

Wahlprüfsteine

DSTG

Das junge MV.

FDP Mecklenburg-Vorpommern, Goethestraße 87, 19053 Schwerin

DSTG LV M-V
Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Geschäftsstelle
Herrn Frank Höhne
Grasnelkenweg 7
18184 Kösterbeck

Schwerin, den 5 August 2016

Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2016 in Mecklenburg-Vorpommern hier: Ihr Schreiben vom 27. Mai 2016

Sehr geehrter Herr Höhne,

vielen Dank für Ihr Schreiben mit den Wahlprüfsteinen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft. Sehr gerne werden wir im Folgenden auf Ihre Fragen eingehen und unsere liberalen Positionen darstellen.

1. Wie steht Ihre Partei zu der Besoldung der Beamten in der nächsten Legislaturperiode? Die 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 einen 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.

Zu 1. Wir Freien Demokraten stehen für ein transparentes Besoldungssystem, das eine Vergleichbarkeit zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern zulässt. Dies ist eine Grundvoraussetzung, den öffentlichen Dienst für die weniger werdenden qualifizierten Fachkräfte attraktiv zu machen.

Freie
Demokraten

Mecklenburg-
Vorpommern FDP

**Fragen der
DSTG Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
zur bevorstehenden Landtagswahl
am 04. September 2016**

- a) Ist Ihnen bekannt, ob es im Land Mecklenburg-Vorpommern eine glaubhafte und nachvollziehbare Berechnung der einzelnen Besoldungsstufen im Vergleich zum Bund und den anderen Bundesländern gibt?

Zu a) Eine Berechnungsmethode, die alle Unterschiede in allen Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen sowie Sonderbezüge, die unterschiedlichen Wochen-Arbeitszeiten, und z.B. auch Reisekosten, Zulagen und Beihilfeleistungen umfassend abbildet, ist uns nicht bekannt.

- b) Ist Ihre Partei bereit, einen solchen Vergleich, sollte es diesen nicht geben, gemeinsam mit den Gewerkschaften zu erarbeiten und dabei behilflich zu sein, das entsprechende Datenbasismaterial zu beschaffen?

Zu b) Die FDP steht für Transparenz und steht für Vergleichsrechnungen zur Verfügung, auch die Aufbereitung des Datenmaterials zu standardisierten Daten würden wir begleiten, gern auch in Zusammenarbeit mit anderen FDP-Landtagsfraktionen.

- c) Weiterhin bitten wir um eine Stellungnahme, wie der mögliche, aus unserer Sicht bestehende, Besoldungsrückstand kurzfristig ausgeglichen werden soll.

Zu c) Die Spreizung der Besoldung bundesweit sehen wir mit großer Sorge. Um die richtigen Maßnahmen einleiten zu können, muss natürlich zunächst festgestellt werden, worin die Unterschiede bestehen. Durch einen weiteren Flickenteppich der Bundesländer an Verordnungen zu Arbeitszeiten, Reisekosten, Zulagen kann nicht sofort quantifiziert werden, wo Rückstände bestehen. Wenn diese ermittelt sind, müssen die Standards gesetzt werden. Gegebenenfalls ist dies in einer III. Föderalismusreform umzusetzen. Ob dies kurzfristig oder mittelfristig erfolgen kann, wird nicht zuletzt von der Haushaltslage abhängen, es wäre unredlich, Schnelligkeit vor Gründlichkeit zu versprechen. Versäumnisse von 2 Jahrzehnten können nicht komplett sofort bereinigt werden. Dennoch ist es eine Frage der Prioritätensetzung, den eigenen Landesbediensteten Wertschätzung entgegen zu bringen und Perspektiven zur Aufholung eines noch zu quantifizierenden Rückstandes aufzuzeigen.

- d) Wie steht Ihre Partei zu der Forderung der DSTG nach einer verbindlichen Aussage (z.B. in einer Regierungserklärung), dass die Ergebnisse der kommenden TV-L-Tarifverhandlungen sowohl zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten übertragen werden, und dass der bereits jetzt bestehende

Besoldungsrückstand zu den Gehältern der Tarifbeschäftigten kurzfristig durch zusätzliche Besoldungserhöhungen abgeschmolzen wird.

