

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Sebastian Ehlers, Fraktion der CDU**

**Sonderdienstverträge in der Landesregierung**

**und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

### **Vorbemerkung**

Sonderdienstverträge können, anders als der Wortlaut vermuten lässt, nur mit Tarifbeschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) vereinbart werden. Für Beamtinnen und Beamte gelten die gesetzlichen Regelungen des Beamten- und Besoldungsrechts.

Die Ostsee-Zeitung berichtet in ihrer Ausgabe vom 5. April 2022 über Sonderdienstverträge in der Landesregierung.

1. Wie und auf welcher rechtlichen Grundlage definiert die Landesregierung Führungspositionen
  - a) für Tarifbeschäftigte?
  - b) für Beamte?

Für den Begriff „Führungspositionen“ liegt keine Definition der Landesregierung vor.

### **Zu a)**

Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten richten sich daher nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Dieser enthält keine Definition von Führungspositionen. Es wird also nicht etwa auf die Organisationsstruktur, die wirtschaftliche Verantwortung oder die Personalverantwortung abgestellt. Die Tarifvertragsparteien knüpfen vielmehr an die der Entgeltgruppe 10 und höher zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis an. Als weisungsbefugt sind die Beschäftigten anzusehen, die das Direktions- und Weisungsrecht gemäß § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben. Im Rahmen der Führungsposition, die eine Tätigkeit ab Entgeltgruppe 10 mit Weisungsbefugnis voraussetzt, ist es insbesondere möglich, von anderen Beschäftigten die im Arbeitsvertrag dieser Beschäftigten beschriebene Leistungspflicht abzufordern und deren Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung mitzubestimmen beziehungsweise zu konkretisieren. Für das Vorliegen einer Führungsposition ist die Anzahl der Beschäftigten, gegenüber denen eine Weisungsbefugnis besteht, nicht relevant. Vielmehr reicht es grundsätzlich aus, dass eine Weisungsmöglichkeit gegenüber zumindest einem Beschäftigten gegeben ist.

#### **Zu b)**

In den beamtenrechtlichen Bestimmungen gibt es den Begriff „Weisungsbefugnis“ nicht. Das Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern (LBG M-V) verwendet stattdessen in § 21 LBG den Begriff „Ämter in leitender Funktion“. Nach Absatz 5 Nr. 1 der Vorschrift sind dies die der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B angehörenden Ämter. Gemäß § 22 Satz 1 Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (LBesG) sind die Funktionen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter grundsätzlich nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Hierzu werden für die einzelnen Dienstposten Dienstpostenbewertungen erstellt. Im Übrigen sind Ämter (einschließlich ihrer Bewertung) auch in der Anlage 1 LBesG ausgebracht.

Des Weiteren findet sich der Begriff des Vorgesetzten in der Gemeinsamen Geschäftsordnung I der Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GGO I).

Diese regelt Grundsätze der Organisation, der Zusammenarbeit und des Geschäftsganges der Ministerien und im Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten – Staatskanzlei – sowie für den Geschäftsverkehr nach außen. Die Geschäftsordnung ist für alle Ministerien und die Staatskanzlei verbindlich.

Gemäß § 3 Absatz 2 GGO I soll den Beschäftigten zur Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit ausreichend Raum zur Mitwirkung gegeben werden. Vorgesetzte sollen bei den Beschäftigten den Willen zur Leistung und zur Zusammenarbeit sowie die Bereitschaft fördern, Initiativen zu ergreifen und Verantwortung zu übernehmen. Dies ist durch regelmäßige Personalführungsgespräche und durch die gemeinsame Festlegung von Arbeitszielen sicherzustellen.

In § 6 GGO I sind die Vorgesetztenfunktionen von Ministerinnen und Ministern, Staatssekretärinnen und Staatssekretären, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, Referatsleiterinnen und Referatsleitern, Referentinnen und Referenten, Referatsgruppenleiterinnen und Referatsgruppenleitern normiert. Nach § 3 Absatz 3 LBG ist Vorgesetzter, wer einer Beamtin oder einem Beamten für die dienstliche Tätigkeit Weisungen erteilen darf. Wer Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, bestimmt sich nach der Aufbauorganisation der Behörde.

