Schultern. Versicherten sich künftig mehr Menschen in der gesetzlichen Krankenversicherung, werde sich das finanzielle Defizit im demografischen Wandel weiter erhöhen, die Beitragssätze – und damit Lohnzusatzkosten – würden weiter steigen – zum Schaden des Arbeitsmarktes und zulasten der jüngeren Generationen.

IV. Wesentliche Ergebnisse der Beratungen des Innenausschusses

Das Ministerium für Inneres und Bau hat ausgeführt, dass das Landesbeamtengesetz zuletzt mit Gesetz vom 14. Mai 2024 geändert worden sei. Es gebe zwischenzeitlich neuen Änderungsbedarf. Mit dem jetzigen Gesetzentwurf wolle die Landesregierung die vereinbarte Einführung der pauschalen Beihilfe umsetzen. Außerdem hätten sich Änderungen aufgrund von höchstrichterlicher Rechtsprechung zum Beurteilungswesen ergeben. Es bestehe weiterer Anpassungsbedarf, der zur Attraktivität der Landesverwaltung und der Kommunalverwaltung als Arbeitgeber beitragen solle. Die wesentlichen Änderungen seien Regelungen für das Beurteilungswesen sowie das Beurteilungsrecht. Es gebe eine höchstrichterliche Rechtsprechung, die eine gesetzliche Grundlage für das Beurteilungswesen fordere. Dies solle mit § 61 geschaffen werden, insbesondere mit der Möglichkeit, durch weitere Rechtsverordnungen das Beurteilungswesen zu regeln. In § 61a solle es die Möglichkeit der fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen bei der Freistellung von Personalratsmitgliedern und Gleichstellungsbeauftragten geben. Zudem sei die Möglichkeit eingeführt worden, eignungsdiagnostische Instrumente bei der Personalauswahl zuzulassen. Dies gelte insbesondere in den Fällen, in denen die fiktive Fortschreibung der letzten Beurteilung nicht möglich sei. Zukünftig könnten für die Auswahlverfahren strukturierte Interviews oder Assessment-Center genutzt werden. Außerdem werde die Möglichkeit der pauschalen Beihilfe für Beamtinnen und Beamten eingeführt, die die gesetzliche Krankenversicherung wählen möchten. Das Land als Arbeitgeber ermögliche es, den hälftigen Anteil der Kosten für die Krankenvollversicherung zu übernehmen. Eine weitere Regelung im Landesbeamtengesetz sei nach § 17 u. a. die Regelung zur Erleichterung der Übernahme von Beschäftigten mit langjähriger einschlägiger Berufserfahrung in das Beamtenverhältnis als „anderer Bewerber“. Dies gelte insbesondere bei entsprechenden Führungserfahrungen und Verantwortungsübernahmen mit langjähriger einschlägiger Berufserfahrung. Der Gesetzentwurf enthalte weiterhin eine Experimentierklausel für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe für die Laufbahn des Technischen Dienstes.

Es solle dort die Laufbahnbefähigung bei geeigneten Bachelor- und Masterabschlüssen, die laufbahnfachliche Einführung während der Probezeit und schnelleren Zugang zum Beamtenverhältnis ohne Vorbereitungsdienst ermöglicht werden. Die Experimentierklausel wolle die Landesregierung entsprechend nutzen, erproben und evaluieren, um diese möglicherweise auf andere Bereiche auszuweiten.

Das Ministerium für Inneres und Bau hat weiterhin erläutert, dass Regelungen für Erleichterungen des Wechsels von Berufssoldatinnen und -soldaten in ein Beamtenverhältnis beim Land und in den Kommunen geschaffen worden seien. Auf laufbahnrechtliche Probezeiten solle verzichtet werden. Weitere Änderungen beträfen die Zuverlässigkeitsprüfung nach § 12a. Danach seien Zuverlässigkeitsprüfungen im Falle der Versetzung nach Mecklenburg-Vorpommern oder im Falle der erneuten Einstellung in das Beamtenverhältnis erforderlich.