Zu d) Wir Freien Demokraten halten nichts davon, dass bestimmte Berufsgruppen von anderen abgekoppelt werden. Die Gründe für Tarifierhöhungen liegen vor allem in steigenden Lebenshaltungskosten und diese betreffen Tarifbeschäftigte genauso wie Beamte und Versorgungsempfänger. Kosmetik im Landeshaushalt sollte nicht über Verzögerungen oder Abschlüsse bei denen erfolgen, die für ihre Rechte nicht streiken dürfen.

2. 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 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?

Zu 2.

Für uns Freie Demokraten soll sich Leistung lohnen, auch im öffentlichen Dienst. Wer einen höherwertigen Dienstposten besetzt und gute bis sehr gute Beurteilungen erhält, sollte in Anerkennung seiner Leistung auch befördert werden können. Das muss mit den Haushaltsplanstellen im Einklang stehen. Gelingt dies nicht, muss über ein Zulagensystem nachgedacht werden, das die gute oder sehr gute Leistung des Einzelnen auf einem höherwertigen Dienstposten honoriert. Dies setzt eine nachvollziehbare und fundierte Dienstpostenbewertung voraus.

3. Auch unter den Tarifbeschäftigten gibt es Kolleginnen und Kollegen, die mit viel Ehrgeiz und Motivation ihrer Arbeit nachkommen und beruflich aufsteigen möchten. Dies gestaltet sich jedoch als sehr schwierig, da die „begehrten Posten“ meist mit einer Entgeltgruppe ausgeschrieben werden, die der Bewerber bereits innehaben muss. Das Bewerbungssystem für die Tarifbeschäftigten weicht hier erheblich von den Beamten ab. Die Aufstiegsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte müssen weiter verbessert werden.

Wie möchte Ihre Partei die Entwicklungsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten erweitern?

Zu 3.

Natürlich sollten auch Tarifbeschäftigte, die sich als Leistungsträger erweisen und für Aufstiege geeignet sind, Möglichkeiten erhalten, höher eingruppiert zu werden. Hierfür wären Zuweisungen höherwertiger Aufgaben oder höherer Verantwortung für eine Probezeit hilfreich. Kann der oder die Betroffene die Leistung weiter ausbauen, sollte eine Höhergruppierung folgen. Werden die Leistungen in der Probezeit nicht erreicht, bleibt es bei der ursprünglichen Eingruppierung. Ein solches Verfahren bedarf aber hoher Flexibilität und auch einer Bereitschaft der Gewerkschaft zuzulassen, für eine Probezeit befristet höherwertige Aufgaben zu übertragen ohne sofortigen Anspruch auf eine andere Entgeltgruppe.

Wir stehen Verhandlungen über ein praktikables Verfahren jedenfalls offen gegenüber.

4. Die Pensionen unserer Ruheständler stehen regelmäßig im Fokus der Presse und werden sehr einseitig mit negativer Zielrichtung mit Renten verglichen. Von Pensionslasten wird gesprochen, statt sich der Pensionsverpflichtung des Dienstherrn bewusst zu werden.

Für unsere Ruheständler fordern wir ein klares Bekenntnis der Politik zu den Pensionen und wollen eine verbindliche Zusage, dass keine Kürzung angedacht ist.

Zu 4.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Pensionslasten im Haushalt als nicht verbrieft Schulden angegeben werden müssen, da sie ja definitiv in der Zukunft zu tragen sind. Allerdings betonen wir ausdrücklich, dass diese Pensionslasten und –anwartschaften zuvor erdient wurden und keine freie Verfügungsmasse darstellen.

Wir Freien Demokraten machen für das negative Image der Pensionslasten die historische Haushaltsführung in der Kameralistik verantwortlich, in der nur Einnahmen und Ausgaben dargestellt wurden und nicht der Ressourcenverbrauch. So wurden implizite und explizite Schulden aufgetürmt und nachfolgende Generationen wurden von der Höhe der zu leistenden Auszahlungen zumeist überrascht. Daher setzen wir uns für die Einführung eines doppischen Landes-Haushaltes ein, in dem sowohl die Pensionen dargestellt werden, aber auch die dazugehörigen Aktivansprüche aus Versorgungsrücklagen usw.. Nur durch ein transparentes Verfahren kann in der Öffentlichkeit das bisweilen negative Image korrigiert werden, weil dann nachvollziehbar wird, welche Kosten für die Zukunft in der laufenden Erdienungszeit zurückgestellt werden.

