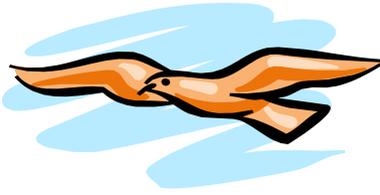


# DSTG

DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT  
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

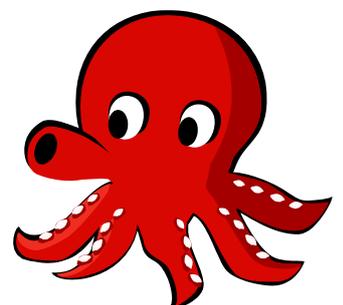
22. Jahrgang  
Sonderausgabe

[www.dstg-mv.de](http://www.dstg-mv.de)

[www.dstg-mv.de](http://www.dstg-mv.de)



 **dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

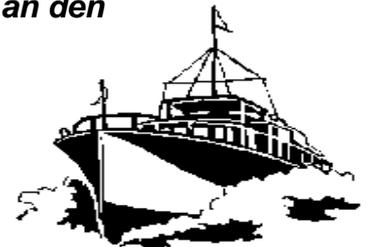




# Sonderausgabe Wellenbrecher 2021

## **Inhalt u.a.:**

- ⇒ **Vorwort**
- ⇒ **Zusammenfassung der Rubrik 2016 - 2021**  
**„Wir werden nichts vergessen! denn Nach der Wahl ist vor der Wahl!“**
- ⇒ **Schreiben der DSTG Mecklenburg-Vorpommern an die Landesvorsitzende der SPD, Frau Manuela Schwesig**
- ⇒ **Antwort der SPD an die DSTG M-V**
- ⇒ **Schreiben der DSTG Mecklenburg-Vorpommern an den Landesvorsitzenden der CDU, Herr Michael Sack**
- ⇒ **Antwortschreiben der CDU an die DSTG M-V**
- ⇒ **Interview mit dem MdL Frau Jeannine Rösler (Die Linke)**
- ⇒ **Kleine Anfrage der Abgeordneten Jeannine Rösler zur Beförderungspraxis in der Finanzverwaltung M-V mit der Antwort der Landesregierung**
- ⇒ **Interview mit unserem Kollegen und Landesvorsitzenden der FDP, Herr Rene Domke**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in wenigen Tagen, am 26. September 2021, finden die Wahlen für einen neuen Landtag in Mecklenburg-Vorpommern und für einen neuen Bundestag statt. Die Bürgerinnen und Bürger entscheiden mit ihrer Wahl, wer unser Bundesland und wer Deutschland in den kommenden fünf Jahren regieren wird. Die Politikerinnen und Politiker haben auch in der vergangenen Legislatur mit dazu beigetragen, dass die Politikverdrossenheit weiter zugenommen hat. Deutliches Zeichen dafür ist die stets sinkende Wahlbeteiligung bei den Kommunal-, Landtags- und Bundestagswahlen.

Dabei ist das Wahlrecht eine der größten geschichtlichen Errungenschaften. Wählen zu dürfen ist eine der Grundsäulen der Demokratie. Das Wahlrecht gehört zu den politischen Grundrechten.

In dieser Sonderausgabe des "Wellenbrechers" lassen wir Parteien zu Wort kommen, die sehr wahrscheinlich im kommenden Landtag in Mecklenburg-Vorpommern vertreten sein werden. Anders als die Jahre zuvor haben wir keine neuen Wahlprüfsteine formuliert und an die Parteien verschickt, sondern wir haben die Regierungsparteien, SPD und CDU, mit den Antworten auf unsere Wahlprüfsteine 2016 konfrontiert. Wir wollten von ihnen wissen, was ist aus dem damals Geschriebenen geworden. Mit einigen Landtagsabgeordneten pflegt die Deutsche Steuergewerkschaft seit vielen Jahren/Jahrzehnten eine sehr enge Zusammenarbeit. Hier sind in erster Linie Frau Jeanine Rösler für die Partei "Die Linke" und Herr Tilo Gundlack für die SPD zu nennen. Da die Partei "Die Linke" als Oppositionspartei nicht das Heft des Handelns in der Hand hielt, wir sie aber dennoch zu Wort kommen lassen wollten, finden Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, in dieser Sonderausgabe ein Interview mit Frau Rösler. Ähnlich, weil im letzten Landtag nicht vertreten, sind wir mit der FDP verfahren. Hier tritt mit Rene Domke nicht nur ein Kollege, sondern auch ein Mitglied unseres Landesverbandes zur Landtagswahl an. Das Interview finden Sie ebenfalls in diesem Heft.

Abgerundet wird dieser „Wellenbrecher“ mit den unter der Rubrik "Wir werden nichts vergessen" gesammelten Punkten. Lassen Sie sich von dieser Sonderausgabe inspirieren, und nehmen Sie Ihr Recht zur Wahl wahr.

Mit kollegialem Gruß,

Frank Höhne





## Spendenaufruf

für von der Hochwasserkatastrophe betroffene Kolleginnen und Kollegen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unvermeidlich haben sich die schrecklichen Bilder der Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen in die Köpfe der Bevölkerung gebrannt. Die Bilder, die in allen Nachrichtensendungen auf und ab laufen, können jedoch nicht im Ansatz darstellen, wie schwer einzelne Betroffene in ihren Existenzen erschüttert sind. Auch Kolleginnen und Kollegen aus den rheinland-pfälzischen Finanzämtern stehen teilweise vor Trümmern.

Deshalb wollen wir helfen: **Kolleginnen und Kollegen helfen Kolleginnen und Kollegen!**

Es kamen schon vermehrt Rückfragen aus anderen DSTG-Landes- und Bezirksverbänden, wie man unterstützend eingreifen kann. Dafür sind wir sehr dankbar!

Ab heute existiert ein Spendenkonto, das die DSTG Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Therapiehilfverein Hoffnungsschimmer e.V. ins Leben gerufen hat. Das gespendete Geld soll in vollem Umfang an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden, die am dringendsten auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind.

Gespendet werden kann auf folgendes Konto:

**Therapiehilfverein Hoffnungsschimmer e.V.**

**Sparkasse Kaiserslautern**

**Kennwort: Hochwasserhilfe**

**IBAN: DE36 5405 0220 0000 5042 66**

**BIC: MALADE51KLK**

Falls Ihr noch nach Möglichkeiten sucht, wie auch Ihr helfen könnt, ist dies eine Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen in Not zu helfen.

Da Hilfsorganisationen betonen, dass Sachspenden im Moment nicht mehr zielführend sind, bedanken wir uns im Vorfeld bereits für jeden noch so kleinen finanziellen Beitrag, mit dem wir Kolleginnen und Kollegen helfen können, die unbedingt darauf angewiesen sind.

Bei Rückfragen könnt Ihr Euch sehr gerne jederzeit an die DSTG-Landesgeschäftsstelle wenden. Wir werden versuchen, alle Fragen beantworten zu können.

In Momenten wie diesen wird klar, dass die DSTG-Familie mehr ist als nur eine Floskel. Das beweisen uns die vielen Fragen nach Hilfemöglichkeiten!

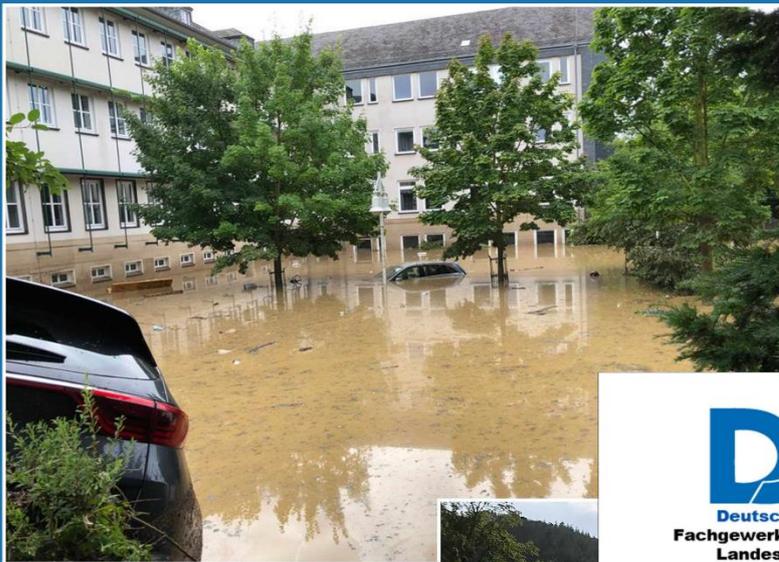
Herzlichen Dank!

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Bayer  
Landesvorsitzender



# Spendenaktion für die Opfer der Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz



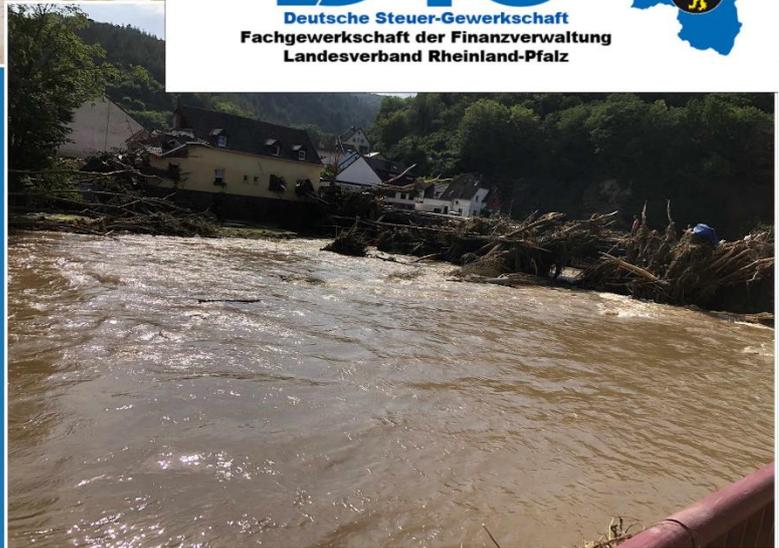
Wir sammeln in Kooperation mit dem „Therapiehilfverein Hoffnungsschimmer e.V.“ für von der Hochwasserkatastrophe betroffene Kolleginnen und Kollegen.

**DSTG**  
Deutsche Steuer-Gewerkschaft  
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung  
Landesverband Rheinland-Pfalz



Durch Ihre Spende können wir in Not geratene Kolleginnen und Kollegen mit einer finanziellen Soforthilfe unterstützen.

Betroffene können sich gerne an die DSTG-Geschäftsstelle oder an den örtlichen Personalrat / den DSTG-Ortsverband wenden.  
Tel. 0631/3609288  
info@dstg-rlp.de



Therapiehilfverein  
Hoffnungsschimmer e.V.  
Sparkasse Kaiserslautern  
Kennwort: Hochwasserhilfe  
IBAN: DE36 5405 0220 0000 5042 66  
BIC: MALADE51KLK

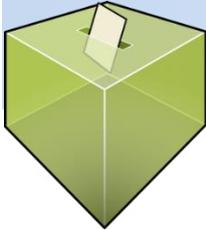
Sofern eine Spendenbescheinigung gewünscht wird, bitte Namen und Adresse im Verwendungszweck der Überweisung angeben.



## Wir werden nichts vergessen!

denn

Nach der Wahl ist vor der Wahl!



Auf Grund aktueller Ereignisse unmittelbar nach der Landtagswahl werden wir diese Seite/n ab der „Wellenbrecher-Ausgabe“ 4/2016 weiter bis zur kommenden Landtagswahl im Jahr 2021 mit den „guten“ und „weniger guten“ Taten unserer Landesregierung füllen. Dabei ist uns klar, dass diese Auflistung bis zum September 2021 einen beträchtlichen Umfang annehmen wird. Dies werden wir unseren Mitgliedern und Lesern dann zum Zeitpunkt der Wahl als eine „Wellenbrecher-Sonderausgabe“ zur Verfügung stellen.

- 1.) Beginnen wir mit etwas weniger Erfreulichem. Der neu- bzw. wiedergewählte Ministerpräsident unseres Landes, Erwin Sellering (67 J.), durch dessen Sympathie in großen Teilen der Bevölkerung der Wahlsieg der SPD möglicherweise erst Realität wurde, hat noch am Wahltag auf die Frage eines Reporters, ob er die 5 Jahre durchgängig als Ministerpräsident zur Verfügung stehen würde, mit einem klaren „Ja“ geantwortet. Dies ganz sicher zur Freude vieler, die gerade deshalb ihr Kreuz bei der SPD und beim Kandidaten Sellering gemacht haben.

Zunächst haben wir geschrieben, dass aus der Geschichte heraus festzustellen ist, dass Ministerpräsidenten in ihrer letzten Amtszeit eher früher das „Feld“ räumen, um dem/der Nachfolger/in die Möglichkeit zu geben den eigenen Bekanntheitsgrad für kommende Landtagswahlen in der Bevölkerung zu steigern.

Nun trat der amtierende Ministerpräsident, Erwin Sellering, im Mai dieses Jahres überraschend von all seinen Ämtern krankheitsbedingt zurück. Nachfolgerin ist seit dem 04. Juli 2017 Manuela Schwesig (Dipl.-Finanzwirtin). **Eine von uns!**

Von dieser Stelle aus wünschen wir dem scheidenden Ministerpräsidenten gute Besserung, alles Gute und die Kraft den Krebs zu besiegen.

Der neuen Ministerpräsidentin, Manuela Schwesig, unserer früheren Kollegin, wünschen wir viel Erfolg und mit Blick auf unser Land und seine Bevölkerung stets eine glückliche Hand und gute Entscheidungen.

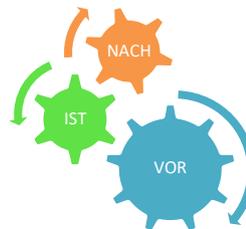


2.) Die neue/alte Landesregierung hält auch in dieser Legislaturperiode an den Personalkonzepten 2004, 2010 ff. fest. Dies wird eindrucksvoll bei den bekanntgewordenen Zahlen für die „neuen“ Polizeibeamten sichtbar. Statt der vom Koalitionspartner CDU im Wahlkampf vollmundig geforderten mehr als 500 zusätzlichen Stellen bei der Polizei werden in den kommenden Jahren gerade mal 150 neue Stellen geschaffen. 150 Stellen hören sich super an und sind an dieser Stelle sicher eine Kehrtwende im Denken der politisch Verantwortlichen.

Eine Kehrtwende, die durch die aktuelle politische Lage in Deutschland und in unserem Bundesland zwingend erforderlich wurde. Allerdings würde ein mehr an 150 Stellen in der Steuerverwaltung nicht nur die Herzen der Vorsteherinnen und Vorsteher in den Finanzämtern hörbar lauter schlagen lassen. Das wäre eine Situation, bei der auch viele der Kolleginnen und Kollegen laut denken würden, dass an den entsprechenden Stellen ihre Situation erkannt und die Arbeit gewürdigt wird. Die Personalstellen bei der Polizei sollten sehr genau aufpassen. Denn in den kommenden Jahren wird auch die Polizei einen starken natürlichen Abgang am Personal verzeichnen (Stichwort: demographischer Wandel). Da gilt es genau hinzuschauen, ob es am Ende tatsächlich zu den 150 neuen Stellenzuwächsen kommt.

Bleibt aber auch weiterhin die Frage nach dem: In welchen Bereichen werden diese Stellen zusätzlich eingespart?

3.) Ohne Scham schafft die neue Landesregierung hochdotierte Versorgungsämter für Parteimitglieder, die den Sprung in den Landtag durch das starke Abschneiden der AfD nicht geschafft haben. Diese zusätzlichen Stellen werden kostenneutral (haushaltsneutral) installiert. Kostenneutral heißt, dass dafür an anderer Stelle Personaleinsparungen durch zusätzliche Stellenstreichungen vorzunehmen sind. Die ohnehin schon „sehr straff“ organisierten Ämter (vor allem auch Finanzämter) werden so durch weitere zusätzliche Stellenstreichungen weiter personell ausgedünnt.



**Sie haben die Wahl!**



4.) Es ist ein überaus positives Zeichen, dass sich Minister Brodkorb gleich zu Beginn seiner Amtszeit im Finanzministerium die ungeschönte Wahrheit über den Zustand seines neuen Ressorts von der Personalabteilung hat zuarbeiten lassen. Die in dieser Zuarbeit enthaltenen Wahrheiten, gerade hinsichtlich der Situation in der Steuerverwaltung, waren alles andere als gut und haben den Minister dazu bewogen über mögliche Wege und Lösungen nachzudenken. Bereits beim ersten (Kennenlern-)Gespräch mit Vertretern des Hauptpersonalrates aber auch einem ersten Gespräch mit dem DSTG-Landesvorsitzenden war Minister Brodkorb bereit zwingend zu besprechenden Themen auch anzusprechen. Er ist, so scheint es, und das ist anders als wir es die letzten Jahre gewohnt waren, zum Dialog und zur gemeinsamen Lösungsfindung bereit. Wir alle dürfen sehr darauf hoffen, dass er dies ehrlich meint und dass der Gesprächsfaden nicht so schnell wieder abreist oder gar gekappt wird.