Außerdem solle das Prüfungsrecht bei den Ausbildungsprüfungsverordnungen im Beamtenbereich einheitlich sein und bleiben. Der Gesetzentwurf ändere die Benehmensregel in eine Einvernehmensregel. Das Ministerium für Inneres und Bau solle als das zuständige Ministerium für das Beamtenrecht darauf achten. Der Gesetzentwurf schaffe auch die Voraussetzungen für die Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte für die Beschäftigten der Landesverwaltung. Aktuell laufe das Projekt für die Einführung der elektronischen Personalakte und es sei beabsichtigt, mit den Änderungen in § 91 des Landesbeamtengesetzes die gesetzlichen Regelungen zu schaffen. Im Bereich der Feuerwehren werde die Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehrdienst auch beim Ableisten von 24-Stunden-Diensten laut § 114 des Landesbeamtengesetzes verringert. Entsprechende Regelungen für die Verringerung der Regelaltersgrenzen beim Wechselschichtdienst habe es in der letzten Legislatur gegeben. Dies solle auch für den 24-Stunden-Dienst ermöglicht werden und es sei klarstellend im Landesbeamtengesetz festgeschrieben. Außerdem gebe es Änderungen im Landesdisziplinarrecht hinsichtlich der Archivierung und den Anbiutungspflichten von Disziplinarakten an das Landesarchiv. Zudem gebe es weitere Neuregelungen. Disziplinarverfahren, die zum Ende des Beamtenverhältnisses auf Widerruf nicht beendet worden seien, sollten fortgeführt werden können, wenn unmittelbar daran im Anschluss ein Beamtenverhältnis auf Probe zu demselben Dienstherrn begründet werde. Der Gesetzentwurf habe Vorgriffsregelungen in § 81 des Landesbeamtengesetzes unternommen. Die Regelung zu Mutterschutz und Elternzeit in § 81 des neuen Landesbeamtengesetzes orientiere sich an der Bundesregelung, welche die Landesregierung eins-zu-eins anwenden werde. Eine entsprechende Vorgriffsregelung habe die Landesregierung bereits gemacht, damit das Bundesmutterchutzgesetz angewendet werden könne. Schließlich gebe es eine kleine Änderung im Landesbesoldungsgesetz. Dort seien Vertretungsregelungen im Bereich der B-Besoldung konkretisiert worden.

Auf die Frage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, ob die Landesregierung geprüft oder in Erwägung gezogen habe, die Zuverlässigkeitsüberprüfung nach § 12a nicht nur für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, sondern für die gesamte Beamtenschaft vorzusehen, hat das Ministerium für Inneres und Bau geantwortet, dass die Landesregierung dies angedacht habe. In der Diskussion sei aber festgestellt worden, dass die Landesregierung derzeit keinen Bedarf sehe.

Auf die Frage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, welche Maßnahmen die Landesregierung in Betracht ziehe, um Disziplinarverfahren zu beschleunigen, hat das Ministerium für Inneres und Bau mitgeteilt, dass dies weniger an gesetzlichen, rechtlichen Regelungen liege. Die Frage sei, wie zeitnah solche Disziplinarmaßnahmen umgesetzt werden könnten. Bei Disziplinarmaßnahmen, die staatsanwaltschaftliche Ermittlungen beinhalteten, warte man auf den Ausgang der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen. Dies sei die Korrelation.

Auf die Frage der Fraktion der CDU, ob mit den Neuregelungen sichergestellt sei, dass es zu solchen Vorgängen wie dem Fall im Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern in der Landesverwaltung möglichst nicht mehr komme oder ob Nachbesserungsbedarf bestehe, hat das Ministerium für Inneres und Bau erläutert, dass eine gesetzliche Grundlage geschaffen werde, um Beurteilungen erlassen zu können. Die Bestimmungen, die derzeit in den Beurteilungsrichtlinien enthalten seien, sollten auf eine gesetzliche Grundlage in Form von einer Beurteilungsverordnung gebracht werden. Die Beurteilungsverordnung werde derzeit erarbeitet. Auf dieser Grundlage werde es weitere Vorschriften und Richtlinien für die Umsetzung im Einzelnen geben.