Das sichert die Pensionen zugleich vor politisch motivierten Zugriffen je nach Haushaltsslage.

5. Nach der Dienstpostenbewertung für die Finanzämter gibt es in den Finanzämtern noch viele Arbeitsgebiete, in denen im 2. Einstiegsamt (EA) der 1. Laufbahngruppe (1. LBGr.) nur die Besoldungsgruppe A 8, (Steuerhauptsekretär/in) und im 1. EA der 2. Laufbahngruppe (2. LBGr.) die Besoldungsgruppe A 11, (Steueramtman/Steueramtfrau), erreicht werden können. Dies entspricht bei weitem nicht den hohen Anforderungen, die an die Bediensteten in den Finanzämtern gestellt werden. Die bekannt schwierige Rechtsmaterie – nicht zuletzt auch durch ausufernde gesetzliche Regelungen und aufgrund der Rechtsprechung der obersten Gerichte, des Bundesverfassungsgerichts und des EuGH's – verlangt eine hohe Fachkenntnis bei allen Bediensteten.

a) Wie stehen Sie bzw. Ihre Partei zu Anhebungen der Wertigkeit der Stellen in den Finanzämtern? Die DSTG hält eine grundsätzliche Bewertung der Stellen der 1. LBGr 2. EA mit A 9 und der 2. LBGr 1. EA mit A 12 für sachgerecht. Wie stehen Sie dazu und wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?

Zu a) Es muss generell die Dienstpostenbewertung regelmäßig auf den Prüfstand. Dabei muss berücksichtigt werden, welcher Anspruch an die Dienstposteninhaber gestellt wird und wie weit der Verantwortungsbereich reicht. Einer generellen undifferenzierten Anhebung der Dienstpostenbewertung stehen wir skeptisch gegenüber. Es würde dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit nicht entsprechen, wenn alle Dienstposten einheitlich bewertet würden. Das heißt aber nicht, dass nicht in bestimmten Bereichen eine höhere Dienstpostenbewertung vorzunehmen wäre.

b) In diesem Zusammenhang ist es aus Sicht der DSTG geboten die im Besoldungsgesetz festgelegten Stellenplanobergrenzen abzuschaffen, mindestens jedoch massiv auszuweiten. Ein Maßstab hierfür könnten mindestens die Regelungen des § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) sein. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeitsaufgaben in den Finanzbehörden und die Struktur in den Finanzämtern der gesamten Bundesrepublik überwiegend gleich sind, und dass darüber hinaus die Bediensteten der Finanzverwaltung als Teil einer Auftragsverwaltung nach bundeseinheitlichen Regelungen und Maßstäben ausgebildet werden, sind die derzeit in M-V geltenden Regelungen für die DSTG nicht mehr nachvollziehbar.

Wie stehen Sie bzw. Ihre Partei zur Anhebung der Stellenplanobergrenzen und den damit einhergehenden Ausbringungen bzw. Anhebungen von Stellen im Haushaltplan?

Zu b) Die Stellenplanobergrenzen sollten sich aufgrund der vergleichbaren Aufgaben und Kompetenzen an denen des Bundes und der anderen Länder orientieren. Einer moderaten Anhebung stehen wir offen gegenüber.

6. Am 28. September 2016 wird die Deutsche Steuer-Gewerkschaft in Schwerin ihren diesjährigen „Tag der Steuergerechtigkeit“ durchführen.

Können Sie sich eine Unterstützung dieser Aktion vorstellen? Wenn ja, wie und mit welchen Mitteln?

Zu 6.