5.) Aus einer Antwort auf eine kleine Anfrage aus den Reihen der Opposition im Landtag geht hervor, dass die Differenz der durch Teilzeitkräfte nicht mehr geleisteten Arbeitszeit umgerechnet ein Stellensoll von ca. 180 ergibt. Und das nur in der Steuerverwaltung! Diese Stellen werden nicht besetzt, leider auch nicht zeitweise.

Die Begründung: Die Teilzeitverträge seien befristet und die Teilzeitkräfte könnten jederzeit auf Vollzeit zurückgehen. Ich bin felsenfest davon überzeugt, sollte letzteres wirklich mal geschehen, dann würde das Finanzministerium dies nicht zulassen (obwohl es das müsste!), weil die Stellen dem Sparzwang der Landesregierung zum Opfer gefallen sind. Man stelle sich vor, ca. 180 Stellen, das sind fast zwei kleine Finanzämter. Wer macht deren Arbeit?

**Finanzminister Mathias Brodkorb räumte kürzlich ein, dass diese Information teilweise richtig sei. Er sagte, dass etwa 100 bis 120 Stellen aus den Teilzeitanteilen stammen. Weitere ca. 40 Stellen kommen zum Teil aus der Altersteilzeit und dürfen nicht nachbesetzt werden. Er verfügte, dass in diesem Jahr eine zusätzliche Ausbildungsklasse für die Laufbahngruppe 1/2 (ehemals mittlerer Dienst) die Ausbildung beginnen wird. Weitere Maßnahmen wird Minister Brodkorb selbst bekannt geben.**

6.) Das Überstundensoll bei der Polizei ist unüberschaubar! Wie lange soll das noch gut gehen? Stress pur ist tagtäglich angesagt. Der Dienstherr, aber auch die Landesregierung nimmt diese unmenschliche Mehrbelastung billigend in Kauf. Auf der anderen Seite wird ein Polizist zum Regress verurteilt, weil er nach Meinung des Dienstherrn „grob fahrlässig“ den falschen Kraftstoff in ein Dienstfahrzeug getankt hat. Es ist schon ein starkes Stück, ein solches Versehen bis in die oberste Gerichtsbarkeit zu treiben, um dem Bediensteten zu zeigen „Wer der Herr im Hause ist“. Auch in der Steuerverwaltung gibt



es solche Bestrebungen. Mir fallen dabei aktuelle Fälle ein, die von Seiten des Dienstherrn bis in die Gerichtsbarkeit getrieben werden. Die Frage, die dabei aufkommt ist doch, stehen am Ende unsere Kolleginnen und Kollegen auch bei steuerrechtlichen „Fehlern“, die, auf welchem Wege auch immer, den Weg in die Medien und in die Öffentlichkeit finden und zu großen Steuerausfällen führen alleine für einen solchen Fehler gerade und vor Gericht?

7.) Ich denke, dass es bisher einmalig in der recht jungen Geschichte unseres Landes ist, dass ein Finanzminister sich mit Vertretern der Gewerkschaften (dbb m-v, DGB und Richterbund) mehrmals zu Verhandlungsrunden traf, um über die Übernahme des Tarifabschlusses 2017 auf den Beamtenbereich zu sprechen. Vorausgesetzt, das Ergebnis dieser Gesprächsrunden wird so in ein neues „Besoldungsanpassungsgesetz M-V“ gegossen, stellt das Ergebnis ein für alle Seiten gutes und praktikables Ergebnis dar. Gewinner des Ergebnisses sind beide Seiten.

8.) Neues aus dem Finanzministerium:

Innerhalb einer Klausur (01./02.11.2017) mit den Vorsteherinnen und Vorstehern im „Schloss Hasenwinkel“ an der am ersten Tag für ca. zwei Stunden auch der Vorstand des Hauptpersonalrates und die Vorsitzenden der örtlichen Personalräte der Finanzämter teilnehmen konnten, wurden die zuvor benannten über ein neues Projektvorhaben des Finanzministeriums zur „Finanzamtsstruktur nach 2020“ informiert und zum Mitarbeiten und Mitgestalten eingeladen. Der dort verabredete Informationsfluss (Vorsteherinnen/Vorsteher, Personalvertreter, Sachgebietsleiterinnen und -leiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Öffentlichkeit) lief für das Finanzministerium leider alles andere als optimal. Der „vielfache Aufschrei“ aus verschiedenen Richtungen war unüberhörbar. Die teilweise falsche Darstellung in den Medien hinsichtlich einer breiten Zustimmung durch die Personalräte hat der Finanzminister, Mathias Brodkorb, sowohl nach innen als auch nach außen korrigiert. Wie die bisherigen neuen Erfahrungen im vertrauensvollen Umgang miteinander, war und ist auch dieses Vorgehen für die Personalvertreter und Gewerkschafter überraschend und ein Schritt in die richtige Richtung.

9.) In der Presse war am 30.11.2017 zu lesen, dass der Finanzminister in Bezug auf das Projekt „Finanzamtsstruktur nach 2020“ zurückrudert.

Eine Überraschung? Ja!

Das offenbar zunächst sehr große Interesse der Medien und der Öffentlichkeit war spürbar geringer geworden. Die Vorsteherinnen und Vorsteher, aber auch die Personalvertretungen waren zur Mitarbeit an einem Projekt, welches ihren ureigenen Bereich betrifft, bereit. Durchweg war und ist der zuvor benannte Personenkreis davon



überzeugt, dass der weitere Personalabbau, vorgegeben durch die Personalkonzepte der Landesregierung, zu neuen Überlegungen hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit der Steuerverwaltung in der Zukunft führen muss. Den Anfang November 2017 begonnenen Dialog mit den Vorsteherinnen und Vorstehern auf der einen und den Personalvertretungen auf der anderen Seite setzte der Finanzminister am 01.12.2017, 04.12.2017 und am 01.03.2018 fort.

10.) Nach der Tarifrunde 2017 für die Beschäftigten der Länder und der Einigung über eine Besoldungsanpassung für Beamte und Versorgungsempfänger des Landes und der Kommunen Mecklenburg-Vorpommerns hat der Landtag Ende Januar 2018 das umfassende Gesetzespaket beschlossen.

Nach einer jahrelangen „Durststrecke“ wurde im Rahmen des Gesamtpakets zu einer zeit- und wirkungsgleichen Übertragung von Tarifergebnissen auf die Beamten und Versorgungsempfänger bis zum Jahr 2022 zurückgekehrt. Darüber hinaus wird eine langjährige gewerkschaftliche (dbb und DSTG) Forderung erfüllt, indem die bislang eingefrorene Jahressonderzahlung künftig den linearen Erhöhungen angepasst wird. Hinsichtlich der Einmalzahlung von 9,35% gezahlt mit der März-Besoldung 2018, die ein Ergebnis einer Klage zur Gewährung einer Nachzahlung für die Jahre 2008 und 2009 für Beamte ab der Besoldungsgruppe A 10 aufgrund der Verfassungswidrigkeit der 2. BesÜV im Freistaat Sachsen ist, kann man unterschiedlicher Auffassung sein, und ist es auch.

11.) Ministerpräsidentin Manuela Schwesig hat vor knapp zwei Monaten gegenüber dem dbb Landesbund zugesagt, zukünftig 15 Millionen Euro zusätzlich in die Innere Sicherheit investieren zu wollen. Am 17. Mai 2018 hat sie das Maßnahmenpaket vorgestellt, das der dbb mecklenburg-vorpommern begrüßte.

„Mit dem Pakt lässt Schwesig ihren Worten Taten folgen, die zur weiteren Motivationssteigerung im anspruchsvollen Beruf einer Polizistin oder eines Polizisten führen werden. Der Pakt beinhaltet unter anderem zusätzliche 132 neue Stellen, um künftig grundsätzlich je Polizeirevier die Besetzung mit zwei Streifenwagenbesatzungen rund um die Uhr zu gewährleisten. Außerdem sollen 18 weitere Stellen zur Bewältigung der anstehenden IT-Herausforderungen geschaffen werden. Die Zahl der Stellen in der Landespolizei steigt damit auf dann insgesamt 6.200. Laut Landesregierung sollen auch die Wechselschichtzulage (auf dann 150 Euro) sowie die Zulage für Beamte in den Spezialeinheiten (auf dann 300 Euro) erhöht werden. Zudem soll es neue Zulagen geben und zwar für die „Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit des Landesbereitschaftspolizeiamtes“, die „zivile Observations- und Ermittlungsgruppe der Kriminalpolizeiinspektionen der Polizeipräsidien“, die „mobile Aufklärung Extremismus“ sowie für die Bereiche „Sachbearbeitung Kinderpornografie“ sowie „Diensthundeführer“.



Zur Verbesserung der Beförderungssituation wird außerdem ein Stellenhebungs- und Beförderungsprogramm vereinbart.

***Angesichts dieser längst überfälligen „Wohltaten“ bei der Polizei aber mit skeptischen Blick auf die Personalkonzepte der Landesregierung werden die Sorgenfalten bei den Mitgliedern der Deutschen Steuergewerkschaft aber auch bei den Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern tiefer. Die Sorge, dass wir am Ende diese Rechnung begleichen müssen, sitzt sehr tief.***

12.) Ein Minister mit Überraschungseffekt!

Das Projekt „Finanzämter 2030“ ist in vollem Gange. Viele Kolleginnen und Kollegen ringen in den verschiedensten Arbeits- und Unterarbeitsgruppen um zukunftsfähige Lösungen. Just in dieser Zeit überrascht Minister Mathias Brodkorb sein Ressort mit der Nachricht, dass er den Betrieb für Bau und Liegenschaften umstrukturieren will. Manche nennen diese Vorgehensweise mutig, andere waghalsig und wieder andere nennen es einfach Wahnsinn. Zum Ende des vergangenen Jahres wurden die Landeszentralkasse und das Landesbesoldungsamt zu einem Landesamt für Finanzen verschmolzen. Insgesamt wird das Finanzressort nach dieser Wahlperiode ein völlig anderes Gesicht haben. Hoffen wir, ein besseres und vor allem zukunftsfähiges.

13.) Das Land Mecklenburg-Vorpommern ermittelte für das Jahr 2018 einen Haushaltsüberschuss von 310,9 Mio. Euro. Die Koalitionäre beschlossen recht zügig nach dem Bekanntwerden dieses Überschusses über dessen Verwendung. Danach sollen 55 Mio. Euro für ein Sonderprogramm, 205,9 Mio. Euro für die Tilgung von Schulden und 50 Mio. Euro für den Strategiefonds verwendet werden. 25 Mio. Euro aus dem Sonderprogramm sollen für eine handlungsfähige Verwaltung eingesetzt werden. Es hat den Anschein, dass sich die Landesregierung von der Jahrzehnte währenden Praxis des Personalabbaus

verabschiedet. Insgesamt ist diese Entscheidung ein positives Zeichen für den gesamten öffentlichen Dienst in unserem Land. Ein guter Schritt in die richtige Richtung, der durch ein klares Wort hin zur Absetzung der laufenden Personalkonzepte und einem Schlusstrich beim Personalabbau zementiert werden sollte.

14.) Angesichts der Personalentwicklung in der Steuerverwaltung und in Umsetzung des unter Pkt. 13. beschriebenen Sonderprogramms hat Minister Brodkorb kurzfristig entschieden, die Ausbildungszahl für die Einstellung 10/2019 (2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt) von



24 auf 48 Ausbildungsstellen zu erhöhen. Auch wenn diese Aufstockung noch immer nicht reichen wird, um die Lücken in den Finanzämtern zu stopfen, so ist diese Entscheidung zu begrüßen. Dabei dürfen die Kapazitätsprobleme sowohl bei der theoretischen als auch bei der berufspraktischen Ausbildung nicht übersehen werden.

15.) Am 25.04.2019 traf sich Finanzminister Mathias Brodkorb mit Vertretern des dbb m-v und des DGB, um über die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger zu sprechen. Im Ergebnis steht fest, dass abzüglich des 0,2-prozentigen Abschlages für die Versorgungsrücklage an der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung festgehalten wird. Damit hält Finanzminister Brodkorb, was er 2017 versprochen hat. (siehe auch dbb-newsletter und dbb m-v aktuell in diesem Heft)

16.) Am 29.04.2019 trat Mathias Brodkorb von seinem Amt als Finanzminister mit sofortiger Wirkung zurück. Als Grund gab er unter anderem fehlendes gegenseitiges Vertrauen zwischen der Ministerpräsidentin, Manuela Schwesig, und ihm an. Zunächst will Ex-Finanzminister Mathias Brodkorb als einfacher Abgeordneter der SPD im Landtag bleiben. Neben dem Finanzminister sind im Verlauf der letzten Monate der Staatssekretär, Herr Peter Bäumer, die Abteilungsleiterin „Personal, Frau Dr. Voß, der Abteilungsleiter „Haushalt“, Herr Witte, und der Abteilungsleiter „Steuern“, Herr Seidel, dem Finanzministerium abhandengekommen. Frau Dr. Voß wechselte in die Staatskanzlei und die Herren Witte und Seidel traten in den wohlverdienten Ruhestand ein. Herrn Seidel folgte im April diesen Jahres Frau Sylvia Grimm auf dem Posten der Abteilungsleiterin „Steuern“. Am 03.04.2019 wurde Staatssekretär Bäumer krankheitsbedingt in den einstweiligen Ruhestand verabschiedet. Zeitgleich trat Dr. Heiko Geue seinen Dienst als Staatssekretär im Finanzministerium an. Wenige Stunden nach dem Publik werden des Rücktritts von Herrn Brodkorb als Finanzminister gab die Ministerpräsidentin bekannt, dass Herr Reinhard Meyer, aktuell Chef der Staatskanzlei, neuer Finanzminister werden wird. Herr Dr. Heiko Geue, gerade als Staatssekretär im Finanzministerium begrüßt, wechselt auf den Posten des Chefs der Staatskanzlei. Auch wenn die Personalsituation sehr an die in den Finanzämtern erinnert, so bleibt doch zu hoffen, dass es recht bald wieder eine funktionierende Führungsspitze im Finanzministerium geben wird.

17.) Erneut personelle Wechsel im Finanzministerium. Frau Sylvia Grimm, die erst wenige Monate die Funktion der Abteilungsleiterin 3 „Steuern“ bekleidete, wechselte in die Staatskanzlei. Der für die Finanzverwaltung so wichtige Dienstposten des/der Abteilungsleiter/in ist seit diesem Wechsel unbesetzt. Ein weiterer Paukenschlag war die



Ablösung des Leiters des Ministerbüros, Herrn Andre Badelow, und der Besetzung dieses Dienstpostens mit Frau Britta SELLERING (Ehefrau des früheren Ministerpräsidenten Erwin SELLERING).

- 18.) In seiner ersten Sitzung nach der Sommerpause befasste sich der Landtag in Schwerin unter anderem mit dem aktuellen Entwurf des Besoldungsanpassungsgesetzes m-v zur Übernahme des Tarifergebnisses 2019 auf den Beamtenbereich. Nach ersten Informationen ist die Zahlung der Erhöhung der Besoldung für Oktober 2019 vorgesehen.
- 19.) Endlich, die Abteilungsleiterposten „Allgemeine Abteilung/Personal“ und „Steuern“ im Finanzministerium sind besetzt. Den Abteilungsleiterposten 1 „Allgemeine Abteilung/Personal“ bekam Frau Ursula Claasen, den der Abteilungsleiterin 3 „Steuern“ wurde mit Frau Anke Niedergesäß besetzt. Wir wünschen beiden Kolleginnen auf ihren verantwortungsvollen Dienstposten alles Gute und viel Erfolg. Wir wünschen ihnen und uns ein gutes Miteinander im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern unseres Landes.
- 20.) Ein zukunftsweisendes Treffen für den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern fand am 26. November 2019 in der Staatskanzlei mit Vertretern des dbb mecklenburg-vorpommern, des DGB Nord und kommunalen Verbänden statt. Während des Treffens wurden weitere Maßnahmen der Landesregierung zum Erhalt der Zukunftsfähigkeit und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes eingeläutet. Hingewiesen wurde dabei stets auf die Finanzierbarkeit der beim Treffen vorgestellten Maßnahmen.
- 21.) Fast 30 Jahre hat es gedauert, dass den Steuerfahnderinnen und Steuerfahndern sowie den Vollziehungsbeamten eine schussichere Schutzweste zu ihrem Schutz übergeben wurde. Dass dies mehr als überfällig war, piffen die Spatzen von den Dächern. In Anbetracht dieses positiven wenn auch verspäteten Ereignisses sollten wir nicht müde werden und weitere Sicherheitsstandards sowie ein Sicherheitskonzept einfordern. Dazu müssen aktive Trainings mit bereits installierten Sicherheitseinrichtungen z. Bsp. der Sicherheitsknopf in der ZIA gehören.
- 22.) Der dbb mecklenburg-vorpommern hatte Ende April 2020 gegenüber Ministerpräsidentin Manuela Schwesig angeregt, den Bediensteten des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Dienstleistungsbereiche neben Dank und Anerkennung für ihre in der Krisenzeit geleistete zuverlässig Arbeit auch nach der Krise weitere Wertschätzung entgegenzubringen und sie nicht – wie aus anderen Ländern bereits verlautbart wird – für die durch die Pandemie verursachten Kosten aufkommen zu lassen.