2. Mit welchen Aufgaben sind Personen in Führungspositionen in der Landesregierung betraut (bitte nach Tarifbeschäftigten und Beamten aufschlüsseln)?

Die Ministerin oder der Minister ist Vorgesetzte beziehungsweise Vorgesetzter der Staatssekretärin beziehungsweise des Staatssekretärs. Die Ministerin oder der Minister und die Staatssekretärin oder der Staatssekretär sind Vorgesetzte der Beschäftigten des Ministeriums sowie der nachgeordneten Behörden und Einrichtungen. Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind Vorgesetzte der Beschäftigten ihrer Abteilung. Die Referatsleiterinnen und Referatsleiter sind Vorgesetzte der Beschäftigten ihres Referates. Der Referatsleitung zugeordnete Referentinnen oder Referenten sind Fachvorgesetzte der Beschäftigten, mit denen sie nach den Festlegungen im Geschäftsverteilungsplan zusammenarbeiten.

Die Referatsgruppenleiterinnen und Referatsgruppenleiter können zu Fachvorgesetzten der ihrer Referatsgruppe zugeordneten Referatsleiterinnen und Referatsleiter bestimmt werden.

Diese Zuordnungen gelten sowohl für Beamte als auch für Tarifbeschäftigte. Die fachliche Zuordnung der Aufgaben erfolgt in den Ressorts nach der jeweiligen Zuständigkeit.

3. Werden Tarifbeschäftigte der Landesregierung mit hoheitlichen Aufgaben betraut (bitte Anzahl und Tätigkeitsfeld angeben)?
- a) Wenn ja, auf welcher rechtlichen Grundlage?
  - b) Wenn ja, bestehen besondere Anforderungen an die Qualifikation?
  - c) Wie werden diese überprüft?

Tarifbeschäftigte der Landesregierung werden mit hoheitlichen Aufgaben betraut. Die Beschäftigung von Beamten und Tarifbeschäftigten der Landesregierung beruht auf den mit dem Stellenplan gemäß der nach jeweiligem Haushaltsgesetz bereitgestellten Planstellen und Stellen und den ergänzenden Ermächtigungen des jeweiligen Haushaltsgesetzes. Die Tätigkeitsfelder entsprechen den in den Geschäftsverteilungsplänen der Landesregierung dokumentierten diversen Aufgaben.

#### **Zu a)**

Die rechtliche Grundlage ergibt sich aus dem Funktionsvorbehalt des Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz. „Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.“ Die besonderen beamtenrechtlichen Pflichten sind danach mit Aufgaben verknüpft, an deren unbedingter, rechtsstaatlicher, verlässlicher und neutraler Erledigung ein herausgehobenes gesellschaftliches Interesse besteht. Es geht um Aufgaben, deren Erfüllung gesellschaftlich wichtig und grundrechtsrelevant ist und bei denen der Staat sich von privaten Unternehmen und Einrichtungen unterscheidet. Neben den Beamten sind in den öffentlichen Verwaltungen auch Tarifbeschäftigte eingesetzt. Dies gilt auch dann, wenn es um die Ausübung hoheitlicher Befugnisse geht.

Dies ist nach dem Grundgesetz zulässig, weil der Funktionsvorbehalt eine doppelte Ausnahmeregelung enthält. Zum einen gilt der Funktionsvorbehalt nur, wenn die Aufgabe „ständig“ zu erbringen ist und zum anderen soll die Ausübung hoheitlicher Befugnisse „in der Regel“ Beamten übertragen werden.

#### Zu b)

Die Qualifikation ergibt sich aus den Anforderungen der Stelle unter Berücksichtigung der Eingruppierungsmerkmale des TV-L. Die konkrete Stellenbewertung begründet die Eingruppierung.