Wir Freien Demokraten werden gern daran teilnehmen und stehen für Grußworte, Vorträge, Podiumsdiskussionen oder ähnliches zur Verfügung. Gern möchten wir als Landtagsfraktion eng mit der DSTG zusammenarbeiten und uns austauschen, immerhin ist ein Mitglied der DSTG unter den Spitzenkandidaten der FDP und damit bestehen hierfür keine fachlichen oder persönlichen Hürden. Für den Start des Dialogs bietet ein solches Jubiläum einen guten Anlass. Steuergerechtigkeit, um die es an diesem Tag besonders gehen sollte, muss aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Hierbei müssen Politik und Verwaltung aber auch Wirtschaft und Verbände zusammenwirken.

7. 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?

Zu a) Für uns Freie Demokraten muss die Struktur der Aufgabe folgen und nicht umgekehrt. Das heißt, die Komplexität, der Umfang des effektiven aber auch effizienten Verwaltungshandelns setzt den Rahmen für die personelle Ausstattung. Personalabbau aus reiner Haushaltskosmetik lehnen wir ab, wenn dadurch die Qualität beeinträchtigt wird oder ein immer fortwährender Rückzug aus der Fläche einhergeht. Gleichwohl muss die Verwaltung auf den demografischen Wandel reagieren, dies ist aber eine Frage der Flexibilisierung, Mobilität und des E-Governments. Stellenabbau darf nicht als Selbstzweck verstanden werden und dadurch zu immer mehr Arbeitsverdichtung führen.

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

Zu b) Die Personalkonzepte sind regelmäßig zu überprüfen und die Auswirkungen sind zu evaluieren. Bei Bedarf ist nachzusteuern und zu korrigieren. Konzepte sind dynamisch und lernend auszugestalten, wenn sie akzeptiert werden und der Verfolgung langfristiger Ziele dienen sollen.

- c. Gibt es Ansätze in Ihrer Partei die Tätigkeiten der Finanzbeamten einer sachlichen und sachgerechten Aufgabenkritik zu unterziehen? Was halten Sie in diesem Zusammenhang von der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung für die Finanzämter (PersBB) und sind Ihnen deren Grundlage und Ergebnisse bekannt?

Zu c) Für uns Freie Demokraten ist die öffentliche Verwaltung und so auch die Finanzverwaltung regelmäßig einer Aufgabenkritik zu unterziehen. Das heißt nicht, dass es zu Abbau kommen muss, es geht vor allem um die Prioritätensetzung, wie die Ressourcen des Landes eingesetzt werden. Das erfordert Mut und Durchhaltevermögen, hilft aber, Verwaltungen bedarfsgerecht und aufgabengerecht zu steuern. Eine bundesweit anerkannte Personalbedarfsberechnung kann aus unserer Sicht ein probates Mittel sein, um die den Ländern übertragene Aufgabe des einheitlichen Vollzugs der Steuergesetze zu gewährleisten.

- d. Wäre Ihre Partei bereit auf Basis der PersBB gemeinsam mit den Gewerkschaften eine Aufgabenkritik zu erarbeiten und dabei behilflich zu sein das entsprechende Datenbasismaterial zu beschaffen?

Zu d) Wir Freien Demokraten sind dazu bereit.

- e. Was halten Sie von der beabsichtigten Aufgabenverlagerung auf EDV-Verfahren (ELSTER usw.) oder auf den Steuerbürger (Selbstveranlagungsverfahren)?

Zu e) Wir Freien Demokraten befürworten jede Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens, sowohl für Unternehmen und Steuerbürger als auch für die Verwaltung. Die Chance aus einer Mischung von höheren Pauschalierungen und Freibeträgen sowie die elektronische Übermittlungen der Steuerdaten können erheblich Bürokratie abbauen. Über ein Risikomanagement können die prüfungsbedürftigen Fälle konkreter ausgesteuert werden und die Verwaltungsarbeit kann im Wesentlichen darauf konzentriert werden, im Interesse der Steuergerechtigkeit die Risikofälle zu überprüfen. Ein vollautomatisiertes Verfahren lehnen wir ab, mögliche Ermessensentscheidungen können z.B. nicht von einem Programm getroffen werden.