Die aus der Staatskanzlei beim dbb mecklenburg-vorpommern eingegangene Antwort bestätigt „zu Recht den großen Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst an den unterschiedlichsten Stellen nicht nur in den aktuellen Zeiten der Bewältigung der Coronakrise. Es steht für uns außer Frage, dass ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst attraktive Arbeitsbedingungen voraussetzt, um gute Fachkräfte gewinnen und binden zu können“.

**23.) „Beschäftigte in den Finanzbehörden sind stille Helden des Alltags“**

Wertschätzung für die Beschäftigten in der Finanzverwaltung. Finanzminister Reinhard Meyer ist der erste von bisher fünf Finanzministerinnen und -ministern Mecklenburg-Vorpommerns, der es geschafft hat, die Kolleginnen und Kollegen in den Finanzbehörden für ihr großes Engagement in der Corona-Krise öffentlich (SVZ vom 16./17. Mai 2020) zu danken und ihnen damit die Wertschätzung entgegenzubringen, die diese seit der Gründung der Finanzämter vor 30 Jahren verdienen. *Danke, Herr Minister!*

**24.) Landesverordnung über abweichende Verfallsfristen für den Erholungsurlaub aus den Jahren 2019 und 2020 in Mecklenburg-Vorpommern**

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde per Landesverordnung eine generelle Fristverlängerung für die Inanspruchnahme des Resturlaubes aus den Jahren 2019 und 2020 bis zum 31. August 2021 bzw. 31. August 2022 festgelegt. Mit der Verordnung wurden die vorgenannten abweichenden Verfallsfristen für die Beamtinnen und Beamten umgesetzt für die Jahre 2019 und 2020 verändert. Das Finanzministerium hat zugesagt, bei den Tarifbeschäftigten, die dem TV-L unterliegen, entsprechend zu verfahren.

**25.) Der Landtag in Schwerin hat am 5. Mai 2021 ein Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und weiterer Änderungen im Dienstrecht verabschiedet. Abgesehen von der Tatsache, dass bereits während der langen Zeit von der Vorbereitung bis hin zur Verabschiedung des Gesetzes durch den Landtag immer wieder auf den Finanzierungsvorbehalt hingewiesen wurde, sind Erwartungen im Zusammenhang mit dem Gesetz auf der Strecke geblieben. Aus Sicht der Steuerverwaltung kommt dieses Gesetz, welches das Ziel verfolgte, die öffentliche Verwaltung attraktiver zu machen, nur einer Laufbahngruppe sehr entgegen. Dabei handelt es sich um die Laufbahngruppe 2/2, den ehemals „höheren Dienst“. Hier scheint das Gewinnungsinteresse der Landesregierung am größten zu sein.**



Kleinere Verbesserungen beim Familienzuschlag, die auch nur punktuell greifen, oder die Nachbesserungen zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Mindestabstand in den unteren Besoldungsgruppen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende sind ein Schritt in die richtige Richtung, mehr aber leider nicht.

## Sie haben die Wahl!



## Sie haben es in der Hand!



# DSTG

DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT  
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



Landerverband Mecklenburg-Vorpommern



*R.H. Rohlfing '96*

Mit freundlicher Genehmigung der BAYER AG Leverkusen



„Wellenbrecher“

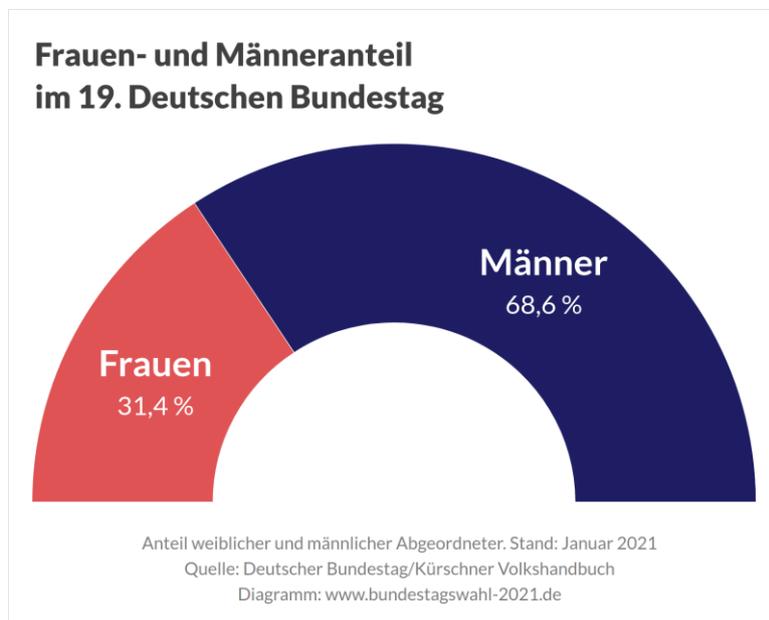
16



## Frauenwahlrecht

Die Parteien setzen unterschiedliche Schwerpunkte, wenn es um die Förderung von Frauen und Familien geht. Für einen schnellen Überblick hat die dbb bundesfrauenvertretung die Wahlprogramme unter die Lupe genommen und die zentralen frauen- und familienpolitischen Kernaussagen der aktuell im Bundestag vertretenen Parteien zusammengefasst. Eine ausführliche Tabelle ist unter [www.dbb-frauen.de](http://www.dbb-frauen.de) zu finden.

Zusätzlich hat die DSTG Bundesfrauenvertretung noch ein paar interessanten Daten vom Frauenanteil im Deutschen Bundestag sowie zum Frauenanteil der aktuell Kandidierenden in Mecklenburg-Vorpommern zusammengestellt.



Die EAF Berlin hat im Rahmen des Helene Weber Kollegs die Kandidierenden in den Wahlkreisen und auf den Landeslisten der aktuell im Bundestag vertretenen Parteien recherchiert. Die Daten geben Auskunft darüber, wie hoch der Frauenanteil auf den Landeslisten und unter den Direktkandidaturen bei den aktuell im Bundestag vertretenen Parteien ist.

### Wie viele Frauen wurden in Mecklenburg-Vorpommern auf den Landeslisten der Parteien aufgestellt?

Von den insgesamt 43 Plätzen auf den Landeslisten der Parteien in Mecklenburg-Vorpommern zur Bundestagswahl sind 18 von Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil unter den Kandidaturen von 41,9 Prozent. Im Vergleich zur Bundestagswahl 2017 hat sich der Frauenanteil unter den Kandidierenden in den Parteien wie folgt verändert:



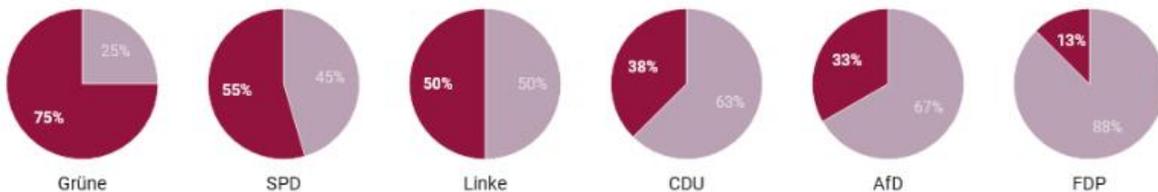
Die GRÜNEN kommen in diesem Jahr mit 3 von 4 Plätzen, die mit Frauen besetzt worden sind, auf einen Frauenanteil von 75 Prozent. Sie erhöhen ihn damit um 25 Prozent im Vergleich zur letzten Bundestagswahl (2017: 50 Prozent). Die mecklenburg-vorpommerische SPD vergibt 54,5 Prozent (2017: 63,6 Prozent) ihrer Listenplätze an Frauen. 6 von insgesamt 11 Plätzen werden zur Bundestagswahl 2021 von weiblichen Kandidatinnen belegt. Auch die Linke besetzt ihre Landesliste paritätisch. 3 der insgesamt 6 Kandidierenden sind bei ihnen Frauen. Dies entspricht genau wie im Jahr 2017 einem Anteil von 50 Prozent.

Die CDU nominiert auf ihrer 8 Plätze umfassenden Liste drei Frauen und erhöht damit leicht ihren Frauenanteil auf 37,5 Prozent (2017: 36,4 Prozent). Die AfD nominiert in diesem Jahr mehr Frauen als 2017. Damals betrug der Frauenanteil unter den Kandidierenden 12,5 Prozent. Dieses Jahr sind 2 der 6 Kandidierenden weiblich, was einem Anteil von 33,3 Prozent entspricht. Das Schlusslicht bildet in Mecklenburg-Vorpommern die FDP. Lediglich eine von insgesamt 8 Kandidat\*innen ist hier weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 12,5 Prozent.

### Kandidierende auf den Landeslisten der Parteien in Mecklenburg-Vorpommern nach Geschlecht

Insgesamt sind 41,9 Prozent der aufgestellten Kandidierenden in Mecklenburg-Vorpommern weiblich.

■ männliche Kandidierende ■ weibliche Kandidierende



Quelle: Eigene Recherche, EAF Berlin • [Daten herunterladen](#)

Frau Manuela Schwesig  
Landesvorsitzende des  
SPD-Landesverbandes  
Mecklenburg-Vorpommern  
Wismarsche Straße 152

Vorsitzender  
Frank Höhne  
Mobil: 01797411301  
(vorsitzdstgmvp@gmx.de)

19053 Schwerin

Kösterbeck, 27. Juli 2021

Sehr geehrte Frau Schwesig,

am 26. September 2021 sind die Bürgerinnen und Bürger unseres Bundeslandes aufgerufen, sich an der Wahl für einen neuen Landtag und einen neuen Bundestag zu beteiligen. Zu diesen Bürgerinnen und Bürgern gehören wir, die Mitglieder des Landesverbandes der Deutschen Steuergewerkschaft.

Es gehört seit vielen Jahren zur guten Tradition der Dachverbände, Gewerkschaften und Verbände, sich mit Wahlprüfsteinen vor Landtagswahlen an die zur Wahl antretenden Parteien zu wenden, um auf der einen Seite auf bestehende Probleme hinzuweisen und auf der anderen Seite die Meinungen und Standpunkte der Parteien zu erfragen und zu erfahren.

Dieser Tradition wollen wir in diesem Wahljahr nicht folgen. Vielmehr haben wir uns die Antworten der Parteien auf die Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2016 vorgenommen, um zu sehen, wie es nach 5 Jahren um die Umsetzung der dort gegebenen Antworten bestellt ist.

Nachfolgend werden wir einige der 2016 angefragten Probleme, die Antwort Ihrer Partei darauf und den Ist-Zustand aus unserer Sicht aufzeigen.

2. Wie steht ihre Partei zu der Besoldung der Beamten in der nächsten Legislaturperiode? Die Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnen einen erheblichen Besoldungsrückstand gegenüber anderen Ländern und dem Bund. „Glaube keiner Statistik, die Du nicht selbst gefälscht hast!“, so lautet ein oft strapaziertes Sprichwort. Das Finanzministerium hatte im internen „Allgemeinen Informationssystem“ (kurz AIS) für die Bediensteten der Finanzverwaltung eine DGB-Statistik eingestellt, nach der die öffentliche Verwaltung unseres Landes hinsichtlich der Besoldung im Länderranking angeblich einen der vorderen Plätze belegt. Erreicht wurde der Eindruck durch eine Art Umrechnung der unterschiedlichen Länderregelungen zur Arbeitszeit auf eine Art Stundenlohnbasis für eine 40 Stunden Woche. Hierbei wurde jedoch verkannt, dass es sich bei der Besoldung um eine Alimentierung und gerade nicht um geschuldeten Lohn für geleistete Arbeitsstunden handelt. Im Zusammenhang mit den DSTG-Wahlprüfsteinen in Rheinland-Pfalz war eine Statistik zusehen, bei der die Besoldung der öffentlichen Verwaltung in Mecklenburg-Vorpommern auf den drittletzten Platz (z.B. A 7 Stufe 1, A 9 Stufe 1 und A 12 Stufe 1) liegt.



In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*“Die Übertragung des Besoldungsrechts auf die Länder mit der Föderalismusreform sollte den Ländern die Möglichkeit geben, die Entwicklung zwischen Tarifangestellten und Beamtinnen und Beamten im Blick zu behalten, damit es zu keiner Abkopplung einer Beschäftigtengruppe kommt. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat einen Ländervergleich der Besoldung vorgenommen. Danach befindet sich Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich im oberen Drittel. Wir halten es auch nicht für vergleichbar, wenn nur einzelne, aus ihrer Sicht benachteiligte, Besoldungsgruppen mit jeweils der ersten Erfahrungsstufe als Maßstab angelegt werden.*

*Damit die unteren Besoldungsgruppen bei der wirkungsgleichen Übertragung von Tarifabschlüssen nicht benachteiligt werden, sind diesen Gruppen in den vergangenen Jahren Sockelbeträge zu den prozentualen Anhebungen zugeschlagen worden. Die SPD sieht derzeit keinen unangemessenen Besoldungsrückstand in Mecklenburg-Vorpommern. Wir halten es für sachgerecht, dass die Landesregierung das Lohnniveau in unserem Bundesland beachtet. Die Landesverwaltung ist im Vergleich zur freien Wirtschaft auch weiterhin ein sehr attraktiver Arbeitgeber. Selbst im Ländervergleich liegt die Besoldung von Beamtinnen und Beamten im oberen Drittel.”*

Gegenwärtig zeichnet sich ab, dass sich durch die Tarifrunden und die Übernahme der Tarifergebnisse das Lohn- bzw. Besoldungsniveau insgesamt etwas verbessert hat, aber sich die Abstände zwischen dem Dienstherrn, der am besten besoldet, und dem Dienstherrn mit den geringeren Besoldungen kaum reduziert. So beträgt aktuell der Abstand zwischen Mecklenburg-Vorpommern und Bayern in der Besoldungsgruppe A 7 (Endstufe) rund 6 Prozent (2016 ebenfalls rund 6 Prozent), in der Besoldungsgruppe A 9 (Endstufe) rund 5 Prozent (2016 ebenfalls rund 5 Prozent) und in der Besoldungsgruppe A 13 (Endstufe) rund 6 Prozent (2016 ebenfalls rund 6 Prozent).

Gleicher Lohn bzw. gleiche Besoldung für gleiche Arbeit sieht anders aus!

Dabei ist noch nicht einmal gesagt, dass gleiche Dienstposten in den Bundesländern auch gleich bewertet sind. Während in Mecklenburg-Vorpommern zum Beispiel noch immer darüber diskutiert wird, ob die Dienstposten in der Zentralen Großbetriebsprüfung durchweg mit A13 zu bewerten sind, haben viele andere Bundesländer diese Diskussion lange beendet und besolden ihre dort tätigen Beamtinnen und Beamten mindestens entsprechend. Eine Dienstpostenbewertung, die diese Bezeichnung auch wirklich verdient, hat es in 31 Jahren Steuerverwaltung MV noch immer nicht gegeben. Auch das Besoldungsneuregelungsgesetz (BesNeuRG M-V) hat nicht dazu beigetragen, dass sich die zuvor aufgezeigte Diskrepanz zu Gunsten der im öffentlichen Dienst von Mecklenburg-Vorpommern Tätigen verändert hat. Auch mit diesem Gesetzeswerk ist lediglich dort nachjustiert worden, wo Mecklenburg-Vorpommern Gefahr lief, die vom Bundesverwaltungsgericht festgelegten Parameter hinsichtlich einer amtsangemessenen Besoldung zu verletzen.