1. Zu den Artikeln 1 bis 5 des Gesetzentwurfes

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat beantragt, Artikel 1 wie folgt zu ändern:

1. Nummer 20 wird wie folgt gefasst:

„20. § 18a wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Höchstaltersgrenzen“ ein Komma und das Wort „Verordnungsermächtigung“ eingefügt.
- b) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „40. Lebensjahr“ durch die Angabe „45. Lebensjahr“ ersetzt.
- c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „43. Lebensjahr“ durch die Angabe „48. Lebensjahr“ ersetzt.
- d) Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. wegen der tatsächlichen Pflege von nach einem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere von Eltern, Schwiegereltern, Ehegattinnen oder Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern oder deren Eltern sowie von Geschwistern und volljährigen Kindern verzögert, so erhöht sich die Höchstaltersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 1 um die Zeit der Betreuung oder Pflege, höchstens jedoch um sechs Jahre, in den Fällen des Satzes 1 um höchstens drei Jahre.“

- e) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
- „(4) Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten nicht in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des § 9 Absatz 8 des Soldatenversorgungsgesetzes vorliegen, und für Personen, die im Besitz eines Eingliederungs- oder Zulassungsscheins nach § 13 des Soldatenversorgungsgesetzes sind.“
- f) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „35. Lebensjahr“ durch die Angabe „40. Lebensjahr“ ersetzt.
- g) In Absatz 5 Satz 3 wird die Angabe „38. Lebensjahr“ durch die Angabe „43. Lebensjahr“ ersetzt.
- h) In Absatz 7 Satz 1 werden vor dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wörter „Arbeitnehmerinnen und“ eingefügt und die Angabe „45. Lebensjahr“ wird durch die Angabe „50. Lebensjahr“ ersetzt.
- i) Absatz 8 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Nummer 1 werden vor dem Wort „Bewerber“ die Wörter „Bewerberinnen und“ und vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
- bbb) In Nummer 2 werden vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „des Finanzministeriums“ durch die Wörter „der für Finanzen zuständigen obersten Landesbehörde“ ersetzt.
- j) Absatz 9 wird aufgehoben.
2. Nach Nummer 66 wird folgende Nummer 67 eingefügt:
- „67. Nach § 64b wird folgender § 64c eingefügt:

**„§ 64c
Familienstartzeit**

- (1) Beamtinnen und Beamte sind nach der Geburt eines
1. eigenen Kindes,
 2. Kindes, für das die erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuches noch nicht entschieden ist,
 3. Kindes des Ehegatten/der Ehegattin bzw. eines Partners/einer Partnerin nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz,
 4. Kindes, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,

5. Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde,
6. Kindes einer alleinerziehenden gebärenden Person, deren erklärter Wille die Unterstützung durch den Beamten oder die Beamtin ist, zehn Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freizustellen.

(2) Die Inanspruchnahme ist nach Bekanntwerden der Umstände beim Dienstvorsetzten anzuzeigen. Ein entsprechender Nachweis über das Kindschaftsverhältnis bzw. die Erklärung der alleinerziehenden Person sind vorzulegen.“

3. Die bisherige Nummer 67 wird Nummer 68.
4. Die bisherige Nummer 68 wird Nummer 69 und in Buchstabe b werden die Wörter „wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“ gestrichen.
5. Die bisherigen Nummern 69 bis 81 werden die Nummern 70 bis 82.
6. Die bisherige Nummer 82 wird Nummer 83 und § 80a Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die pauschale Beihilfe bemisst sich nach der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages, bei privater Krankenversicherung jedoch höchstens nach dem hälftigen Beitrag einer Krankenversicherung im Basistarif und wird monatlich zusammen mit den Bezügen gewährt.“