8. Der Krankenstand in den Finanzämtern hat sich, auf Grund des stetig weniger werdenden Personals und des immer größeren Arbeitsdrucks beängstigend erhöht. Im Durchschnitt fehlt heute jede/r Bedienstete etwas mehr als 20 Tage pro Jahr. Dieser Trend muss dringend aufgehalten werden.

- a) Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um diesem Trend entgegenzuwirken?

Zu a) Krankheiten sind natürlich vielseitig. In Ausübung der Fürsorgepflicht für die Bediensteten sollte aber für den Tätigkeitsbereich alles getan werden, die Gesunderhaltung zu fördern. Dazu reicht es nicht, einmal jährlich Gesundheitstage durchzuführen. Erleichterungen am Arbeitsplatz wie höhenverstellbare Schreibtische, besondere Tastaturen usw. sollten nicht erst beschafft werden, wenn Erkrankungen schon auftreten, sondern es muss regelmäßig und prophylaktisch untersucht werden, ob die Bediensteten individuell in ihrer Tätigkeit unterstützt werden können. Andererseits muss bei Langzeit- oder Dauererkrankungen auch frühzeitig entschieden werden, ob die Arbeitsfähigkeit mittelfristig wiedererlangt werden kann. Alles andere ist unverantwortlich gegenüber den Kollegen, die wiederum durch permanente Mehrarbeit in ihrer Gesundheit gefährdet werden.

- b) Halten Sie neue Arbeitsmethoden, welche mehr auf eine ausgewogenere „work-life-Balance“ fokussieren für ein geeignetes Mittel den Krankenstand zu senken? Gehört hierzu Ihrer Meinung nach, z.B. auch allen Beschäftigten die Möglichkeit von Telearbeit einzuräumen?

b) Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit zur Heimarbeit können helfen, Belastungen aus Familie und Beruf besser vereinbaren zu können oder eine ausgewogene work-life-balance besser einrichten zu können. Gerade in einem dünn besiedelten Flächenland sollte ein Ausbau von Heimarbeit geprüft werden. Dies setzt aber auch leistungsfähige Internetversorgung voraus, die bislang verschlafen wurde in M-V.

- c) Halten Sie diese Arbeitsmodelle auch dann für geeignet den Krankenstand zu senken, wenn sie an Bedingungen geknüpft sind, die z.B. vorsehen, dass mindestens 10 v.H. mehr abrechenbare Arbeitsleistung zu erbringen, als für eine gleiche Tätigkeit bei Anwesenheit im Amt?

Zu c) Die Voraussetzungen für eine Heimarbeit sind individuell abzu prüfen und zu vereinbaren. Wenn durch die Heimarbeit weniger Arbeitszeit durch innerbehördliche Störungen, Ablenkungen oder Telefondienste verloren geht, kann auch über ein anderes Pensum nachgedacht werden. Nicht für jeden Arbeitsbereich kann dies quantitativ gemessen werden, insofern muss auch ein Grundvertrauen in die Bereitschaft der Heimarbeitskräfte bestehen, dass diese ihren ebenso wertvollen Beitrag zur Aufgabenerfüllung leisten wie die Kollegen in den Behörden.

- d) Aus Sicht der DSTG wird das „Betriebliche-Eingliederungs-Management“ (kurz: BEM) als Instrument zum gezielten Personalabbau missbraucht. Die Angst bei den Bediensteten durch Krankheit ins „Aus“ gedrückt zu werden ist groß.

- a. Wie stehen Sie zum „BEM“?
- b. Wie werden Sie das Instrument „BEM“ nutzen?

Zu d) Das Betriebliche-Eingliederungs-Management sollte das Ziel haben, die Voraussetzungen zu schaffen, damit Langzeiterkrankte wieder ihrer vorherigen oder einer anderen angemessenen Tätigkeit nachgehen zu können. Ängste sollten genommen werden, denn es sollte gerade darum gehen, die Bediensteten durch Hilfsangebote im aktiven Dienst zu halten.

9. Den Jahresurlaub anzusparen, stellt eine gute und familienfreundliche Möglichkeit dar, seine Urlaubstage über einen längeren Zeitraum hinweg flexibler in Anspruch zu nehmen (z.B. zur Einschulung des Kindes). Da dies derzeit nur den Beamten vorbehalten bleibt, ist eine Ungleichbehandlung zu den Tarifbeschäftigten gegeben. Dies ist aus unserer Sicht zu überdenken.