**Fazit: Die Landesregierung hat die vergangenen fünf Jahre verstreichen lassen und im Punkt Besoldung nur das Notwendigste getan. Eine gut funktionierende und hoch motivierte öffentliche Verwaltung verdient eine ebenso gute Bezahlung!**

3. Die DSTG hält den aktuell vorgesehenen Personalabbau in der Steuerverwaltung für falsch und fürchtet um deren Funktionsfähigkeit. Mit ihrer wichtigen Arbeit schaffen gerade die Finanzämter die finanzielle Basis für jegliches Regierungshandeln. Deswegen darf mit dem Personal der Steuerverwaltung nicht „experimentiert“ werden.

a) Wie stehen Sie zum Personalabbau in unserer Verwaltung?

b) Werden Sie die Personalkonzepte der Landesregierung auf den Prüfstand stellen und möglicherweise sogar stoppen oder beabsichtigen Sie diesen weiter voranzutreiben?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Es gibt von unserer Seite keine aktuellen Diskussionen über eine überplanmäßige Personalausstattung. Die Forderungen nach mehr Personal werden regelmäßig mit der Haushaltsaufstellung vorgetragen und diskutiert. Grundsätzlich halten wir in allen Landesverwaltungen an dem Personalkonzept fest.*

*Aus aktuellem Anlass der Flüchtlingswelle- mit allen nachfolgenden Konsequenzen - wurde die Landespolizei mit 100 Stellen und die Richterschaft um 11 Stellen "temporär" aufgestockt. Das war unserer Meinung nach, aus sicherheitspolitischen Gründen notwendig. Es wäre aus unserer Sicht nicht ehrlich, wenn wir der Steuerverwaltung aus wahltaktischen Gründen ein Versprechen über mehr Personal abgeben würden.*

*Unser politischer Schwerpunkt "Digitaler Ausbau im ländlichen Raum" erfordert bereits jetzt absehbar den Griff in die Haushaltsrücklage. Dafür machen wir im Juli noch einen Nachtragshaushalt.“*

Im Jahr 2019 gab es durch die Landesregierung Aktivitäten, welche den öffentlichen Dienst unseres Bundeslandes aufatmen ließen. Da waren Sonderprogramme, die angekündigt und umgesetzt wurden. Angekündigt wurde eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des erkämpften Tarifergebnisses 2019, aber auch die Aussetzung der Personalkonzepte 2004 und 2010 ff. der Landesregierung ab dem Jahr 2020 für zunächst vier Jahre.

Die Landesregierung hat sehr spät erkannt, dass bei einem weiteren Abbau des Personals der öffentliche Dienst in unserem Bundesland nicht mehr funktionsfähig sein würde. Seit dieser Entscheidung, die eine längst überfällige aber notwendige und richtige Entscheidung war, ist weiteres Personal von Bord gegangen. Krankheitsbedingte vorzeitige Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand nehmen zu. Gefühlt wird der Personalabbau von einem Prozent pro Jahr nun über die vorzeitigen Versetzungen von Kolleginnen und Kollegen in den einstweiligen Ruhestand realisiert. Durch diese Maßnahmen, dem freiwilligen vorzeitigen Ausscheiden und



dem regulären Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen, wird die Personaldecke immer dünner. Für den Bereich der Finanzverwaltung hat Finanzminister Reinhard Meyer aus diesem Grund eine Ausbildungsoffensive gestartet. Die ganz sicher alternativlosen hohen Ausbildungszahlen bringen, verstärkt durch den jahrelangen gnadenlosen Personalabbau, die Fachhochschule aber auch die Finanzämter an den Rand des Machbaren.

**Fazit: Die gegenwärtige und zukünftige Situation zeigt eindeutig, dass die Entscheidung zur temporären Aussetzung der Personalkonzepte der Landesregierung viel zu spät kam.**

4. Beförderungen sind ein eminent wichtiges Instrument der Motivation und Wertschätzung der Beschäftigten. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Beförderungen in den Finanzämtern unseres Landes dramatisch gesunken. Im Jahr 2015 wurden in mehreren Besoldungsgruppen in den Finanzämtern nicht einmal mehr alle Bediensteten befördert, die in der Beurteilungsrunde 2014 ein Beurteilungsprädikat „120 Punkte“ erreichen konnten. Die DSTG verlangt daher ein klares Bekenntnis hierzu. Wie steht ihre Partei im Falle der weiterhin bestehenden Regierungsverantwortung zu Beförderungen? Ist ihre Partei bereit, die Zahl der Beförderungen zu steigern und dazu mehr Haushaltsplanstellen zu schaffen? Wie möchte ihre Partei eine Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten erreichen?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Mit Blick auf die demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern hält es die SPD für sachgerecht, dass die Landesverwaltung am Personalkonzept festhält. Abgesehen davon werden wir darauf achten, dass ein Umsteuern in einzelnen Bereichen möglich gemacht wird, wenn gesellschaftliche oder demografische Entwicklungen von langfristigen Prognosen abweichen.*

*Beförderungen sind ein wichtiges Belohnungssystem für gute Arbeit. Entsprechend wollen wir, dass Beförderungen entsprechend der beamtenrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden sollen. Allerdings geben wir zu Bedenken, dass die Personalbudgets der jeweiligen Behörden nicht unangemessen ausgeweitet werden können, da die Personalkosten allein durch die Tarifanpassungen bereits jährlich aufwachsen.“*

Auch in den vergangenen fünf Jahren war es an der Tagesordnung, dass gute und sehr gute Leistungen nicht oder nur sehr unzureichend belohnt wurden. Die betreffenden Kolleginnen und Kollegen erhielten trotz dieser erbrachten Leistungen keine Beförderung. Dass diese Situation alles andere als motivierend ist, zeigt die Beförderungsrunde 2021 bei der von A 8 zu A 9 lediglich 14 Beamtinnen und Beamte, die mit glatt 120 Punkten beurteilt wurden, in den Genuss einer Beförderung kamen. 119,8 Punkte reichten schon nicht mehr dafür aus, weil, so die Aussage des Finanzministeriums, die notwendigen Stellen nicht vorhanden sind. Eine ähnliche Situation gibt es seit Jahren beim Statusamt A 10. Auch hier können seit Jahren nur



sehr wenige Beamtinnen und Beamte nach A 11 befördert werden, weil nicht ausreichend A 11-wertige Stellen zur Verfügung stehen. Sehr unverständlich erscheint die Situation, wenn man die Antworten des Finanzministeriums auf eine „kleine Anfrage“ der LINKEN anschaut. Hier könnte man sehr schnell auf den Gedanken kommen, dass die Kolleginnen und Kollegen bewusst „kurz gehalten“ werden, da es bereits innerhalb des Ressorts sehr große Unterschiede hinsichtlich der Beförderungen gibt (siehe Anlage).

Beim Blick auf die Entwicklungsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten zeichnet sich ein analoges Bild. Auch hier gehen die Entwicklungschancen der Kolleginnen und Kollegen in der Steuerverwaltung gegen Null.

**Fazit: Ihre Partei hat in den vergangenen fünf Jahren hinsichtlich der sehr unbefriedigenden Stellensituation in der Steuerverwaltung schlichtweg gesagt nichts getan.**

5. In der jüngeren Vergangenheit wurden viele Bedienstete unserer Verwaltung hinsichtlich des Themas „Altersdiskriminierung“ vom Finanzministerium in die Klage getrieben. Nachdem die Gerichte diese Klagen aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgeschmettert hatten, wurden die Bediensteten von den Gerichten „zur Kasse“ gebeten. Das Verwaltungsgericht Greifswald hat in Einzelfällen - „leider nicht durchgängig“ - die Kosten dem Beklagten, also dem Land Mecklenburg-Vorpommern, auferlegt. Dies mit der Begründung, dass das Finanzministerium die Bediensteten „massenhaft bewusst in die Klage getrieben hat und so nicht nur den Gerichten sehr viel Arbeit machte, sondern auch weitere Klagen verhinderte, da das Kostenrisiko für viele Bedienstete mit niedrigen Besoldungsgruppen zu hoch und nichtfinanzierbar war. Eine neue Klagewelle hinsichtlich der „amtsangemessene Alimentation“ wurde so gleich im Keim erstickt!

- a) Wie stehen Sie zu einer Vereinbarung zu Musterklagen?
- b) Werden Sie den Abschluss einer solchen Vereinbarung, die nicht nur den Gerichten weniger Arbeit beschert, sondern insgesamt vernünftig ist, unterstützen bzw. aktiv vorantreiben?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Wir gehen davon aus, dass Sie mit ihren Fragen auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Altersdiskriminierung in der Beamtenbesoldung abzielen.*

*Der Europäische Gerichtshof hat am 19.6.2014 aufgrund eines Vorlagebeschlusses des Verwaltungsgerichts (VG) Berlin zu der Frage entschieden, ob die Vorschriften des Beamtenbesoldungsgesetzes, wonach die Zuordnung einer Beamtin oder Beamten zu einer Besoldungsstufe oder einer Überleitungsstufe vom Lebensalter bei der Einstellung abhing, gegen das Unionsrecht (Antidiskriminierungsrichtlinie) verstößt.*

*Der EuGH kommt zu der Auffassung, dass die alte Besoldungsregelung altersdiskriminierend*



*war. Die altersdiskriminierende Wirkung wird zwar durch die Überleitung in das auf Erfahrungsstufen umgestellte neue Besoldungssystem fortgesetzt. Dies ist aber aus dem Ziel, den übergeleiteten Beamtinnen und Beamten ihren Besitzstand zu sichern, gerechtfertigt. Die SPD steht auf dem Standpunkt, dass eine Musterklage, egal in welchem Bereich, immer dann sinnvoll ist, wenn das angestrebte Verfahren Aussicht auf Erfolg hat.“*

Es ist schon eine sehr eigenartige Situation zu sehen, dass ein Dienstherr gerade hinsichtlich der Entlohnung/Besoldung das Recht für sich so auslegt, dass es gerade noch so als Recht durchgeht, mehr aber nicht. Dass Beamtinnen und Beamte stets aufs Neue prüfen lassen müssen, ob sie noch amtsangemessen alimentiert werden oder nicht, muss ein Fehler im System sein. Wenn das oberste Verwaltungsgericht feststellt, dass die Besoldung mindestens 15 Prozent über den Satz des ALG II (Hartz IV) liegen muss, dann hat man das System der Alimentation nicht verstanden. Eine Beamtin, ein Beamter muss so gut alimentiert sein, dass sie/er für Korruption unempfindlich ist. So die althergebrachten Beamtengrundsätze. Das in der heutigen Zeit darum gefeilscht wird, ob es 15 Prozent sein müssen, die einen Beschäftigten im öffentlichen Dienst finanziell von einem ALG II - Empfänger abheben, hat mit dem alten Beamtentum nichts mehr gemein. Dass die Beamtinnen und Beamten ihre Besoldung immer wieder aufs Neue, zunächst durch das Landesamt für Finanzen und später durch gerichtliche Instanzen, überprüfen lassen müssen, ist eine unhaltbare Situation. Andere Länder, wie zum Beispiel Bayern gehen da anders vor. Dort prüft das Land bzw. lässt das Land für die dort in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten prüfen. Gleichzeitig gibt es die Zusage, dass für den Fall, dass die Prüfung einen verfassungsrechtlichen Korrekturbedarf ergibt, die Nachzahlungen von Amts wegen geleistet werden. Die Beschäftigten der bayerischen öffentlichen Verwaltung werden explizit darauf hingewiesen, dass Anträge oder Widersprüche gegen die Höhe der Besoldung daher nicht erforderlich sind (Erlass 23-P 1505-1/13 vom 4.08.2020). In unserem Land wird knallhart ein anderer Weg gegangen. Jeder Beschäftigte wird in die Klage getrieben. Das Ziel ist klar erkennbar. Wird das Klagerisiko gescheut, gewinnt der Dienstherr. Dabei hat es hinsichtlich des Kostenrisikos bei sogenannten Massenverfahren schon Entscheidungen gegen den Dienstherrn gegeben. So zum Beispiel bei den Klagen hinsichtlich der „Altersdiskriminierung in der Beamtenbesoldung“. Hier wurden die entstandenen Gerichtskosten teilweise dem Land aufgebürdet, da das Land eine Vielzahl von Beschäftigten in die Klage getrieben hat, ohne eine Musterklage, den Verzicht auf die Einrede der Verjährung oder das Ruhen des Verfahrens in Erwägung zu ziehen.

Ähnlich ist es bei dem Bedürfnis, amtsangemessen alimentiert zu werden und dem Gefühl, das dem nicht so ist. Dass das Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern bereits an einigen Stellen bei Beamtinnen und Beamten mit 2 und mehr Kindern nachjustiert hat, zeigt, wie eng die Besoldung auf Kante genäht ist.

**Fazit: Auch hinsichtlich einer Vereinbarung zur Durchführung von Musterklagen in Fällen von Massenverfahren hat Ihre Partei kein Umdenken erkennen lassen. Für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung ein unhaltbarer Zustand.**



Sehr geehrte Frau Schwesig,

viele der im Wahljahr 2016 von uns, der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, aufgeworfenen Fragen sind auch heute noch hochaktuell, weil sich die Situation in unserer Steuerverwaltung kaum geändert hat. Mit den vier zuvor benannten Themen haben wir nur die drängendsten Probleme aus einem Strauß vieler Probleme herausgegriffen. Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich als „Kennerin“ der Finanzverwaltung dieser Themen annehmen könnten und versuchen, diese gemeinsam mit uns anzugehen und zu lösen.

Wir werden dieses Schreiben in einer Sonderausgabe unserer Gewerkschaftszeitung „Wellenbrecher“ veröffentlichen und geben Ihnen die Möglichkeit, zu den aufgeworfenen Fragen Ihre Standpunkte mitzuteilen. Auch diese würden wir gerne in der Sonderausgabe veröffentlichen. Daher wird einem Antwortschreiben bis Ende August entgegengesehen.

Für Ihren Wahlkampf und die Wahl wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Mit freundlichem Gruß

Frank Höhne  
Landesvorsitzender der  
Deutschen Steuer-Gewerkschaft

-----  
-----

**Hier ein Auszug aus dem Regierungsprogramm der SPD 2021-2026**

**„Verantwortung für heute und morgen“**

**Öffentlicher Dienst**

(Seiten 86 – 87)

*Der Öffentliche Dienst in Mecklenburg-Vorpommern auf Landes- und kommunaler Ebene ist das Rückgrat unseres bürger\*innenorientierten Landes. Tausende Menschen setzen sich beruflich dafür ein, dass im gesamten Land öffentliche Dienstleistungen und Sicherheitsaufgaben zum Wohle der Bevölkerung erbracht werden. Sie sind verlässliche Garant\*innen für einen*



*leistungsfähigen Staat. Unser Respekt und unsere Unterstützung gebühren allen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Auch in Zukunft ist unsere Haltung klar: Ein starker Staat braucht einen starken Öffentlichen Dienst.*

*Wir müssen dem bevorstehenden Ausscheiden vieler Bediensteter aus Altersgründen mit einer Offensive der Personalgewinnung begegnen. Ziel ist es, den Öffentlichen Dienst als attraktive\*n Arbeitgeber\*in zu stärken und damit neue Menschen anzuwerben. Ein attraktiver Öffentlicher Dienst ist modern in seiner technischen Ausstattung und seinen Arbeitsbedingungen. Wir setzen uns weiterhin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gesundheitsförderung und eine ausreichende Personalstärke ein. In der Landespolizei soll hierzu die Zielstärke von 6200 Bediensteten schnellstmöglich erreicht werden. Darüber hinaus setzen wir uns für eine gute Aus- und Fortbildung an der Fachhochschule des Landes für die öffentliche Verwaltung in Güstrow (FHöVPR MV), eine moderne Personalentwicklung und eine auskömmliche tarifliche Entlohnung, bzw. Besoldung ein. Den Zugang zu einer gesetzlichen Krankenversicherung wollen wir den Beamt\*innen in unserem Land erleichtern (Modell nach Hamburger Vorbild).*

*Der Öffentliche Dienst benötigt eine bürger\*innenorientierte Kommunikation, bzw. Öffentlichkeitsarbeit. Als Dienstleister\*in für die Gesellschaft ist Kritikfähigkeit eine wichtige Voraussetzung, um aus Fehlern lernen zu können. Wir setzen uns daher für ein professionelles Beschwerdemanagement ein.*

*Die Bediensteten des Öffentlichen Dienstes erleben jedoch nicht selten Anfeindungen, Bedrohungen und teils körperliche Gewalt. Diese Taten verurteilen wir aufs Schärfste. Wir stellen uns geschlossen und deutlich vor die Mitarbeiter\*innen in allen Verwaltungsbereichen unseres Landes und unserer Kommunen. Zudem müssen alle Behörden bedarfsorientiert dabei unterstützt werden, Sicherheitskonzepte für ihre Mitarbeiter\*innen zu erarbeiten.*

*Wir wollen im Rahmen unserer Fürsorge für den Öffentlichen Dienst eine Belastungs- und Stressanalyse innerhalb des Öffentlichen Dienstes durchführen. Wir wollen anonymisiert untersuchen, welche Faktoren zu erheblichen Stressbelastungen führen und welche körperlichen oder seelischen Auswirkungen diese auf sie haben. Erforderlichenfalls wollen wir die sozial-psychologische Unterstützung vor allem für Vollzugsbedienstete erhöhen. Damit wollen wir negative gesundheitliche Folgen reduzieren.*

*Wir werden im Öffentlichen Dienst erforschen, inwiefern rassistische, diskriminierende und rechtsradikale Denk- und Verhaltensweisen vorhanden sind und welche Ursachen hierfür benannt werden können. Ziel ist es, diese Tendenzen rechtzeitig zu erkennen, damit ihnen entgegengesteuert werden kann. In den seltenen Fällen solcher radikaler Verfassungsverletzung muss der Staat jedoch entschlossen handeln. Feinde grundlegender Prinzipien und Werte wie Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenwürde müssen konsequent aus dem Öffentlichen Dienst entlassen werden.*



**Hier nun die Antwort der SPD**

**1. Sie beklagen in diesem Punkt einen erheblichen Besoldungsrückstand gegenüber anderen Bundesländern und dem Bund.**

Mit dem Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern“, das im Mai 2021 im Landtag verabschiedet wurde, sind eine Reihe von Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in Kraft getreten.