#### Zu c)

Nach § 12 Absatz 1 TV-L sind die Beschäftigten in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmal die der gesamten von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (Tarifautomatik). Die Tarifautomatik vermittelt den Beschäftigten daher ohne Weiteres den Anspruch auf die tarifkonforme Entgeltgruppe. Dies kann sowohl auf Wunsch der Beschäftigten als auch auf Initiative der Dienststelle überprüft werden.

Die nachfolgende Tabelle stellt ressortbezogen die Anzahl der Tarifbeschäftigten mit hoheitlichen Aufgaben der Ministerien dar. Als Tätigkeitsbereiche sind soweit möglich die wesentlichen Handlungsfelder des jeweiligen Ministeriums angegeben. Angaben zum nachgeordneten Bereich sowie detailliertere Angaben zu den Ministerien würden auf die Darstellung der Geschäftsverteilungspläne hinauslaufen und wären mit der aus Artikel 40 Absatz 1 Satz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern folgenden Pflicht zur unverzüglichen Beantwortung Kleiner Anfragen nicht vereinbar.

Ressort <sup>1)</sup>	hoheitliche Aufgabe	Anzahl (Köpfe)
<b>Staatskanzlei</b>	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	52
	<b>gesamt:</b>	<b>52</b>
<b>Innenministerium</b>	Wahlrecht, Glücksspiel, Datenschutzrecht, Digitalisierung, Infrastruktur und Geoinformation	29
	E-Government, Kommunalrecht, Asyl- und Aufenthaltsrecht	4
	Polizei, Brand- und Katastrophenschutz	15
	Wohnungswesen, Stadtentwicklung, Bauordnungsrecht	17
	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	44
	<b>gesamt:</b>	<b>109</b>
<b>Justizministerium</b>	Wirtschaftlicher Verbraucherschutz	1
	Frauen und Gleichstellung	1
	Landesjustizprüfungsamt	1
	Normprüfstelle	2
	Opferentschädigung	1
	<b>gesamt:</b>	<b>6</b>
<b>Finanzministerium</b>	Staatliche Bau- und Liegenschaftsverwaltung	60
	Steuerverwaltung	2
	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	39
	<b>gesamt:</b>	<b>101</b>

<b>Ressort<sup>1)</sup></b>	<b>hoheitliche Aufgabe</b>	<b>Anzahl (Köpfe)</b>
<b>Wirtschafts- ministerium</b>	Handwerk, Europäische territoriale Zusammenarbeit, Arbeitsschutz	16
	Wirtschafts- und Technologieförderung	17
	Wirtschaftspolitik, Industrie, Tourismus	9
	Arbeit und Fachkräfte	21
	Verkehr und Straßenbau	16
	Energie und Landesentwicklung	26
	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	38
	<b>gesamt:</b>	<b>143</b>
<b>Landwirtschafts- ministerium</b>	Forsten und Naturschutz	19
	Landwirtschaft und ländliche Räume	28
	Abfallwirtschaft, Strahlen- und Immissionsschutz	19
	Veterinärwesen, Fischerei, Krisenmanagement	23
	Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Wasser	22
	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	41
	<b>gesamt:</b>	<b>152</b>
<b>Bildungsministerium</b>	Schulaufsicht	11
	Kindertagesförderung	2
	Genehmigung sowie Festsetzung der Finanzhilfe für Schulen in freier Trägerschaft	2
	Organisation und Durchführung der Ausbildung in der zweiten Phase sowie der Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer einschließlich Durchführung der Ersten und Zweiten Staatsprüfungen aller Lehrämter	97
	Zentrale Prüfungen in den allgemein bildenden Fächern (Abitur, Mittlere Reife, Fachhochschulreife) sowie in den berufsbezogenen Fächern an den beruflichen Schulen	18
	<b>gesamt:</b>	<b>130</b>
<b>Wissenschafts- ministerium</b>	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln insbes. Planungs-, Steuerungs- (Fach-)Aufsichtsaufgaben	58
	<b>gesamt:</b>	<b>58</b>