Wie steht Ihre Partei dieser Frage gegenüber?

Zu 9.

Für uns Freie Demokraten gibt es keinen Grund, warum Jahresurlaub bei Tarifbeschäftigten nicht angespart werden soll. Diese Möglichkeit sollte zwischen den Tarifparteien verhandelt werden, um eine Ungleichbehandlung baldmöglichst auszuräumen.

10. Uns ist bekannt geworden, dass es Bestrebungen der derzeit noch regierenden Koalition gibt, das Landespersonalvertretungsrecht zu novellieren. Erfahrungen aus anderen Bundesländern zeigen, dass es bei diesen Gesetzesvorhaben neben wohl unbestritten dringend notwendigen Aktualisierungen des Gesetzes oft auch um Änderungen geht, welche geeignet erscheinen, die Personalvertretungsrechte einzuschränken.

- a. Wie stehen Sie zu einer Novellierung und was halten Sie im PersVG MV für veränderungsbedürftig?

Zu a) Eine Novellierung des Landespersonalvertretungsrechtes würden wir zunächst auf Notwendigkeit prüfen. Ein Personalvertretungsrecht muss regelmäßig überprüft und angepasst werden, aber natürlich nicht einseitig und einschränkend.

- b. Werden Sie sich im Falle einer Novellierung für eine Schwächung oder Stärkung und Ausweitung der Personalvertretungsrechte einsetzen?

Zu b) Wir Freien Demokraten würden eine Novellierung im Interesse aller auf eine Optimierung der Abläufe und Verfahren konzentrieren und nicht einseitig Rechte beschneiden oder ausdehnen. Aus unserer Sicht macht eine Novellierung des Personalvertretungsrechts nur Sinn, wenn sie unter Einbindung der Personalvertretung entwickelt und damit von den Bediensteten akzeptiert wird.

- c. Wie stehen Sie zu der Frage, den Personalvertretern in diesem Land mehr Freistellungsanteile für ihre wichtige ehrenamtliche Tätigkeit in den Dienststellen einzuräumen? Wie könnte eine Freistellungstaffelung nach Ihren Vorstellungen aussehen?

Zu c) Hierzu fehlt uns der tatsächliche Überblick, welche zeitliche Beanspruchung die Tätigkeit in der Personalvertretung mit sich bringt. Dies sollte evaluiert werden und entsprechend umgesetzt werden. Dabei kann auch auf Erfahrungen anderer Verwaltungen zurückgegriffen werden.

- d. Wie möchten Sie das gesetzlich gebotene Benachteiligungsverbot für Personalvertreter hierbei konkretisieren? Was halten Sie von der Definierung einzelner Haushaltstellen als Stellen für freigestellte Personalvertreter? Welche Stellenwertigkeit halten Sie – angesichts des Umfeldes, in welchem sich die Personalvertreter bewegen und auseinandersetzen müssen (Minister, Staatssekretäre, mindestens jedoch Vorsteher bzw. deren Vertreter) – für sachgerecht?

Zu d) Das Benachteiligungsverbot ist gesetzlich geregelt und nicht verhandelbar. Von der Definition einzelner Haushaltsstellen würden wir Abstand nehmen, es geht gerade bei der Personalvertretung auch darum, dass Bedienstete möglichst aller Laufbahnen und Bereiche die Chance bekommen sollen, ihre Kollegen zu vertreten. Für die Aufgaben werden die Personalvertreter zeitanteilig freigestellt, es käme zu nicht vertretbaren Verschiebungen in der Stellenwertigkeit des originären Aufgabenfelds und der Personalvertretung. Vielleicht wäre hier eine auf die Personalvertretung bezogene feste Zulage für die Amtszeit in der Personalvertretung ein sinnvoller Instrument. Hier würden wir Gesprächsbereitschaft signalisieren.

11. 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?

Zu a) Es ist für den Rechtsstaat effizienter, wenn in allgemeinen beamtenrechtlichen Klagen Musterprozesse geführt werden, dieses Mittel hat sich in unserem Rechtsstaat bewährt und es gibt keinen Grund, im Beamtenrecht keine Musterklagen zuzulassen.

