

Ausschussvorlage

Ausschuss: INA – Sitzung am 07.03.13

Stellungnahmen zu:
Gesetzentwurf Drucks. [18/6256](#) und
Gesetzentwurf Drucks. [18/6558](#)
– Dienstrecht –

12. Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD)	S. 65
13. Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK), Landesverband Hessen	S. 74
14. Beauftragte der Hessischen Landesregierung für behinderte Menschen	S. 88
15. Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) Hessen e. V.	S. 91
16. Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) Hessen e. V. – Frauenvertretung	S. 119
17. DGB Bezirk Hessen-Thüringen	S. 124
18. Deutscher Juristinnenbund e. V., Bundesgeschäftsstelle	S. 151
19. Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) im Deutschen Beamtenbund, Landesverband Hessen	S. 154
20. Deutsche Steuergewerkschaft, Landesverband Hessen	S. 159
21. Stadt Frankfurt am Main, Gesamtpersonalrat	S. 173
22. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Hauptpersonalrat	S. 176
23. Parteiunabhängige Bürgermeister des Landes Hessen (PuB)	S. 182
24. Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 183



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18 - 20
Vorsitzender: Dr. Horst Günther Klitzing
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPHV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, 14. Februar 2013

STELLUNGNAHME zum

Gesetzentwurf

**der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des
Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) –
Drucksache 18/6558 –**

und dem

Gesetzentwurf

**der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebens-
partnerschaften im Hessischen Landesrecht – Drucksache 18/6256 –**

Die AhD begrüßt, dass im Land Hessen nach dem Ersten Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts nunmehr mit dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz noch in dieser Legislaturperiode die Neuregelung des Beamtenrechts nach der Föderalismusreform I zum Abschluss gebracht wird. Die AhD unterstützt voll die allgemeinen Ziele des Gesetzentwurfs, das Berufsbeamtentum in Hessen zu stärken und zukunftssicher zu machen, ferner die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft zu erhalten und die Leistungsfähigkeit und Motivation der beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Für die AhD ist Zielsetzung eines neuen Dienstrechts, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Gewährleistung bestmöglicher Qualität öffentlicher Dienstleistungen für Bürger, Staat und Gesellschaft ebenso zu sichern wie der beruflichen Fortentwicklung des beamteten Personals und dessen Fortkommenschancen und Karriereerwartungen zu dienen. Tragendes Moment für das Personalrecht des öffentlichen Dienstes ist das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip, dem auch der vorliegende Gesetzentwurf Rechnung tragen will.

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

Angesichts der durch die Föderalismusreform I geschaffenen Vorgaben erscheint es sinnvoll, das Hessische Beamtengesetz ebenso wie das Hessische Besoldungsgesetz und das Hessische Beamtenversorgungsgesetz jeweils vollständig zu novellieren und damit klare Grundlagen für ein modernes Beamtenrecht in allen genannten Gebieten zu schaffen.

Zum Hessischen Beamtengesetz:

Die AfD unterstützt den Gesetzgebungsvorschlag hinsichtlich des Laufbahnrechts, das Laufbahnrecht flexibler und wettbewerbsorientiert zu gestalten, auf den bewährten Strukturen aufzubauen, insbesondere auch Landespersonalkommission und Landespersonalamt zu erhalten, und zugleich auf neue Begrifflichkeiten zu verzichten. Wir unterstützen die Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips und die Beibehaltung insbesondere des höheren Dienstes neben dem gehobenen und mittleren Dienst; dem Verzicht auf einen einfachen Dienst begegnen aus hiesiger Sicht keine Bedenken.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Konzeption des Laufbahnwesens in Hessen wird von der AfD uneingeschränkt unterstützt. Die AfD bedauert allerdings, dass – wie in anderen Fällen des Gesetzentwurfs auch – zu den vorgesehenen Verordnungsermächtigungen keine Vorstellungen der Landesregierung ersichtlich sind, wie im Einzelnen von den im Gesetz vorgesehenen Verordnungsermächtigungen Gebrauch gemacht werden soll. Zur Formulierung des § 23 Abs. 1 Nr. 8 des Entwurfs des Hessischen Beamtengesetzes - Regelung des Aufstiegs - ist an dieser Stelle anzumerken, dass im Regelfall die Ablegung einer Prüfung durch die Landespersonalkommission vorgesehen werden soll. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt, um die Qualität der Aufstiegsbewerber im Interesse der zukünftigen Aufgabenerfüllung insbesondere im höheren Dienst zu sichern. Eine bloße „Kann“-Regelung erscheint uns nicht ausreichend.