7. Die bisherigen Nummern 83 bis 121 werden die Nummern 84 bis 122.

Antragsbegründend wurde ausgeführt, dass in Nummer 20 des Gesetzentwurfes die Landesregierung bisher nur redaktionelle Änderungen vorsehe. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Schwierigkeiten, Stellen angemessen besetzen zu können, sei jedoch eine Anhebung der Höchstaltersgrenzen in § 18a dringend geboten. In allen Ländern in der näheren Umgebung Mecklenburg-Vorpommerns (Berlin, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein) liege etwa die Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung mindestens bei 45 Jahren. Daher werde nach dem Beispiel u. a. Schleswig-Holsteins beantragt, die bestehenden Altersgrenzen pauschal um fünf Jahre zu erhöhen.

Zudem sei die Familienstartzeit eine zweiwöchige vergütete Freistellung in der Regel für das nicht gebärende Elternteil nach der Geburt eines Kindes. Eine Pflicht zur Einführung der Familienstartzeit ergebe sich für die Mitgliedstaaten aus der sog. EU-Vereinbarkeitsrichtlinie (Richtlinie [EU] 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019). Eine Umsetzung im Bundesrecht stehe jedoch noch aus. Das Verwaltungsgericht Köln habe vor wenigen Monaten geurteilt, dass die Richtlinie in Sachen Familienstartzeit unmittelbar anwendbar und entsprechender Urlaub zu gewähren sei (Urteil vom 11. September 2025 – 15 K 1556/24). Solange die Rechtslage nicht angepasst werde, sei daher mit weiteren Klageverfahren, auch in Mecklenburg-Vorpommern, zu rechnen. Aber auch unabhängig von europarechtlichen Fragen sei die Einführung einer Familienstartzeit im Interesse des Landes. Mit einer entsprechenden Regelung im Landesbeamtengesetz könnte das Land Mecklenburg-Vorpommern eine Vorreiterrolle in Sachen Familienfreundlichkeit und Attraktivität des öffentlichen Dienstes einnehmen.

Urlaub ohne Dienstbezüge zur Pflege oder Betreuung solle nach § 66 Absatz 2 des Entwurfes künftig nur noch gewährt werden können, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstünden. Der DGB befürchte in seiner Stellungnahme zu dem Entwurf Nachteile für Beamtinnen und Beamte in Bereichen, die unter einer angespannten Personalsituation litten. Hier sollte die aktuelle Rechtslage fortgelten.

In § 80a Absatz 3 des Gesetzentwurfes werde festgelegt, dass sich die Bemessung der pauschalen Beihilfe bei der beihilfeberechtigten Person auf den auf die Besoldung oder die Versorgungsbezüge entfallenden Beitragsanteil beschränke, soweit sich die Höhe des Beitrages nach der Höhe des Einkommens bestimmte. Der DGB weise in seiner Stellungnahme darauf hin, dass in Hamburg die Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages erstattet werde. Eine entsprechende Regelung wäre auch in Mecklenburg-Vorpommern angebracht.

Der Innenausschuss hat den Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke, gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie bei Stimmenthaltung seitens der Fraktion der AfD mehrheitlich abgelehnt.

Die Fraktion der CDU hat beantragt, Artikel 1 wie folgt zu ändern:

1. Nummer 18 wird wie folgt gefasst:

„18. § 17 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden vor den Wörtern „anderer Bewerber“ die Wörter „andere Bewerberin oder“ eingefügt.
- b) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„(1) In das Beamtenverhältnis kann auch berufen werden, wer, ohne die vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zu erfüllen, die Befähigung für die Laufbahn durch langjährige Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat, die nach Fachrichtung, Breite und Wertigkeit dem Aufgabenspektrum in der angestrebten Laufbahn entsprechen muss (andere Bewerberin oder anderer Bewerber). Dies gilt nicht, wenn eine bestimmte Vorbildung oder Ausbildung durch eine Regelung außerhalb des Beamtenrechts vorgeschrieben oder eine besondere Vorbildung oder Fachausbildung nach der Eigenart der Laufbahnaufgaben zwingend erforderlich ist.