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

Zu b) Jede praktikable, effiziente und rechtssichere Form würden wir Freien Demokraten unterstützen.

12. Wir fordern Gerechtigkeit für die Beamtenschaft.

Die DSTG hält an der Forderung fest, die Rentenbeschlüsse (Mütterrente und abschlagsfreie Rente mit 63) auf den Beamtenbereich zu übertragen.

Auch Beamte müssen nach 45 Dienstjahren abschlagsfrei in Pension gehen können, und die Kindererziehungszuschläge für vor 1992 geborenen Nachwuchs müssen entsprechend der Neuregelung im Rentenrecht wirkungsgleich angehoben werden. Die gesellschaftspolitische Frage, wie und ob sich die geleistete Kindererziehung positiv auf die Altersbezüge auswirkt, darf nicht an Systemgrenzen haltmachen.

Bei aller Unterschiedlichkeit der Strukturen in Renten- und Pensionsberechnung bestehen wir auf Parallelität der Entwicklung. Alle Renteneinschnitte der vergangenen

Jahre, etwa beim Höchstsatz oder dem Eintrittsalter, sind wirkungsgleich auf die Beamten übertragen worden. Das Gleiche fordern wir jetzt auch mit Blick auf die Mütterrente und den abschlagsfreien Ruhestandseintritt nach 45 Arbeitsjahren.

Wie stehen Sie zu dieser Frage und wie bzw. bis wann will Ihre Partei diese Forderung umsetzen?

Zu 12.

Die FDP sieht eine Absenkung des Renteneintrittsalters angesichts der steigenden Lebenserwartung und der damit verbundenen Verkürzung des Beitragszeitraumes generell äußerst kritisch. Solange diese Regelung jedoch Bestand hat, sollte jedoch nicht für Tarifbeschäftigte und Rentner etwas anderes gelten als für Beamte und Pensionäre. Eine Ungleichbehandlung halten wir Freien Demokraten für ungerechtfertigt und würden diese kurzfristig beseitigen. Hier sind wir für Gespräche offen, streben aber ehrlicherweise perspektivisch eine Rückkehr zu einem höheren Renteneintrittsalter an.

13. Angesichts des hohen Grades der Schwierigkeit der Dienstaufgaben in den Finanzämtern erfolgte bis zum Jahr 1975 die Einstellung der Absolventen in der Steuerverwaltung im ehemals mittleren Dienst mit einer Eingangsbesoldung nach A 7 und im ehemals gehobenen Dienst nach A 10. Durch Haushaltsengpässe wurde diese Praxis „vorübergehend“ – wie es damals hieß – ausgesetzt. Das sogenannte „vorübergehend“ dauert bis heute an. Angesichts der Tatsache, dass sich die personellen Strukturen massiv verschlankt haben und die Arbeitsaufgaben viel komplexer geworden sind, ist dies aus Sicht der DSTG nicht länger hinnehmbar.

Wie stehen Sie zu einer Forderung nach einer längst überfälligen Rückkehr zu den damaligen Regelungen? Bis wann würden Sie diese Initiative umsetzen?

Zu 13.

Die Eingangsämter für die jeweiligen Laufbahnen müssen vereinheitlicht werden. Einen Flickenteppich an unterschiedlichen Regelungen in den Ländern oder sogar im eigenen Bundesland halten wir nicht für vertretbar. Dies halten wir Freien Demokraten zudem für einen wichtigen Beitrag, den öffentlichen Dienst auch für junge gute Absolventen attraktiver zu machen, denn der öffentliche Dienst und damit auch die Steuerverwaltung

steht längst in einem Wettbewerb mit anderen Verwaltungen und der freien Wirtschaft um die besten Nachwuchskräfte.

Wir freuen uns darauf, diese und weitere Fragen in einem persönlichen Gespräch zu diskutieren. Gerne werden wir dann Ihre Anregungen in unserer politischen Arbeit berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Cécile Bonnet-Weidhofer
Spitzenkandidatin



René Domke
Landesvorsitzender