In der Gesetzesbegründung A I. wird darauf hingewiesen, dass die Bedeutung des Vorbereitungsdienstes nicht geschwächt werden soll; in Bereichen, in denen das Land selber ausbilde, gelte der Vorrang der Laufbahnbewerber mit Vorbereitungsdienst. Dies kommt hiesigen Erachtens in den entsprechenden Gesetzestexten nicht ausreichend zum Ausdruck. Es empfiehlt sich deswegen, bei den Vorschriften über andere Bewerber – §§ 7, 19 des Entwurfs – ausdrücklich kenntlich zu machen, dass andere Bewerber nur in besonderen Fällen und aus besonderen Gründen eingestellt werden dürfen, wenn Laufbahnbewerber nicht zur Verfügung stehen.

Zu den laufbahnrechtlichen Regelungen des Entwurfs begrüßt die AfD zunächst die Zusammenführung der auch in Hessen bislang bestehenden vielfältigen Fachrichtungen in nunmehr insgesamt 11 Fachrichtungslaufbahnen mit der Möglichkeit, fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige einzurichten. Allerdings fällt im bundesweiten Vergleich auf, dass die in den einzel-

nen Ländern eingerichteten Fachrichtungen nicht einheitlich sind. Aus hiesiger Sicht wäre es richtig gewesen, sich auf Bund/Länder-Ebene auf Parallelregelungen hinsichtlich der Laufbahnfachrichtungen zu verständigen, um beim dienstherrenübergreifenden Wechsel von Beamtinnen und Beamten einen mit einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn verbundenen Laufbahnwechsel nur wegen unterschiedlich eingerichteter Laufbahnfachrichtungen zu vermeiden.

Was die Voraussetzungen für die Zulassung zu den einzelnen Laufbahnen – § 15 des Gesetzesentwurfs – anbelangt, geht der Entwurf zu Recht keine neuen Wege. Die AhD nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzesentwurf auf der Grundlage entsprechender Festlegungen der Kultusminister- und der Innenministerkonferenz im Zuge des „Bologna“-Prozesses den Master-Abschluss an einer Universität/Hochschule dem Masterabschluss an einer Fachhochschule gleichstellt (Vereinbarungen der KMK vom 29. September 2007 und der IMK vom 17. Dezember 2007 „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Master-Abschluss an Fachhochschulen“). Die AhD hält angesichts grundsätzlicher bildungspolitischer Vorbehalte, die auch aus den von der Kultusministerkonferenz betonten unterschiedlichen Bildungszielen der verschiedenen Hochschularten (vergleiche KMK-Beschluss vom 18. September 2008) resultieren, an ihren bisherigen Bedenken und der dazu veröffentlichten Auffassung fest (vergleiche unter <http://www.hoehererdienst.de/Thesen.pdf>).

Die AhD hätte sich ein etwas mutigeres Herangehen an die Fragen der beruflichen Förderung gewünscht. Auch für das Berufsbeamtentum gilt, insbesondere auch für den höheren Dienst, dass lebenslanges Lernen eine der Grundvoraussetzungen dafür ist, dass die Qualitätsstandards bei der Amtserfüllung des öffentlichen Dienstes beibehalten und gestärkt werden. Deswegen liegt es aus unserer Sicht nahe, die Regelungen in beispielsweise § 21 des Gesetzesentwurfs zu ergänzen über Vorschriften zur Fortbildungsverpflichtung der Beamten, zur Verpflichtung der Dienstherrn, entsprechende Fortbildungsangebote kontinuierlich zur Verfügung zu stellen, und ein korrespondierendes Recht der Beamtinnen und Beamten, dass Anträge auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur bei dringendem dienstlichem Interesse vorübergehend abgelehnt werden dürfen. Insbesondere für den höheren Dienst sind Vorschriften einzufügen über die Notwendigkeit des Erwerbs von Führungsqualifikationen, u. a. auch, dass Führungsverantwortung in den Behörden erst nach dem erfolgreichen Besuch derartiger Fortbildungen übertragen werden darf, jedenfalls diese aber unverzüglich nachzuholen sind, falls sie vor der Übertragung der Führungsfunktion nicht haben absolviert werden können. Außerdem wird angeregt festzulegen, dass all diese entsprechenden Regelungen im Einvernehmen mit der Landespersonalkommission auszugestalten sind.