Die Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 wurden aufgrund des besonderen Wettbewerbsdrucks um Nachwuchskräfte im Höheren Dienst durch die Streichung der jeweiligen Eingangsstufe erhöht. Damit steigen diese Gruppen im Besoldungsranking um 5 bzw. 8 Platzierungen auf. Dazu kommen die Anerkennung von Erfahrungszeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes, die Vereinheitlichung des Familienzuschlags (A2 – A8) und die Möglichkeit der Zahlung einer Zulage bei Vertretungsphasen ab 6 Monaten.

Die SPD steht auch weiterhin für die zeit- und systemgerechte Übertragung künftiger Tarifiergebnisse in das Besoldungsrecht. Ein Vergleich nur mit dem finanzstärksten Bundesland Bayern halten wir nicht für gerechtfertigt.

Bitte bedenken Sie bei diesen Vergleichen die unterschiedliche Wirtschaftskraft und Finanzausstattung der Bundesländer. Für eine Wiedereinführung der bundeseinheitlichen Besoldung sowie u. a. im Dienstrecht für die Gleichwertigkeit der Dienstpostenbewertung in allen Ländern und beim Bund sehen wir zwischen den Ländern und dem Bund auf absehbare Zeit keine politischen Mehrheiten.

Wir haben neben den aktiven Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst auch die Versorgungsempfänger in den Blick zu nehmen. Wir sind eines der wenigen Bundesländer, die mit dem Versorgungsfonds Vorsorge dafür getroffen haben, dass die ansteigenden Kosten für Versorgungsempfänger haushaltstechnisch abgesichert sind.

**2. In diesem Punkt beklagen Sie, dass die Entscheidung zur temporären Aussetzung des Personalkonzepts der Landesregierung viel zu spät kam.**

Das Personalkonzept hat in den letzten Jahren einen wichtigen Beitrag geleistet, um dem Land seine finanziellen Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, die wir zur Umsetzung wichtiger Vorhaben für die Menschen im Land und nicht zuletzt zur Bewältigung der aktuellen Pandemie benötigen.

Das Aussetzen des Personalkonzepts war in 2020 eine richtige Entscheidung. Wie Sie selbst darlegt haben, hat die SPD geführte Landesregierung eine Ausbildungsoffensive gestartet, um den benötigten Nachwuchs in der Steuerverwaltung auszubilden. Wir sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Finanzämtern sehr dankbar, dass sie mit viel Engagement die Anwärter so kompetent begleiten und bestmöglich für ihre bevorstehende Aufgabe vorbereiten.



Die besondere Herausforderung in den nächsten Jahren wird die Wiederbesetzung von Stellen sein, die durch Ruhestand und Renteneintritte frei werden. Um den Wissenstransfer erfahrener Mitarbeiter zu den Nachfolgern zu gewährleisten, wurde bereits mit dem Haushaltsgesetz 2020/2021 entsprechend § 8 Absatz 7 Nr. 13 die Möglichkeit der Doppelbesetzung im Rahmen des Fonds „Handlungsfähige Landesverwaltung“ zur vorfristigen Stellenwiederbesetzung geschaffen. Daran wollen wir auch im nächsten Doppelhaushalt 2022/2023 festhalten.

**3. Hier beklagen Sie die aus Ihrer Sicht unbefriedigende Stellensituation in der Steuerverwaltung und behaupten, die SPD hätte in den vergangenen fünf Jahren an dieser Stelle nichts getan.**

Für die SPD ist es sehr wichtig, dass die ausgebrachten Stellen auch tatsächlich besetzt werden. Mit der Ausbildungsoffensive werden wir den notwendigen Nachwuchs bereitstellen können. Die fortschreitende Digitalisierung hat zu einer veränderten Aufgabenstruktur in den Finanzämtern geführt. Die hiermit verbundenen Herausforderungen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Finanzämtern nach unserer Wahrnehmung angenommen und begleiten den Wandel konstruktiv und engagiert. Technische Verfahren wie das Risikomanagementsystem konnten dadurch teilweise als Kompensation für anwachsende Fallzahlen genutzt werden. Mit dem elektronischen ELSTER- System, der Übernahme von elektronischen Daten und der Amtsveranlagung für Rentner/-innen werden schon jetzt viele zeitraubende Prozesse für Bürger und Verwaltung beschleunigt.

Die Grundsteuerreform wird die Finanzämter bis 2024 vor besondere Herausforderungen stellen. Zu ihrer Bewältigung werden wir das hierfür erforderliche Personal zusätzlich zur Verfügung stellen.

**4. Sie behaupten, dass Beamtinnen und Beamte in Mecklenburg- Vorpommern stets aufs Neue per Klage prüfen lassen müssen, ob sie noch amtsangemessen alimentiert werden, oder nicht. Das Land würde nicht über die vom Bundesverfassungsgericht festgestellten Anpassungsbedarfe hinausgehen.**

Das Bundesverfassungsgericht hat im Rahmen seiner Entscheidung zur Verfassungsmäßigkeit der Richterbesoldung in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 4/18) unter anderem festgestellt, dass in den untersten Besoldungsgruppen durchgängig der sich aus dem Alimentationsprinzip nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes abgeleitete Mindestabstand von 15 Prozent der Nettoalimentation zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II verletzt wurde. Das Bundesverfassungsgericht hat im Rahmen dieser Entscheidung die Vorgaben für die Ermittlung der maßgeblichen Höhe der Grundsicherung für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern konkretisiert.

Die Auswertung der Entscheidung hat ergeben, dass im Besoldungsrecht für Mecklenburg-Vorpommern ein Anpassungsbedarf bei der Besoldung bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 6 für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern besteht. Demgegenüber ist bei einer dreiköpfigen Familie mit einem Kind der Mindestabstand zum entsprechenden Grundsicherungsniveau gewahrt.

In einer weiteren Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 4. Mai 2020 - Az.: 2 BvL 6/17 und andere) beschlossen, dass die Besoldung in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 in der Besoldungsgruppe R 2 in Bezug auf dritte und vierte Kinder verfassungswidrig zu niedrig bemessen gewesen ist. Im Rahmen dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht vor dem Hintergrund der Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II seine in vorangegangenen Entscheidungen formulierten Vorgaben (Beschlüsse des Zweiten Senats vom 30. März 1977 - Az.: 2 BvR 1039/75 -, vom 22. März 1990 - Az.: 2 BvL 1/86 - und vom 24. November 1998 - Az.: 2 BvL 26/91 und andere) für eine verfassungsgemäße Alimentation in Bezug auf dritte und weitere Kinder neu konkretisiert.

Hiernach darf die Nettoalimentation für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder den Mindestabstand von 15 Prozent zu dem Betrag, der für das jeweilige Kind im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende zusteht, nicht unterschreiten. Für das Besoldungsrecht in Mecklenburg-Vorpommern leitete sich aus dieser Entscheidung ab, dass ein Anpassungsbedarf bei der Besoldung für dritte und weitere berücksichtigungsfähige Kinder bestand.

Die Anpassungen wurden mit dem Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2021 vorgenommen, auch wenn das Urteil in Nordrhein-Westfalen keine rechtliche Bindung für M-V hat. Damit bleibt den Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern der Klageweg erspart. Wir sind der Auffassung, dass der von Bundesverfassungsgericht entschiedene Anpassungsbedarf nicht zu kritisieren ist.

Selbstverständlich prüfen die Landesregierung und der Landtag bei jeder Besoldungsanpassung die Amtsausangemessenheit der Besoldung insgesamt und nicht nur hinsichtlich der Umsetzung verfassungsgerichtlicher Vorgaben. Insofern möchte ich auf die ausführlichen Gesetzesbegründungen zu den Besoldungsanpassungsgesetzen verweisen.

Mit freundlichen Grüßen

i. A. Marion Steinmüller

Steffen Wehner



Herrn Michael Sack  
Landesvorsitzender des  
CDU Landesverbandes  
Mecklenburg-Vorpommern  
Wismarsche Straße 173

19053 Schwerin

**Vorsitzender**  
**Frank Höhne**  
Mobil: 01797411301  
(vorsitzdstgmvp@gmx.de)

Kösterbeck, 27. Juli 2021

Sehr geehrter Herr Sack,

am 26. September 2021 sind die Bürgerinnen und Bürger unseres Bundeslandes aufgerufen, sich an der Wahl für einen neuen Landtag und einen neuen Bundestag zu beteiligen. Zu diesen Bürgerinnen und Bürgern gehören wir, die Mitglieder des Landesverbandes der Deutschen Steuergewerkschaft.

Es gehört seit vielen Jahren zur guten Tradition der Dachverbände, Gewerkschaften und Verbände, sich mit Wahlprüfsteinen vor Landtagswahlen an die zur Wahl antretenden Parteien zu wenden, um auf der einen Seite auf bestehende Probleme hinzuweisen und auf der anderen Seite die Meinungen und Standpunkte der Parteien zu erfragen und zu erfahren.

Dieser Tradition wollen wir in diesem Wahljahr nicht folgen. Vielmehr haben wir uns die Antworten der Parteien auf die Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2016 vorgenommen, um zu sehen, wie es nach 5 Jahren um die Umsetzung der dort gegebenen Antworten bestellt ist.

Nachfolgend werden wir einige der 2016 angefragten Probleme, die Antwort Ihrer Partei darauf und den Ist-Zustand aufzeigen.

1. Wie steht ihre Partei zu der Besoldung der Beamten in der nächsten Legislaturperiode? Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnen einen erheblichen Besoldungsrückstand gegenüber anderen Ländern und dem Bund. „Glaube keiner Statistik, die Du nicht selbst gefälscht hast!“, so lautet ein oft strapaziertes Sprichwort. Das Finanzministerium hatte im internen „Allgemeinen Informationssystem“ (kurz AIS) für die Bediensteten der Finanzverwaltung eine DGB-Statistik eingestellt, nach der die öffentliche Verwaltung unseres Landes hinsichtlich der Besoldung im Länderranking angeblich einen der vorderen Plätze belegt. Erreicht wurde der Eindruck durch eine Art Umrechnung der unterschiedlichen Länderregelungen zur Arbeitszeit auf eine Art Stundenlohnbasis für eine 40 Stunden Woche. Hierbei wurde jedoch verkannt, dass es sich bei der Besoldung um eine Alimentierung und gerade nicht um geschuldeten Lohn für geleistete Arbeitsstunden handelt. Im Zusammenhang mit den DSTG-Wahlprüfsteinen in Rheinland-Pfalz war eine Statistik



zusehen, bei der die Besoldung der öffentlichen Verwaltung in Mecklenburg-Vorpommern auf den drittletzten Platz (z.B. A 7 Stufe 1, A 9 Stufe 1 und A 12 Stufe 1) liegt.

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Unserem Kenntnisstand nach nimmt das Land Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf die durchschnittliche Besoldung im Ländervergleich einen mittleren Platz ein. Im Besoldungsvergleich der Besoldungsgruppe A 7 liegt das Land beispielsweise leicht über dem Durchschnittswert. Grundsätzlich sollte allen Beteiligten an einem belastbaren Vergleich mit tragfähigen Vergleichsparametern gelegen sein.*

*Grundsätzlich ist die Besoldung stets entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen. Dies gilt dementsprechend auch für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Ein Abrutschen bei der Besoldung im Ländervergleich sowie im Vergleich mit dem Bund wird stets den Widerspruch der CDU finden. Etwaige gravierende Besoldungsrückstände gilt es kurz- und insbesondere mittelfristig auszugleichen.“*

Gegenwärtig zeichnet sich ab, dass sich durch die Tarifrunden und die Übernahme der Tarifiergebnisse das Lohn- bzw. Besoldungsniveau insgesamt etwas verbessert hat, aber sich die Abstände zwischen dem Dienstherrn, der am besten besoldet, und dem Dienstherrn mit den geringeren Besoldungen kaum reduziert. So beträgt aktuell der Abstand zwischen Mecklenburg-Vorpommern und Bayern in der Besoldungsgruppe A 7 (Endstufe) rund 6 Prozent (2016 ebenfalls rund 6 Prozent), in der Besoldungsgruppe A 9 (Endstufe) rund 5 Prozent (2016 ebenfalls rund 5 Prozent) und in der Besoldungsgruppe A 13 (Endstufe) rund 6 Prozent (2016 ebenfalls rund 6 Prozent).

Gleicher Lohn bzw. gleiche Besoldung für gleiche Arbeit sieht anders aus.

Dabei ist noch nicht einmal gesagt, dass gleiche Dienstposten in den Bundesländern auch gleich bewertet sind. Während in Mecklenburg-Vorpommern zum Beispiel noch immer darüber diskutiert wird, ob die Dienstposten in der Zentralen Großbetriebsprüfung durchweg mit A 13 zu bewerten sind, haben viele andere Bundesländer diese Diskussion lange beendet und besolden ihre dort tätigen Beamtinnen und Beamten mindestens entsprechend. Eine Dienstpostenbewertung, die diese Bezeichnung auch wirklich verdient, hat es in 31 Jahren Steuerverwaltung M-V noch immer nicht gegeben. Auch das Besoldungsneuregelungsgesetz (BesNeuRG M-V) hat nicht dazu beigetragen, dass sich die zuvor aufgezeigte Diskrepanz zu Gunsten der im öffentlichen Dienst von Mecklenburg-Vorpommern Tätigen verändert hat. Auch mit diesem Gesetzeswerk ist lediglich dort nachjustiert worden, wo Mecklenburg-Vorpommern Gefahr lief, die vom Bundesverwaltungsgericht festgelegten Parameter hinsichtlich einer amtsangemessenen Besoldung zu verletzen.