(2) Der Landesbeamtenausschuss oder ein von ihm bestimmter unabhängiger Unterausschuss stellt fest, ob die andere Bewerberin oder der andere Bewerber nach Maßgabe des Absatzes 1 die Befähigung für die Laufbahn, in der sie oder er verwendet werden soll, besitzt. Unter Beachtung dieser Vorgaben stellt die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident die Befähigung für die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre fest.“

2. Nummer 20 wird wie folgt gefasst:

„20. § 18a wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Höchstaltersgrenzen“ ein Komma und das Wort „Verordnungsermächtigung“ eingefügt.

b) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „40“ durch die Angabe „45“ ersetzt.

c) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „43“ durch die Angabe „48“ ersetzt.

d) Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. wegen der tatsächlichen Pflege von nach einem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere von Eltern, Schwiegereltern, Ehegattinnen oder Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern oder deren Eltern sowie von Geschwistern und volljährigen Kindern verzögert, so erhöht sich die Höchstaltersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 1 um die Zeit der Betreuung oder Pflege, höchstens jedoch um sechs Jahre, in den Fällen des Satzes 1 um höchstens drei Jahre.“

e) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten nicht in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des § 9 Absatz 8 des Soldatenversorgungsgesetzes vorliegen, und für Personen, die im Besitz eines Eingliederungs- oder Zulassungsscheins nach § 13 des Soldatenversorgungsgesetzes sind.“

f) In Absatz 5 Satz 1 wird die Angabe „35“ durch die Angabe „40“ ersetzt.

g) In Absatz 5 Satz 3 wird die Angabe „38“ durch die Angabe „43“ ersetzt.

h) In Absatz 7 werden vor dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wörter „Arbeitnehmerinnen und“ eingefügt und die Angabe „45“ durch die Angabe „50“ ersetzt.

i) Absatz 8 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 1 werden vor dem Wort „Bewerber“ die Wörter „Bewerberinnen und“ und vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.

bbb) In Nummer 2 werden vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.

- j) In Satz 2 werden die Wörter „des Finanzministeriums“ durch die Wörter „der für Finanzen zuständigen obersten Landesbehörde“ ersetzt.
- k) Absatz 9 wird aufgehoben.

Hierzu hat die Fraktion der CDU ausgeführt, dass die Intention des Gesetzgebers, mit der Änderung des § 17 dem zunehmenden Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken, nicht greife. Fachkräftemangel bestehe zunehmend in der Laufbahngruppe 2, im 2. Einstiegsamt. Nach der Bewertungssystematik für die Wahrnehmung eines Dienstpostens in dieser Laufbahn sei ein Grad der Vor- und Ausbildung erforderlich, den nur ein Laufbahnbeamter inhaltlich erreichen könne, wenn er über die fachliche Qualifikation und eine umfassende Berufs- und Lebenserfahrung verfüge. Das Bundesverwaltungsgericht komme in mehreren Entscheidungen zu dem Schluss, dass ohne Laufbahnbefähigung auch bei jahrelanger Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben kein höheres Amt beansprucht werden könne. Die mit dem Entwurf eingefügte Annahme, dass langjährige Berufserfahrung grundsätzlich anzunehmen sei, wenn vergleichbare Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes für die Dauer von mindestens sieben Jahren ausgeübt würde und eine Entsprechung nach Fachrichtung, Breite und Wertigkeit des Aufgabenspektrums in der angestrebten Laufbahn in der Regel bei hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten vorliege, sei weder nachvollziehbar begründet noch gerichtsfest und somit ersatzlos zu streichen.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und um ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit und den zukünftigen Versorgungsansprüchen zu gewährleisten, solle die Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung von bisher 40 Jahren auf 45 Jahre angehoben werden. Die Erhöhung solle für Schwerbehinderte und ihnen gemäß § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gleichgestellte behinderte Menschen mit einer Erhöhung der Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung von bisher 43 Jahren auf 48 Jahre gleichfalls gelten.

Der Innenausschuss hat den Änderungsantrag der Fraktion der CDU mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mehrheitlich abgelehnt.