<b>Ressort<sup>1)</sup></b>	<b>hoheitliche Aufgabe</b>	<b>Anzahl (Köpfe)</b>
<b>Sozialministerium</b>	Kinder- und Jugendhilfe	6
	Jugend- und Sozialarbeit	2
	Sportangelegenheiten	4
	Sozialpolitik, Freie Wohlfahrtshilfe	2
	Sozialhilfe, Grundsicherung	4
	Seniorenpolitik	3
	Belange pflegebedürftiger Menschen, Heimrecht	5
	Inklusion, Schwerbehindertenrecht, Soziales Entschädigungsrecht	3
	Eingliederungshilfe und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	2
	Zuwanderung und Integration	2
	Gesundheits- und Heilberufe	4
	Psychiatrie, Maßregelvollzug	5
	Krankenhauswesen und Rehabilitation	3
	Öffentliches Gesundheitswesen, Infektionsschutz und Rettungsdienst	3
	Zentrale Aufgaben/staatliches Verwaltungshandeln	3
	<b>gesamt:</b>	<b>51</b>
<b>insgesamt:</b>		<b>802</b>

<sup>1)</sup> Zur Erhöhung der Lesbarkeit wird die Kurzform der Ressortbezeichnungen verwendet.

4. Wie begründet die Landesregierung die Vergabe von Sonderdienstverträgen?

Sonderdienstverträge sind ein Instrument der Personalbewirtschaftung im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen. Grundlage für Sonderdienstverträge ist § 8 Absatz 9 Haushaltsgesetz M-V (2020/2021). Danach darf auf einer Planstelle der Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A16, der Besoldungsordnung B und der Besoldungsordnung W eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer mit einem Sonderdienstvertrag geführt werden, wenn dabei sichergestellt ist, dass das Entgelt ohne Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben den Rahmen der vergleichbaren Besoldungsgruppe nicht überschreitet. Darüber hinaus können Sonderdienstverträge abgeschlossen werden, wenn der Haushaltsgesetzgeber für eine besondere Funktion keine Planstelle für Beamtinnen oder Beamte, sondern eine Ermächtigung für einen Sonderdienstvertrag beschlossen hat. Sofern in einem Sonderdienstvertrag Zusagen getroffen werden sollen, die den Rahmen der vergleichbaren Besoldungsgruppe überschreiten, ist die Zustimmung des Finanzausschusses des Landtages erforderlich

Die Möglichkeit, Sonderdienstverträge abzuschließen, ist erforderlich, um Personalbedarfe auf Dienstposten, die nach A 16 bewertet oder in der Besoldungsordnung B ausgebracht sind, zu decken. Zum einen können bereits aufgrund des demografischen Wandels nicht alle freiwerdenden Dienstposten, die A 16 und höher bewertet beziehungsweise ausgebracht sind, mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden. Zum anderen wird mit der Möglichkeit, Sonderdienstverträge abzuschließen, die Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst erhöht. Durch das Angebot von Sonderdienstverträgen können erfahrene Bewerberinnen und Bewerber aus der Privatwirtschaft gewonnen werden.

Der TV-L gilt nach § 1 Absatz 2 Buchstabe b nicht für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten. Die Entgeltgruppe 15 entspricht haushaltstechnisch der Besoldungsgruppe A 15 bei den Beamtinnen und Beamten. Die Besoldungsordnungen A und B (Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern) weisen zahlreiche Dienstposten aus, die über der Besoldungsgruppe A 15 liegen. Für alle diese Dienstposten gibt es keine entsprechende Vergütung im Tarifbereich. Es ist nicht immer möglich, solche Dienstposten mit Beamtinnen und Beamten zu besetzen.

Außerdem können beamtenrechtliche Gründe, z. B. das Überschreiten der Höchstaltersgrenzen nach dem Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern oder gesundheitliche Gründe eine Verbeamtung verhindern. Schließlich gibt es auch den privaten Grund, dass keine Verbeamtung gewünscht wird.