**Fazit: Die Landesregierung hat die vergangenen fünf Jahre verstreichen lassen und im Punkt Besoldung nur das Notwendigste getan. Eine gut funktionierende und hoch motivierte öffentliche Verwaltung verdient eine ebenso gute Entlohnung/Besoldung!**



2. Die DSTG hält den aktuell vorgesehenen Personalabbau in der Steuerverwaltung für falsch und fürchtet um deren Funktionsfähigkeit. Mit ihrer wichtigen Arbeit schaffen gerade die Finanzämter die finanzielle Basis für jegliches Regierungshandeln. Deswegen darf mit dem Personal der Steuerverwaltung nicht „experimentiert“ werden.
- Wie stehen Sie zum Personalabbau in unserer Verwaltung?
  - Werden Sie die Personalkonzepte der Landesregierung auf den Prüfstand stellen und möglicherweise sogar stoppen, oder beabsichtigen Sie diesen weiter voranzutreiben?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Eine angemessene Personalstärke in der Finanzverwaltung ist unabdingbar, um deren Funktionsfähigkeit aufrecht zu erhalten und die Leistungsfähigkeit sicherstellen zu können. Mit den bisherigen Personalkonzepten wurde das Ziel verfolgt, bis zum Jahr 2020 den durchschnittlichen Stellenbestand der westlichen Flächenländer zu erreichen. Im Sinne einer auch zukünftig sicher zu stellenden leistungsfähigen und qualitativ hochwertigen Verwaltung waren diese Einschnitte in den Personalkörper notwendig. Unserer Auffassung nach dürfen Personalkonzepte jedoch keine starren Gebilde sein.*

*Vielmehr müssen sie stetig fortgeschrieben und aktualisiert werden, wobei alle Einflussfaktoren einbezogen werden müssen. Ein starres Festhalten an beschlossenen Konzepten ohne den Einbezug aktueller Entwicklungen würde der Realität nicht gerecht werden und in der Konsequenz kontraproduktiv wirken. Die CDU Mecklenburg-Vorpommern setzt auch in Zukunft auf einen starken und leistungsfähigen Staat. Dieser Staat schützt die Menschen, setzt Recht und Gesetz konsequent durch, baut auf eine leistungsfähige Verwaltung und stellt eine hochwertige Bildung sicher. Eine vernünftige Personalausstattung bei Polizei, Justiz, Verwaltung und in der Bildung ist damit untrennbar verbunden.“*

Im Jahr 2019 gab es durch die Landesregierung Aktivitäten, welche den öffentlichen Dienst unseres Bundeslandes aufatmen ließen. Da waren Sonderprogramme, die angekündigt und umgesetzt wurden. Angekündigt wurde eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des erkämpften Tarifergebnisses 2019, aber auch die Aussetzung der Personalkonzepte 2004 und 2010 ff. der Landesregierung ab dem Jahr 2020 für zunächst vier Jahre.

Die Landesregierung hat sehr spät erkannt, dass bei einem weiteren Abbau des Personals der öffentliche Dienst in unserem Bundesland nicht mehr funktionsfähig sein würde. Seit dieser Entscheidung, die eine längst überfällige aber notwendige und richtige Entscheidung war, ist weiteres Personal von Bord gegangen. Krankheitsbedingte vorzeitige Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand nehmen zu. Gefühlt wird der Personalabbau von einem Prozent pro Jahr nun über die vorzeitigen Versetzungen von Kolleginnen und Kollegen in den einstweiligen Ruhestand realisiert. Durch diese Maßnahmen, dem freiwilligen vorzeitigen Ausscheiden und dem regulären Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen wird die Personaldecke immer dünner. Für den Bereich der Finanzverwaltung hat Finanzminister Reinhard Meyer aus diesem Grund eine Ausbildungsoffensive gestartet. Die ganz sicher alternativlosen hohen Ausbildungszahlen bringen, verstärkt durch den jahrelangen gnadenlosen Personalabbau, die Fachhochschule aber auch die Finanzämter an den Rand des Machbaren.



**Fazit: Die gegenwärtige und zukünftige Situation zeigt eindeutig, dass die Entscheidung zur temporären Aussetzung der Personalkonzepte der Landesregierung viel zu spät kam.**

3. Beförderungen sind ein eminent wichtiges Instrument der Motivation und Wertschätzung der Beschäftigten. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Beförderungen in den Finanzämtern unseres Landes dramatisch gesunken. Im Jahr 2015 wurden in mehreren Besoldungsgruppen in den Finanzämtern nicht einmal mehr alle Bediensteten befördert, die in der Beurteilungsrunde 2014 ein Beurteilungsprädikat „120 Punkte“ erreichen konnten. Die DSTG verlangt daher ein klares Bekenntnis hierzu. Wie steht ihre Partei im Falle der weiterhin bestehenden Regierungsverantwortung zu Beförderungen? Ist ihre Partei bereit, die Zahl der Beförderungen zu steigern und dazu mehr Haushaltsplanstellen zu schaffen? Wie möchte ihre Partei eine Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten erreichen?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Wie Sie richtigerweise ausführen, sind Beförderungen ein wichtiges Instrument zur Wertschätzung der Beschäftigten. Uns ist der Ihrerseits geschilderte Sachverhalt nicht bekannt. Fest steht für uns, dass Beförderungen auch zukünftig ein wesentlicher Beitrag zur Anerkennung und Wertschätzung bleiben müssen und leistungsgerecht erfolgen sollten.“*

Auch in den vergangenen fünf Jahren war es an der Tagesordnung, dass gute und sehr gute Leistungen nicht oder nur sehr unzureichend belohnt wurden. Die betreffenden Kolleginnen und Kollegen erhielten trotz dieser erbrachten Leistungen keine Beförderung. Dass diese Situation alles andere als motivierend ist, zeigt die Beförderungsrunde 2021 bei der von A 8 zu A 9 lediglich 14 Beamtinnen und Beamte, die mit glatt 120 Punkten beurteilt wurden, in den Genuss einer Beförderung kamen. 119,8 Punkte reichten schon nicht mehr dafür aus, weil, so die Aussage des Finanzministeriums, die notwendigen Stellen nicht vorhanden sind. Eine ähnliche Situation gibt es seit Jahren beim Statusamt A 10. Auch hier können seit Jahren nur sehr wenige Beamtinnen und Beamte nach A 11 befördert werden, weil nicht ausreichend A 11 wertige Stellen zur Verfügung stehen. Sehr unverständlich erscheint die Situation, wenn man die Antworten des Finanzministeriums auf eine „kleine Anfrage“ der LINKEN anschaut. Hier könnte man sehr schnell auf den Gedanken kommen, dass die Kolleginnen und Kollegen bewusst „kurz gehalten“ werden, da es bereits innerhalb des Ressorts sehr große Unterschiede hinsichtlich der Beförderungen gibt (siehe Anlage). Beim Blick auf die Entwicklungsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten zeichnet sich ein analoges Bild. Auch hier gehen die Entwicklungschancen der Kolleginnen und Kollegen in der Steuerverwaltung gegen Null.

**Fazit: Ihre Partei hat in den vergangenen fünf Jahren hinsichtlich der sehr unbefriedigenden Stellensituation in der Steuerverwaltung schlichtweg gesagt genauso nichts getan, wie die SPD.**

4. In der jüngeren Vergangenheit wurden viele Bedienstete unserer Verwaltung hinsichtlich des Themas „Altersdiskriminierung“ vom Finanzministerium in die Klage getrieben. Nachdem die Gerichte diese Klagen aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgeschmettert hatten, wurden die Bediensteten von den Gerichten „zur Kasse“ gebeten. Das Verwaltungsgericht Greifswald hat in Einzelfällen - „leider nicht durchgängig“ - die Kosten dem Beklagten, also dem Land Mecklenburg-Vorpommern, auferlegt. Dies mit der Begründung, dass das Finanzministerium die Bediensteten „massenhaft bewusst in die Klage getrieben hat und so nicht nur den Gerichten sehr viel Arbeit machte, sondern auch weitere Klagen verhinderte, da das Kostenrisiko für viele Bedienstete mit niedrigen Besoldungsgruppen zu hoch und nichtfinanzierbar war. Eine neue Klagewelle hinsichtlich der „amtsangemessene Alimentation“ wurde so gleich im Keim erstickt!

a.) Wie stehen Sie zu einer Vereinbarung zu Musterklagen?

b) Werden Sie den Abschluss einer solchen Vereinbarung, die nicht nur den Gerichten weniger Arbeit beschert, sondern insgesamt vernünftig ist, unterstützen bzw. aktiv vorantreiben?

In der Antwort ihrer Partei auf diese Frage hieß es u.a.:

*„Derartige Sachverhalte sind uns nicht bekannt. Wir plädieren dafür, noch bevor es überhaupt zu solchen Klagen kommt, eine einvernehmliche außergerichtliche Lösung, die die Interessen beider Parteien gleichermaßen berücksichtigt, anzustreben.“*

Es ist schon eine sehr eigenartige Situation zu sehen, dass ein Dienstherr gerade hinsichtlich der Entlohnung/Besoldung das Recht für sich so auslegt, dass es gerade noch so als Recht durchgeht, mehr aber nicht. Dass Beamtinnen und Beamte stets aufs Neue prüfen lassen müssen, ob sie noch amtsangemessen alimentiert werden oder nicht, muss ein Fehler im System sein. Wenn das oberste Verwaltungsgericht feststellt, dass die Besoldung mindestens 15 Prozent über den Satz des ALG II (Hartz IV) liegen muss, dann hat man das System der Alimentation nicht verstanden. Eine Beamtin, ein Beamter muss so gut alimentiert sein, dass sie/er für Korruption unempänglich ist. So die althergebrachten Beamtengrundsätze.

Das in der heutigen Zeit darum gefeilscht wird, ob es 15 Prozent sein müssen, die einen Beschäftigten im öffentlichen Dienst finanziell von einem ALG II - Empfänger abheben, hat mit dem alten Beamtentum nichts mehr gemein. Dass die Beamtinnen und Beamten ihre Besoldung immer wieder aufs Neue, zunächst durch das Landesamt für Finanzen und später durch gerichtliche Instanzen, überprüfen lassen müssen, ist eine unhaltbare Situation. Andere Länder, wie zum Beispiel Bayern gehen da anders vor. Dort prüft das Land, bzw. lässt das Land für die dort in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten prüfen. Gleichzeitig gibt es die Zusage, dass für den Fall, dass die Prüfung einen verfassungsrechtlichen Korrekturbedarf ergibt, die Nachzahlungen von Amts wegen geleistet werden. Die Beschäftigten der bayerischen öffentlichen Verwaltung werden explizit darauf hingewiesen, dass Anträge oder Widersprüche gegen die Höhe der Besoldung daher nicht erforderlich sind (Erlass 23-P 1505-



1/13 vom 4.08.2020). In unserem Land wird knallhart ein anderer Weg gegangen. Jeder Beschäftigte wird in die Klage getrieben. Das Ziel ist klar erkennbar. Wird das Klagerisiko gescheut, gewinnt der Dienstherr. Dabei hat es hinsichtlich des Kostenrisikos bei sogenannten Massenverfahren schon Entscheidungen gegen den Dienstherrn gegeben. So zum Beispiel bei den Klagen hinsichtlich der „Altersdiskriminierung in der Beamtenbesoldung“. Hier wurden die entstandenen Gerichtskosten teilweise dem Land aufgebürdet, da das Land eine Vielzahl von Beschäftigten in die Klage getrieben hat, ohne eine Musterklage, den Verzicht auf die Einrede der Verjährung oder das Ruhen des Verfahrens in Erwägung zu ziehen.

Ähnlich ist es bei dem Bedürfnis amtsangemessen alimentiert zu werden und dem Gefühl, das dem nicht so ist. Dass das Besoldungsneuregelungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern bereits an einigen Stellen bei Beamtinnen und Beamten mit 2 und mehr Kindern nachjustiert hat, zeigt, wie eng die Besoldung auf Kante genäht ist.

**Fazit: Auch hinsichtlich einer Vereinbarung zur Durchführung von Musterklagen in Fällen von Massenverfahren hat Ihre Partei nicht zu einem Umdenken im Rahmen der Landesregierung in dieser Sache beigetragen. Für alle Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung ein unhaltbarer Zustand.**

Sehr geehrter Herr Sack,

viele der im Wahljahr 2016 von uns, der Deutsche Steuer-Gewerkschaft, aufgeworfenen Fragen sind auch heute noch hochaktuell, weil sich die Situation in unserer Steuerverwaltung kaum geändert hat. Mit den vier zuvor benannten Themen haben wir nur die drängendsten Probleme aus einem Strauß vieler Probleme herausgegriffen. Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich dieser Themen annehmen könnten und versuchen diese gemeinsam mit uns anzugehen und zu lösen.

Wir werden dieses Schreiben in einer Sonderausgabe unserer Gewerkschaftszeitung „Wellenbrecher“ veröffentlichen und geben Ihnen die Möglichkeit, zu den aufgeworfenen Fragen Ihre Standpunkte mitzuteilen. Auch diese würden wir gerne in der Sonderausgabe veröffentlichen. Daher wird einem Antwortschreiben bis Ende August entgegengesehen.

Für Ihren Wahlkampf und die Wahl wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Mit freundlichem Gruß

Frank Höhne  
Landesvorsitzender der  
Deutschen Steuer-Gewerkschaft  
Mecklenburg-Vorpommern



**Nachfolgend die Antwort der CDU**



CDU Landesverband Mecklenburg-Vorpommern  
Wismarsche Straße 173 · 19053 Schwerin

Deutsche Steuergewerkschaft LV M-V  
Grasnelkenweg 7  
18184 Kösterbeck

Christlich Demokratische Union  
Mecklenburg-Vorpommern  
Wismarsche Straße 173  
19053 Schwerin

Telefon 0385 59004-0  
Telefax 0385 59004-29  
E-Mail: post@cdu-mv.de  
www.cdu-mv.de

f /CDU.Mecklenburg.Vorpommern  
@cdu\_mv

Schwerin, 30.08.2021

**Landtagswahl 2021**

Wahlprüfsteine der Deutschen Steuergewerkschaft LV M-V

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben, indem Sie uns um Stellungnahme zu Ihren Wahlprüfsteinen zur Landtagswahl in Mecklenburg-Vorpommern 2021 gebeten haben. Im Folgenden möchte ich Ihre Fragestellungen beantworten.

**Fazit: Die Landesregierung hat die vergangenen fünf Jahre verstreichen lassen und im Punkt Besoldung nur das Notwendigste getan. Eine gut funktionierende und hoch motivierte öffentliche Verwaltung verdient eine ebenso gute Entlohnung/Besoldung!**

Antwort:

„Mit dem Besoldungsneuregelungsgesetz ist ein erster Schritt unternommen worden, um eine im Bundesvergleich in Teilen unterdurchschnittliche Besoldung zu beenden. Die CDU wird sich weiterhin dafür einsetzen, Besoldungsrückstände im Ländervergleich sowie im Vergleich mit dem Bund schrittweise auszugleichen. Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt um gut qualifizierte Fachkräfte müssen die Anstrengungen in diese Richtung verstärkt werden. Generell gilt weiterhin, dass die Besoldung grundsätzlich regelmäßig entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung anzupassen ist.

Die CDU fordert nachdrücklich eine regelmäßige und belastbare Dienstpostenbewertung, die auf tragfähigen und akzeptierten Parametern beruht. Angesichts einer immer schnelleren Veränderung der Arbeitsanforderungen, insbesondere durch die Einführung digitaler Geschäftsprozesse, ist die Notwendigkeit dafür weiter gestiegen. Bezüglich konkreter Bewertungsfragen werden wir gern in Dialog mit dem Landesverband der Deutschen Steuergewerkschaft treten.“



**Fazit: Die gegenwärtige und zukünftige Situation zeigt eindeutig, dass die Entscheidung zur temporären Aussetzung der Personalkonzepte der Landesregierung viel zu spät kam.**

Antwort:

„Die für den Bereich der Finanzverwaltung gestartete Ausbildungsoffensive war eine überfällige Reaktion des SPD-geführten Finanzministeriums auf die Personalentwicklung in diesem Bereich. In dem von der CDU verantworteten Bereich der Inneren Sicherheit haben wir bereits mit dem Wahlprogramm zur Landtagswahl 2016 eine Umkehr vom Personalabbau vollzogen und in den Koalitionsverhandlungen erfolgreich eine Aufstockung der Landespolizei durchgesetzt. Zudem wurde während der Legislaturperiode auch die Stellenausstattung der Justiz verbessert.

Die CDU Mecklenburg-Vorpommern vertritt auch weiterhin die Auffassung, dass für eine leistungsfähige Verwaltung die Personalstärke in allen Bereichen der Landesverwaltung, so auch in der Finanzverwaltung, dem Aufgabenumfang angemessen sein muss. Wir setzen auch in Zukunft auf einen starken und leistungsfähigen Staat, um Recht und Gesetz konsequent durchzusetzen, eine hochwertige Bildung anzubieten und eine adäquate Aufgabenerfüllung in allen Verwaltungsbereichen zu gewährleisten.

Zwecks Anpassung der Personalstärke an sich verändernde Aufgaben und Leistungsmengen in den jeweiligen Bereichen der Verwaltung wird auch zukünftig die Umsetzung von Personalkonzepten erforderlich sein. Diese dürfen jedoch nicht einen bedingungslosen Personalabbau verfolgen. Anders als in früheren Personalkonzepten muss die Personalplanung den sich ändernden Aufgabenumfängen folgen.