Die Gruppe der FDP hat beantragt, Artikel 1 wie folgt zu ändern:

1. Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Buchstabe w wird gestrichen.
 - b) Die Buchstaben x, y und z werden die Buchstaben w, x und y.
2. In Nummer 18 wird Buchstabe b gestrichen.
3. Nummer 82 wird gestrichen.
4. Die Nummern 83 bis 121 werden die Nummern 82 bis 120.

Dazu hat die Gruppe der FDP erläutert, dass die Anhörung ergeben habe, die Einführung einer pauschalen Beihilfe habe negative Auswirkung auf den Landeshaushalt. In Anbetracht der aktuellen finanziellen Situation des Landes sei eine Einführung momentan nicht angemessen und deshalb zu streichen. Weiterhin habe sich gezeigt, dass die bisherigen Regelungen für die Anerkennung von geleisteten Dienstzeiten im Rahmen der Laufbahnvoraussetzungen ausreichend seien. Die vorgeschlagenen Anpassungen seien daher zu streichen.

Der Innenausschuss hat den Änderungsantrag der Gruppe der FDP mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, CDU, Die Linke und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie bei Stimmenthaltung seitens der Fraktion der AfD einvernehmlich abgelehnt.

Der Innenausschuss hat den unveränderten Artikeln 1 bis 5 mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke und bei Stimmenthaltungen seitens der Fraktionen der AfD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einvernehmlich zugestimmt.

2. Zum Gesetzentwurf im Ganzen

Der Innenausschuss hat den Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 8/5314 einschließlich der Überschrift einvernehmlich mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke und bei Stimmenthaltungen seitens der Fraktionen der AfD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unverändert angenommen.

3. Zum Entschließungsantrag der Fraktion der CDU

Die Fraktion der CDU hat folgende Entschließung beantragt:

„I. Der Landtag stellt fest:

Für die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, die im Dienst unseres Landes stehen und nach einer Wahl auf Zeit als Bürgermeisterin oder Bürgermeister oder Landrätin oder Landrat in der Kommunalverwaltung politische Verantwortung übernehmen wollen, stellt sich bislang die Frage, ob bei der Übernahme eines Amtes als kommunale Wahlbeamtin oder kommunaler Wahlbeamter eine Rückkehr in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit möglich ist und zu welchen Bedingungen. Das kann Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit davon abhalten, sich als Bürger politisch zu engagieren. Eine gesetzliche Regelung für das Verfahren und die Voraussetzungen für eine Rückkehr gibt es in Mecklenburg-Vorpommern bislang nicht.

- II. Die Landesregierung wird aufgefordert, die Voraussetzungen zur Einführung eines Rückkehrrechts für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte zu schaffen und dem Landtag den Entwurf einer entsprechenden rechtlichen Regelung vorzulegen, wonach, soweit eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit hauptamtliche kommunale Wahlbeamtin oder hauptamtlicher kommunaler Wahlbeamter wird, die Rechte und Pflichten aus dem zuletzt im Beamtenverhältnis wahrgenommenen Amt ruhen und die Beamtin oder der Beamte nach Beendigung ihrer Amtszeit auf Antrag in dasselbe Amt derselben Laufbahn zurückkehren können, das sie im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Zeitpunkt der Begründung des Wahlbeamtenverhältnisses innehatten, sofern sie zum Zeitpunkt ihrer Wiederverwendung die Altersgrenzen nach Maßgabe des Landesbeamtengesetzes noch nicht erreicht haben. Die Beamtinnen und Beamten sollen mit Beginn der Wiederverwendung die Besoldung aus dem zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wahrgenommenen Amt erhalten.“

Der Innenausschuss hat den Entschließungsantrag der Fraktion der CDU mit den Stimmen der Fraktionen der SPD und Die Linke, gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und CDU und bei Stimmenthaltung seitens der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mehrheitlich abgelehnt.

Schwerin, den 15. Januar 2026

Ralf Mucha
Berichterstatter