5. Wie viele Sonderdienstverträge bestehen zum Stichtag 1. April 2022 (bitte Vergütungsstufe und Tätigkeitsfeld angeben)?
  - a) Wie viele dieser Verträge weisen eine höhere Vergütung auf, als nach Tarif- oder Beamtenrecht vorgesehen (bitte Vergütungsstufe und Tätigkeitsfeld angeben)?
  - b) Wie wird eine etwaige höhere Vergütung begründet?

Aus Gründen des Datenschutzes wird die Einzelaufstellung nicht veröffentlicht.

6. In welchem Verhältnis stehen Sonderdienstverträge nach Ansicht der Landesregierung zum normierten Karriereweg für Tarifbeschäftigte und Beamte?

Nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz hat jeder Deutsch nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte. Dieses Leistungsprinzip ist im Bereich der Beamtinnen und Beamten Grundlage jeder Auswahl-, Einstellungs- und Beförderungsentcheidung.

Tarifbeschäftigte, die unter den TV-L fallen, sind aufgrund der Tarifautomatik eingruppiert. Die Vergütung richtet sich nach der Eingruppierung. Nehmen Tarifbeschäftigte höherwertige Aufgaben nicht nur vorübergehend wahr, sind sie entsprechend höherzugruppieren. Wie in der Antwort zu Frage 4 erläutert, haben die Tarifvertragsparteien die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten für Tätigkeiten bis zur Entgeltgruppe 15 geregelt. Für darüber hinaus gehende Aufgaben/Tätigkeitsmerkmale bestehen keine tarifrechtlichen Regelungen.

Bei der Vergabe von Sonderdienstverträgen handelt es sich weder um ein Beamtenverhältnis noch um ein klassisches Arbeitsverhältnis nach Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Länder. Ob und unter welchen Bedingungen ein Sonderdienstverhältnis begründet werden kann, richtet sich nach der gesetzlichen Grundlage des Haushaltsrechts gemäß § 8 Absatz 9 Haushaltsgesetz M-V (2020/2021). Danach darf auf einer Planstelle der Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A16, der Besoldungsordnung B und der Besoldungsordnung W ein Arbeitnehmer mit einem Sonderdienstvertrag geführt werden, wenn dabei sichergestellt ist, dass das Entgelt ohne Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben den Rahmen der vergleichbaren Besoldungsgruppe nicht überschreitet.

Karrierewege bleiben hiervon unberührt.

7. Erfolgt durch die Schließung von Sonderdienstverträgen eine Umgehung der normierten Karrierewege für Tarifbeschäftigte und Beamte?
  - a) Wenn ja, wie und auf welcher rechtlichen Grundlage wird dies begründet?
  - b) Wenn nicht, wie und auf welcher rechtlichen Grundlage wird dies begründet?

Es wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.



8. Wie viele Konkurrentenklagen sind seit Beginn der siebenten Wahlperiode angestrengt worden?
- a) Wie viele dieser Klagen beziehen sich auf Postenbesetzungen mit Sonderdienstverträgen?
- b) Wie viele waren hiervon erfolgreich?

<b>Ressort<sup>1)</sup></b>	<b>Konkurrentenklagen (ab siebenter Wahlperiode)</b>	<b>davon zu Postenbesetzungen mit Sonderdienst- verträgen</b>	<b>davon erfolgreiche Klagen</b>
Staatskanzlei	0	0	0
Innenministerium	3	0	0
Justizministerium	1	0	0
Finanzministerium	0	0	0
Wirtschaftsministerium	0	0	0
Landwirtschaftsministerium	2	1	0
Bildungsministerium	22	0	0
Wissenschaftsministerium	0	0	0
Sozialministerium	0	0	0
<b>insgesamt:</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<sup>1)</sup> Zur Erhöhung der Lesbarkeit wird die Kurzform der Ressortbezeichnungen verwendet.