Angesichts des zurückgehenden Arbeitskräftepotenzials in Deutschland werden mittel- und langfristig nicht sämtliche altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter ersetzt werden können. Daher sind geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung zu ergreifen. Konkret gilt es, durch die Digitalisierung der Landesverwaltung mittels Einführung digitaler Geschäftsprozesse und optimierter Verwaltungsabläufe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten, Service- und Qualitätsverbesserungen umzusetzen sowie im Zuge der Altersfluktuation freiwerdende Stellen, die demographiebedingt nicht wiederbesetzt werden können, zu kompensieren. Der völlig unzureichende Fortschritt bei der Digitalisierung der Landesverwaltung in den letzten Jahren, der vor allem auf Versäumnisse im SPD-geführten Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung zurückgeht, muss nach der Landtagswahl umgehend durch eine erhebliche Beschleunigung dieses Prozesses abgelöst werden.“

**Fazit: Ihre Partei hat in den vergangenen fünf Jahren hinsichtlich der sehr unbefriedigenden Stellensituation in der Steuerverwaltung schlichtweg gesagt genauso nichts getan, wie die SPD.**

Antwort:

„Im Zuge der Umsetzung der Personalkonzepte ist in vielen Bereichen der Landesverwaltung das Problem unzureichender Beförderungsmöglichkeiten entstanden. Angesichts eines durch die Demographie bedingten Rückgangs der Personalstärke in der Landesverwaltung ist dieses Problem nicht einfach zu lösen. Ein zu entwickelndes neues



Personalkonzept für die Landesverwaltung 2030 muss hier adäquate Antworten finden. Für uns gilt weiterhin, dass Beförderungen auch zukünftig ein wesentlicher Beitrag zur Anerkennung und Wertschätzung bleiben müssen und leistungsgerecht erfolgen sollten.

Dabei vertritt die CDU Mecklenburg-Vorpommern die Auffassung, dass mit der Veränderung der Geschäftsprozesse und Organisationsstrukturen in der Landesverwaltung die durchschnittlichen Anforderungen an die Stellen steigen werden und dies gegebenenfalls auch höhere Bewertungen nach sich ziehen wird. Diese Entwicklung kann genutzt werden, um Beförderungen als wichtiges Instrument der Wertschätzung der Beschäftigten zu ermöglichen. Entsprechende Vorkehrungen in der Haushalts- und Stellenplanung sind zu ergreifen. Auch zu diesem Punkt werden wir gern mit Ihnen in Dialog treten.“

**Fazit: Auch hinsichtlich einer Vereinbarung zur Durchführung von Musterklagen in Fällen von Massenverfahren hat Ihre Partei nicht zu einem Umdenken im Rahmen der Landesregierung in dieser Sache beigetragen. Für alle Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung ein unhaltbarer Zustand.**

Antwort:

„Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt um gut qualifizierte Fachkräfte muss das Land seine Anstrengungen deutlich verstärken, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die von Ihnen geschilderte Praxis ist diesem Ziel nicht dienlich. Das Vorgehen des Freistaates Bayern erscheint für einen guten Arbeitgeber wesentlich geeigneter, insbesondere im Sinne der Beschäftigten, ebenso wie zur Vermeidung unnötigen Aufwands für Verwaltungsgerichtsverfahren. Die CDU Mecklenburg-Vorpommern wird in der nächsten Legislaturperiode die von der SPD-geführten Staatskanzlei und dem SPD-geführten Finanzministerium ausgeübte Praxis auf den Prüfstand stellen. Gern werden wir uns mit Ihnen zeitnah über eine andere Herangehensweise bezüglich der Thematik austauschen.“

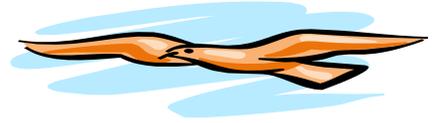
Mit freundlichen Grüßen



Wolfgang Waldmüller  
Generalsekretär

# DSTG

DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT  
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



Landerverband Mecklenburg-Vorpommern

# Erfolgreich!

R.H. Röhling '96

Mit freundlicher Genehmigung der BAYER AG Leverkusen



„Wellenbrecher“



## Interview mit dem MdL Frau Jeannine Rösler (Die Linke)

**DIE LINKE.**



- 1.) Frau Rösler, können Sie sich daran erinnern, wann Sie das erste Mal mit der Deutschen Steuergewerkschaft zu tun hatten und was der Anlass dafür war?

***Das ist mehr als 20 Jahre her. Ich habe Angelika Gramkow, damals Vorsitzende und finanzpolitische Sprecherin der Linksfraktion, zu einem Landesverbandstag begleitet.***

- 2.) Nach Ihrer Zeit als „rechte Hand“ der Landtagsabgeordneten Angelika Gramkow haben Sie selbst für den Landtag kandidiert und wurden 2011 in diesen gewählt. Seit 10 Jahren sind Sie nun als Landtagsabgeordnete für „Die Linke“ unter anderem auch im Finanzausschuss des Landtages tätig. In all den Jahren hielten Sie engen Kontakt zum Landesvorstand der Deutschen Steuergewerkschaft. Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit der Deutschen Steuergewerkschaft und würden Sie diese, angesichts der noch immer bestehenden vielfältigen Probleme, weiter vertiefen wollen?

***Ich bin sehr dankbar für die enge Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Deutschen Steuergewerkschaft und ganz besonders mit Frank Höhne. Sie funktioniert nun schon über so viele Jahre wirklich gut und unkompliziert, weil wir auf einer Wellenlänge sind. Dennoch wünsche ich mir, dass wir uns durchaus noch öfter zu aktuellen und strategischen Fragen austauschen. Dazu will ich gern beitragen.***

- 3.) Als Kennerin der Steuerverwaltung Mecklenburg-Vorpommern wäre es von großem Interesse für die Mitglieder der Deutschen Steuergewerkschaft, wie Sie die Entwicklung unserer Verwaltung in den vergangenen Jahren sehen.

***Dank der engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir nach wie vor eine leistungsfähige Finanzverwaltung, die auch neue Herausforderungen meistert. Allerdings hat sich in den vergangenen Jahren die Arbeit immer weiter verdichtet und somit die Arbeitsbelastung ständig erhöht. Wenn wie in den letzten Jahren viele Stellen in den Ämtern abgebaut wurden, ging und geht dies immer massiv zu Lasten der dort Beschäftigten. Dies sehe ich mit großer Sorge.***

- 4.) Unsere Verwaltung ist, wie vermutlich keine zweite in unserem Bundesland, von den Personalkonzepten 2004 und 2010 der Landesregierung betroffen gewesen. Sie selbst wurden im Landtag, im Finanzausschuss und durch die Vertreter der Deutschen Steuergewerkschaft immer wieder mit den Themen „Personalkonzepte der Landesregierung“, „Personaleinsparung“, „hohe krankheitsbedingte Ausfälle“ und „Personalnot“ befasst. Was würden Sie angesichts der sehr angespannten Personalsituation in der Steuerverwaltung anders machen?

***Zunächst muss der Personalabbau sofort gestoppt und der Beförderungsstau aufgelöst werden. Im nächsten Schritt brauchen wir einen bedarfsgerechten Personalaufwuchs.***

***Ich bin sicher, dass durch mehr Personal, verstärkte Kontrollen und eine bessere Zusammenarbeit aller Finanzbehörden erhebliche Mehreinnahmen erzielt werden können. Die Steuerverwaltung gehört meiner Ansicht nach viel stärker in den politischen Fokus. Sie ist unsere Einnahmeverwaltung und daher sollten wir uns ganz besonders darum kümmern, dass die Rahmenbedingungen für eine bestens aufgestellte Verwaltung rundum stimmen.***

- 5.) Wenn sie Beschäftigte im Finanzamt wären, würden Sie DSTG-Mitglied werden?

***Ja, schon allein deshalb, weil mir dann auch weiterhin der „Wellenbrecher“ regelmäßig zugestellt wird. Ich hätte die Gewissheit, dass ich als Beschäftigte im Finanzamt durch die Deutsche Steuergewerkschaft bestens vertreten werde und meine Interessen sowie die der Kolleginnen und Kollegen niemals aus dem Blick geraten.***



**LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN**  
7. Wahlperiode

**Drucksache 7/6115**  
10.06.2021

## **KLEINE ANFRAGE**

**der Abgeordneten Jeannine Rösler, Fraktion DIE LINKE**

**Beförderungspraxis in der Finanzverwaltung**

**und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

1. In wie vielen Fällen wurden in den Finanzämtern Bedienstete der Laufbahngruppe 1.2 und 2.1 befördert (in der Antwort hier und im Folgenden bitte jeweils für die Jahre 2017, 2018, 2019 und 2020 angeben und nach den jeweiligen Besoldungsgruppen differenzieren)?

Von 2017 bis 2020 wurden insgesamt 289 Beamtinnen und Beamte der oben genannten Laufbahngruppen in den Finanzämtern Mecklenburg-Vorpommern befördert, 62 in 2017, 94 in 2018 und 133 in 2019. Für die einzelnen Laufbahngruppen und Jahre ergibt sich die in der Anlage dargelegte Verteilung.

2. Wie hoch war in den Finanzämtern jeweils die Anzahl der beförderungsfähigen Bediensteten in den jeweiligen Besoldungsgruppen?

Es wird auf die Antwort zur Frage 1 verwiesen.

---

Der Finanzminister hat namens der Landesregierung die Kleine Anfrage mit Schreiben vom 7. Juni 2021 beantwortet.



3. In wie vielen Fällen sind in den Finanzämtern Bedienstete im ersten Beförderungsamt in Pension gegangen (in der Antwort bitte differenzieren nach den Besoldungsgruppen A 7 und A 10)?

In den Jahren 2017 bis 2020 sind insgesamt 38 Beamtinnen und Beamte der Finanzämter Mecklenburg-Vorpommern im ersten Beförderungsamt in Pension gegangen, 21 Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 7 und 17 Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 10.

4. In wie vielen Fällen wurden im Landesamt für Finanzen Bedienstete der Laufbahngruppe 1.2 und 2.1 befördert?

Seit der Gründung des Landesamtes für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern zum 1. Januar 2018 sind bis zum 31.12.2020 insgesamt 25 Beamtinnen und Beamte befördert worden. Für die einzelnen Laufbahngruppen und Jahre ergibt sich die in der Anlage dargelegte Verteilung.

5. Wie hoch war im Landesamt für Finanzen jeweils die Anzahl der beförderungsfähigen Bediensteten in den jeweiligen Besoldungsgruppen?

Es wird auf die Antwort zur Frage 4 verwiesen.

6. In wie vielen Fällen sind im Landesamt für Finanzen Bedienstete im ersten Beförderungsamt in Pension gegangen (in der Antwort bitte differenzieren nach den Besoldungsgruppen A 7 und A 10)?

Seit der Gründung des Landesamtes für Finanzen Mecklenburg-Vorpommern sind keine Beamtinnen und Beamten im ersten Beförderungsamt in Pension gegangen.

7. In wie vielen Fällen wurden im Finanzministerium Bedienstete der Laufbahngruppe 1.2 und 2.1 befördert?

In der Zeit von 2017 bis 2020 wurden insgesamt 42 Beamtinnen und Beamte der oben genannten Laufbahngruppen im Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern befördert, in 2017 neun, in 2018 23 und in 2019 zehn. Für die einzelnen Laufbahngruppen und Jahre ergibt sich die in der Anlage dargelegte Verteilung.



8. Wie hoch war im Finanzministerium jeweils die Anzahl der beförderungsfähigen Bediensteten in den jeweiligen Besoldungsgruppen?

Es wird auf die Antwort zur Frage 7 verwiesen.

9. In wie vielen Fällen sind im Finanzministerium Bedienstete im ersten Beförderungssamt in Pension gegangen (in der Antwort bitte differenzieren nach den Besoldungsgruppen A 7 und A 10)?

Seit 2017 sind keine Beamtinnen und Beamte des Finanzministeriums Mecklenburg-Vorpommern im ersten Beförderungssamt in Pension gegangen.

10. Wie bewertet die Landesregierung die Ausfinanzierung der Beförderungsstellen in den Finanzämtern, im Landesamt für Finanzen und im Finanzministerium grundsätzlich?

Die Beförderungspraxis der Landesverwaltung und damit auch im Geschäftsbereich des Finanzministeriums richtet sich nach den gesetzlichen Grundlagen des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus. Danach bestimmen das Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern in den §§ 20 und 21 sowie die Allgemeine Laufbahnverordnung Mecklenburg-Vorpommern in den §§ 30 bis 32 weitestgehend die persönlichen Voraussetzungen, die für eine Beförderung vorliegen müssen. Mit dem Haushaltsplan werden die budgetmäßigen und stellenplanseitigen Voraussetzungen vorgegeben. Das heißt für die Beförderung einer Beamtin oder eines Beamten sind die landesbeamtenrechtlichen Mindestwartezeiten zu erfüllen, es muss ein höherwertiger Dienstposten gemäß geltender Dienstpostenbewertung der jeweiligen Organisationseinheit sowie eine beförderungsfähige Haushaltsstelle zur Verfügung stehen und die Beamtin bzw. der Beamte muss sich auf dem höherwertigen Dienstposten bewährt haben.

Infolge des Zusammenspiels der vorgenannten Voraussetzungen kann eine Beförderung vorgenommen werden. Die Landesverwaltung ist an die Einhaltung der vorgegebenen Rahmenbedingungen gebunden.

Anlage zu den Fragen 1 und 2

Laufbahngruppe	BesGr.	2017 Regelbeurteilungsjahr		2018		2019		2020 Regelbeurteilungsjahr	
		beförderungsfähige Beamtinnen und Beamte	Beförderungen						
LG 1, 2. EA	A 6 nach A 7	11	11	7	7	13	13	38	38 (in 2021)
	A 7 nach A 8	58	26	34	14	28	28	32	31 (in 2021)
	A 8 nach A 9	181	15	keine Daten**	0	172	16	186	14 (in 2021)
	A 9 nach A 9+Z	keine Daten*	0	keine Daten**	0	8	8	6	5 (in 2021)
LG 2, 1. EA	A 9E nach A 10	10	10	5	5	10	10	keine Daten***	0
	A 10 nach A 11	keine Daten*	0	211	39	151	53	keine Daten***	0
	A 11 nach A 12	keine Daten*	0	29	19	19	3	keine Daten***	0
	A 12 nach A 13	keine Daten*	0	35	10	22	2	keine Daten***	0

\* Es gibt keine Erhebung über die beförderungsfähigen Beamtinnen und Beamten, da aufgrund des Regelbeurteilungsjahres die Beförderungsrunde in diesem Statusamt nicht vor dem 31.12. begonnen werden konnte.

\*\* Es gibt keine Erhebung über beförderungsfähige Beamtinnen und Beamte, da mangels der haushalterischen Voraussetzungen keine Beförderungen vorgenommen werden konnten.

\*\*\* Es handelt sich um eine stichtagsbezogene Beantwortung der Kleinen Anfrage zum 19.05.2021. Die Ranglisten werden derzeit erstellt. Beförderungen erfolgen nach Abschluss aller vorbereitenden Tätigkeiten in 2021.

Anlage zu Frage 4 und 5

Laufbahngruppe	BesGr.	2017 Regelbeurteilungsjahr		2018		2019		2020 Regelbeurteilungsjahr	
		beförderungsfähige Beamtinnen und Beamte	Beförderungen						
LG 1, 2. EA	A 6 nach A 7	Gründung des LAF erst zum 01.01.2018		6	4	1	1	8	8 (in 2021)
	A 7 nach A 8			0	0	1	1	8	8 (in 2021)
	A 8 nach A 9			5	1	6	1	6	6 (in 2021)
	A 9 nach A 9+Z			1	1	0	0	0	0
LG 2, 1. EA	A 9E nach A 10	Gründung des LAF erst zum 01.01.2018		1	1	1	1	2	2 (in 2021)
	A 10 nach A 11			6	3	5	5	1	0
	A 11 nach A 12			5	2	4	1	6	6 (in 2021)
	A 12 nach A 13			3	0	3	3	2	2 (in 2021)

Anlage zu Frage 7 und 8

Laufbahngruppe	BesGr.	2017 Regelbeurteilungsjahr		2018		2019		2020 Regelbeurteilungsjahr	
		beförderungsfähige Beamtinnen und Beamte	Beförderungen						
LG 1, 2. EA	A 6 nach A 7	0	0	0	0	0	0	2	2 (in 2021)
	A 7 nach A 8	0	0	0	0	0	0	0	0
	A 8 nach A 9	0	0	1	1	1	0	1	0 (in 2021)
	A 9 nach A 9+Z	0	0	0	0	0	0	0	0
LG 2, 1. EA	A 9E nach A 10	1	1	1	1	0	0	12	12 (in 2021)
	A 10 nach A 11	4	4	7	7	3	3	4	4 (in 2021)
	A 11 nach A 12	4	2	11	8	6	4	17	8* (in 2021)
	A 12 nach A 13	3	2	7	6	3	3	12	10* (in 2021)

\* Es handelt sich um eine stichtagsbezogene Beantwortung der Kleinen Anfrage zum 19. Mai 2021. Beförderungen können bei Vorliegen der Voraussetzungen noch in 2021 erfolgen.



FDP-Landesverband M-V | Goethestr. 87 | 19053 Schwerin

DSTG LV M-V Deutsche Steuer-Gewerkschaft  
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (e. V.)  
Graselkenweg 7  
18184 Kösterbeck

vorab per Email: [vorsitzdstgmvp@gmx.de](mailto:vorsitzdstgmvp@gmx.de)

Schwerin, den 19. Juli 2021

## Interview mit René Domke



Sehr geehrter Herr Höhne,

nachfolgend finden Sie die Antworten von René Domke auf Ihre Fragen:

### ***René, kannst Du Dich daran erinnern, wann und warum Du Mitglied der Deutschen Steuergewerkschaft wurdest?***

So ganz genau weiß ich den Zeitpunkt nicht mehr. Bereits im Praxisteil der Ausbildung, damals noch in Schleswig-Holstein in den Finanzämtern Leck und Eckernförde, gab es aufmerksame DStG-Mitglieder, die uns Finanzanwärtern eine Mitgliedschaft nahelegten. Ich bin dann nach der Rückkehr nach Mecklenburg-Vorpommern eingetreten, um einfach die Kraft und Stärke dieser Gewerkschaft sowohl zu unterstützen, aber auch bei Bedarf in Anspruch nehmen zu können. Gerade als Berufsanfänger sucht man Orientierung und Unterstützung.

### ***Du hast eine für unsere Steuerverwaltung untypische „Bilderbuchkarriere“ hingelegt. Über die Jahre bist Du der Deutschen Steuergewerkschaft treu geblieben. Warum bist Du noch heute Mitglied in unserer Fachgewerkschaft?***

Ich konnte tatsächlich Schritt für Schritt und mit Engagement und Bereitschaft zur Veränderung gut vorangekommen und bin sehr dankbar, dass ich diese Möglichkeiten bekommen habe. Mitglied der DStG bin ich immer geblieben, weil Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht dann endet, wenn man meint, die Solidarität vielleicht nicht mehr so sehr in Anspruch nehmen zu müssen. Eine Mitgliedschaft heißt Verantwortungsbewusstsein zu zeigen, auch wenn der Mitgliedsbeitrag mit dem Einkommen gestiegen ist.



### **30 Jahre Finanzämter in Mecklenburg-Vorpommern. Wie siehst Du die Entwicklung unserer Verwaltung?**

Seit der Zeit als junger 19jähriger Finanzanwärter bis heute hat sich vieles verändert. Ich bin dankbar, dass ich Steuerrecht und Verwaltungsarbeit von der Pike auf lernen konnte. Anfangs noch mit Eingabewertbögen, die zur Datenerfassung gingen, teilweise Bescheide noch mit Blaupapier-Durchschlag gepinselt wurden und in der Betriebsprüfung noch Reihenvergleiche anhand von händisch erstellten Spaltenbögen vorgenommen wurden. Zudem erlebten wir einen beispiellosen Verwaltungsaufbau aus erfahrenen Verwaltungskräften, die schon Erwerbsbiografien in der ehemaligen DDR aufwiesen, aus Aufbauhelfern aus den alten Bundesländern und aus jungen Anwärterinnen und Anwärtern. Schrittweise zogen die elektronische Datenverarbeitung, immer schnellere IT-Technik sowie Digitalisierung ein und erleichterten viele Arbeiten. Dennoch ist es wichtig, dass wir nie verlernen sollten, wie die Steuer berechnet wird, welche Schritte uns Großrechner und Server abnehmen. So willkommen der IT-technische Fortschritt auch war, er hat auch seine Tücken und vieles ist deutlich zu verbessern, wie zum Beispiel die Zeit, bis die Rechner mit allen Programmen hochfahren, die Kapazität von Email-Accounts und überhaupt die Arbeit, die aktuell noch viel zu viele Medienbrüche kennt. Alles in allem habe ich aber den Eindruck, dass die Finanzverwaltung diese Herausforderungen überwiegend gut gemeistert hat und dies vor allem dann am erfolgreichsten, wenn man die Praktiker in die Entscheidungen rechtzeitig eingebunden hat. Wichtig bleibt aber auch das Image der Finanzverwaltung und der Beschäftigten. Das Verständnis in der Gesellschaft muss noch deutlich stärker gefördert werden, dass die Tätigkeit dem Gemeinwohl dient und alles, was umverteilt werden soll, zunächst erwirtschaftet und dann mit Augenmaß und gerecht versteuert werden muss. Hier erfahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzverwaltung oft nicht die Wertschätzung, die ihnen angesichts ihrer Rolle im Staat zusteht.

***Unsere Verwaltung ist wie vermutlich keine zweite in unserem Bundesland von den Personalkonzepten 2004 und 2010 der Landesregierung betroffen gewesen. Du selbst bis in einem Bereich tätig, der vermeintlich sehr unter diesen Konzepten litt. Was würdest Du angesichts der erlebten Situation zukünftig vermeiden wollen?***

Es ist immer wieder bemerkenswert, wie vermeintlich unvorbereitet die Verwaltung in Personalengpässe gesteuert wurde. Auch ist für mich oft nicht zu verstehen, warum bestimmte Aufgaben so organisiert werden, dass eigentlich mehr Personal nötig wäre, dann aber weniger eingesetzt wird. Schlanke, effiziente Strukturen sind wünschenswert, sind aber nicht vereinbar mit immer neuen aufwändigen Aufgabenstellungen. Hier müssen Gesetzgeber und Ordnungsgeber deutlich realistischer die Gesetzesfolgen abschätzen und vor allem den damit verbundenen Personaleinsatz.

Auch sollte stärker berücksichtigt werden, dass eine Umstellung von Prozessen nicht per Knopfdruck und ohne dass mit der Umsetzung betraute Personal funktionieren kann. Meine Erfahrung ist die, dass der Schlüssel zum erfolgreichen Verwaltungshandeln in einer größtmöglichen Transparenz, einer gut geführten Kommunikation und in der gemeinsamen Lösungsfindung liegt. Die allermeisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ich auf allen Stationen meiner Tätigkeit bisher kennenlernen durfte, sind bereit, Veränderungen aktiv mit umzusetzen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und Belastungsspitzen auszugleichen, wenn man sie vernünftig informiert, sie in die Entscheidungen einbindet und die Hinweise aus der Praxis ernst nimmt. Viel zu oft habe ich selbst erleben müssen, dass viel Energie und Kapazität verschwendet wurde, weil man sich zuerst darauf konzentrierte, warum etwas nicht geht. Wieviel schöner wäre es doch, wenn zuerst geschaut wird, wie etwas geht und wie man unterstützen und man Dinge gemeinsam voranbringen kann.



**Als Landesvorsitzender der Freien Demokratischen Partei stellst Du Dich am 26.09.2021 der Wahl in den Landtag. Wirst Du bei Einzug in den Landtag Dein Mandat nutzen um die Situation im öffentlichen Dienst bzw. in der Steuerverwaltung zu verbessern und wie würdest Du das tun?**

Am 26.09.2021 entscheiden die Wählerinnen und Wähler über die Zusammensetzung des neuen Landtags für die Legislatur 2021-2026 und tatsächlich indirekt auch darüber, wie es mit mir beruflich weitergeht. Wenn ich ein Mandat erringen kann, werde ich auf eine 30jährige Tätigkeit in der Finanzverwaltung Mecklenburg-Vorpommern blicken und meine Erfahrungen und Erkenntnisse in meine parlamentarische Arbeit einbeziehen können. Diese Zeit hat den größeren Teil meines Lebens bis jetzt ausgemacht und mich natürlich geprägt.

Für mich ist klar, dass die Legislative auch eine Verantwortung dafür hat, wie die gefassten Beschlüsse umgesetzt werden können, was sie an zusätzlichem Aufwand für Bürgerinnen und Bürger aber auch für die Verwaltungen mit sich bringen.

Veränderungen, Projekte und neue Prozesse sollten transparent beworben werden und rechtzeitig kommuniziert werden. Diese frühzeitige Kommunikation kann nicht nur mit den Ministerien geführt werden, sondern auch mit Vertretern aus dem nachgeordneten Bereich, die für die Umsetzung zuständig sind.

Augenmerk möchte ich darauf legen, dass die Verwaltung als Arbeitgeber attraktiver werden muss, wenn sie auch künftig gut qualifizierte und hochmotivierte Arbeitskräfte gewinnen und binden will. Das muss einher gehen mit der gebotenen Wertschätzung gegenüber den langjährig Beschäftigten, deren Knowhow und Erfahrungen stets benötigt werden.

Und ich werde tätig sein in dem Bewusstsein, dass wir, bei allen beklagenswerten Anekdoten, die es aus Verwaltungen immer mal gibt, eine zuverlässige, motivierte und leistungsstarke Landesverwaltung haben. Unsere Verwaltung und voran die Finanzverwaltung stellt sich jeder Herausforderung und selbst in Krisenzeiten erfüllt sie beständig ihre Aufgaben. Und dies ist keine Selbstverständlichkeit und sollte auch immer wieder betont werden.

**Abschließend bleibt nur noch eine Frage. Bleibst Du auch als Landtagsabgeordneter Deiner Deutschen Steuergewerkschaft treu und weiterhin Mitglied?**

Sollte ich in den Landtag gewählt werden, wird der Dienst in der Landesverwaltung nicht beendet, sondern nur unterbrochen. Ich bleibe somit Finanzbeamter und ich bleibe natürlich auch Mitglied der DStG. Wie oben bereits ausgeführt, ist diese Mitgliedschaft nicht nur für den Einzelnen selbst wichtig, sondern auch dann, wenn man andere unterstützen kann, die vielleicht gerade die Stärke der Gewerkschaft mehr benötigen, als man selbst.

Auch stehe ich in jedem Fall bereit für den weiteren Austausch mit den Mitgliedern der DStG.

Mit freundlichen Grüßen



René Domke



**100 JAHRE**

**dbb vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah

**BB Bank**  
Better Banking

# Das junge Girokonto<sup>1</sup>

**Extrem flexibel.  
Auch auf lange Sicht.**

- ✓ **0,- Euro fürs Girokonto<sup>1</sup>**  
Kostenfrei enthalten:  
Kontoführung und girocard  
(Ausgabe einer Debitkarte)<sup>1</sup>
- ✓ **Weltweit gebührenfrei<sup>2</sup>  
Geld abheben**  
mit der kostenfreien Visa DirectCard<sup>2</sup>  
(Ausgabe einer Debitkarte)

**150,- Euro**  
Jubiläumsprämie<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. <sup>2</sup>36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahren bonitätsabhängig möglich. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- Euro p. a. danach 18,- Euro p. a. Voraussetzung: BBBank-Junges Konto. <sup>3</sup>Voraussetzungen: Die Jubiläumsprämie von 150,- Euro setzt sich aus einem befristeten Jubiläumsbonus in Höhe von 100,- Euro und einem unbefristeten Startguthaben für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen in Höhe von 50,- Euro zusammen. Voraussetzungen für den Jubiläumsbonus: Eröffnung BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.08. und dem 30.09.2021, Neumitglied ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, keine Mitgliedschaft in den letzten 6 Monaten. Voraussetzungen für das Startguthaben: BBBank-Junges Konto; Genossenschaftsanteil 15,- Euro/ Berechtigter Personenkreis Mitglieder des dbb und deren Angehörige. Die Auszahlung erfolgt in 2 getrennten Buchungen und kann bis zu 4 Wochen dauern.





# Vorteile auf einen Blick



- ✓ **0,- Euro fürs Girokonto<sup>2</sup>**  
Kostenfrei enthalten: Kontoführung und girocard (Ausgabe einer Debitkarte)<sup>2</sup>. Gültig für alle bis 27 Jahre – egal ob Student, Azubis, Anwärter oder bereits beschäftigt!
- ✓ **36-mal weltweit gebührenfrei Geld abheben<sup>3</sup>**  
mit der kostenlosen Visa DirectCard<sup>3</sup> (Ausgabe einer Debitkarte)
- ✓ **Attraktive Guthabenverzinsung**  
in Höhe von 1 %<sup>4</sup> für max. 1.000,- Euro Kontoguthaben
- ✓ **Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten**  
In wenigen Minuten alle Zahlungspartner über die neue Kontoverbindung informieren: [www.bbbank.de/kontowechsel](http://www.bbbank.de/kontowechsel)
- ✓ **Banking-App**  
Mit Fotoüberweisung, digitalem Bezahlen, Geld senden und anfordern (Kwitt), Filial-/Geldautomatenfinder und mehr: [www.bbbank.de/app](http://www.bbbank.de/app)
- ✓ **100 Jahre Erfahrung**  
Wir vereinen Tradition mit Fortschritt und verbinden alle Vorteile einer Direktbank mit den Leistungen und der persönlichen Nähe einer Filialbank.
- ✓ **Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst**  
Günstige Konditionen, besondere Angebote und kompetente Fachberater speziell für unsere Kunden aus dem öffentlichen Dienst.
- ✓ **Ratgeber Berufsstart**  
mit Tipps und Tricks rund um den Berufseinstieg im öffentlichen Dienst: [www.bbbank.de/ratgeber](http://www.bbbank.de/ratgeber)

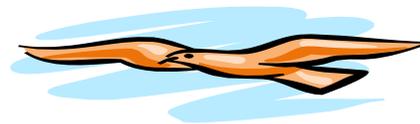
 Einfach online abschließen:  
[www.bbbank.de/dbb](http://www.bbbank.de/dbb)

 Oder Termin vereinbaren:  
[www.bbbank.de/termin](http://www.bbbank.de/termin)



<sup>1</sup> Voraussetzungen: Die Jubiläumsprämie von 150,- Euro setzt sich aus einem befristeten Jubiläumsbonus in Höhe von 100,- Euro und einem unbefristeten Startguthaben für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen in Höhe von 50,- Euro zusammen. Voraussetzungen für den Jubiläumsbonus: Eröffnung BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.08. und dem 30.09.2021, Neumitglied ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, keine Mitgliedschaft in den letzten 6 Monaten. Voraussetzungen für das Startguthaben: BBBank-Junges Konto; Genossenschaftsanteil 15,- Euro/Berechtigter Personenkreis Mitglieder des dbb und deren Angehörige. Die Auszahlung erfolgt in 2 getrennten Buchungen und kann bis zu 4 Wochen dauern. <sup>2</sup>Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. <sup>3</sup> 36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahren bonitätsabhängig möglich. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- Euro p. a. danach 18,- Euro p. a. Voraussetzung: BBBank-Junges Konto. <sup>4</sup> Zinssatz variabel, befristet bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres; vierteljährliche Zinsgutschrift.





## **Verantwortlich:**

**Frank Höhne** (FA Rostock)

**Vorsitzender**  
> **NBL, Nordkooperation und  
Seniorenvertretung**

**Antje Timm** (FA Schwerin)

**Stellv. Vorsitzende**  
> **Schatzmeisterin**

**Susanne Wienke** (FA Rostock)

**Stellv. Vorsitzende**  
> **Tarifkommission**

**Maria Prepernau** (FA Rostock)

**Stellv. Vorsitzende**  
> **Landesfrauenvertreterin**

**Burkhard Köhler** (FA Hagenow)

**Stellv. Vorsitzender**  
> **Rechtsschutzbeauftragter und  
Ausschüsse**

**Ines Schneider** (FA Rostock)

**Beisitzerin**  
> **Datenschutzbeauftragte und  
Mitgliederverwaltung**

**Raik Weeber** (FA Ribnitz-Damgarten)

**Beisitzer**  
> **Landesjugendleiter**

**Ron Geist** (FA Stralsund)

**Beisitzer**  
> **Stellv. Landesjugendleiter**

**Anja Scherlacher** (FA Schwerin)

**Beisitzerin**  
> **Stellv. Rechtsschutzbeauftragte**

**Matthias Fußy** (FA Ribnitz-Damgarten)

**Beisitzer**

**Frank Bachmann** (FA Stralsund)

> **Schwerbehindertenvertreter**

## **Kontaktadressen:**

[vorsitzdstgmvp@gmx.de](mailto:vorsitzdstgmvp@gmx.de)  
[dstg.mv@gmx.de](mailto:dstg.mv@gmx.de)

**Eure Mitarbeit, Anregungen und Meinungen sind gefragt!!!**



© DSTG Landesverband Mecklenburg Vorpommern  
Die Beiträge stellen die Auffassung der jeweiligen Verfasser dar.