Zu § 21 des Entwurfs erlauben wir uns den Hinweis, dass wir die Zeit einer Beförderungssperre von zwei Jahren gemäß Abs. 1 Nr. 2 für zu lange erachten; zumindest sollte – ebenso wie für

die Beförderungssperre während der Probezeit und für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung der Probezeit – die Möglichkeit von Ausnahmen, wie in § 23 Abs. 2 Nr. 6 vorgesehen, geschaffen werden. Die AhD hält es im Übrigen in diesem Zusammenhang für richtig, die entsprechenden Regelungen nicht in die Verordnungskompetenz der Landesregierung zu legen, sondern vom Gesetzgeber unmittelbar zu treffen.

Als Regelung, die schwerpunktmäßig ins Laufbahnrecht gehört, zählt für die AhD auch der Entwurf des § 59 Abs. 1 über die dienstliche Beurteilung. Die AhD unterstützt nachdrücklich das Bemühen, eine landeseinheitliche Grundlage zu schaffen, nach der eine Verpflichtung zu regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten besteht. Auch hier würde es eine Einschätzung erleichtern, wenn die Eckpunkte einer entsprechenden Verordnung, zu der § 59 Abs. 1 Satz 2 des Entwurfs ermächtigt, bereits jetzt bekannt wären. Das Beurteilungswesen ist für die Personalkultur der Behörden von zentraler Bedeutung.

Zu dem Hinausschieben der Altersgrenze übernimmt der Entwurf das bisher in Hessen bestehende Recht - § 34 des Entwurfs. Diese Vorschläge hält die AhD für unzureichend. Die bisherige und die vorgesehene Regelung ermöglichen zwar eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 70. Lebensjahr, dies ist jedoch jeweils nur für ein Jahr und beim Vorliegen eines dienstlichen Interesses mit Zustimmung oder auf Antrag des Beamten möglich. Die demographische Entwicklung einerseits und die Rechtsentwicklung in anderen Ländern sollten Anlass geben zu der Überlegung, die Verlängerung der Lebenszeit gesetzlich von vornherein um insgesamt drei Jahre, also letztlich ebenfalls bis zum vollendeten 70. Lebensjahr, zu ermöglichen. Auf die Verlängerung in Jahresschritten sollte verzichtet werden. Außerdem sollten weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Altersgrenze genutzt werden. Diese bestehen darin, im Gesetz den Beamtinnen und Beamten ein Recht auf eine Altersgrenze nach ihrer Wahl bis zum 70. Lebensjahr einzuräumen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte nicht vom Vorliegen eines dienstlichen Interesses abhängig gemacht werden. Die AhD hat zwar Verständnis dafür, dass in Einzelfällen verschiedene Interessen des Dienstherrn, insbesondere auch personalwirtschaftliche, einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Einzelfall entgegenstehen können. Entsprechend sollte aber auch das Gesetz formuliert werden; nur bei entsprechendem entgegenstehendem dienstlichem Interesse sollte dem Beamten bzw. der Beamtin die beantragte Verlängerung der Lebensarbeitszeit abgelehnt werden können. Denkbar wäre ein Verfahren, dass der Beamte bzw. die Beamtin rechtzeitig mitteilt, dass er oder sie über die Altersgrenze hinaus Dienst zu leisten beabsichtigt und bis zu welchem Zeitpunkt und dass der Dienstherr dem nur dann nicht zu folgen verpflichtet ist, wenn dienstliche Interessen, wozu auch Gründe der absehbaren fehlenden Dienstfähigkeit zählen können, entgegenstehen. Etwaige nicht erwartete oder nicht zu erwartende Entwicklungen insbesondere im Rahmen der Dienstfähigkeit der Beamten könnten durch das normale Recht der Versetzung in den Ruhestand wegen

Dienstunfähigkeit geregelt werden. Es wäre auch zu überlegen, Sondervorschriften nach den Grundsätzen des Widerrufs begünstigender Verwaltungsakte zu schaffen. Zu regeln wäre auch, ob und unter welchen Voraussetzungen der Beamte von der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wieder abgehen kann, wenn er sich dafür entscheiden will. Flankiert werden müsste ein solches Modell mit entsprechenden Maßnahmen der Anhebung des Höchstruhegehaltssatzes, soweit dieser bis zum Erreichen der Altersgrenze noch nicht verdient ist, und der Gewährung von Besoldungszuschlägen. Auf die Eckpunkte zum Entwurf eines „Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Ruhestand für Beamtinnen und Beamte“, veröffentlicht im Internet unter http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kurzmeldungen/demografieipfel-eckpunkte-gesetzentwurf.pdf?__blob=publicationFile, sowie den am 19. Dezember 2012 von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf für ein Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes machen wir aufmerksam. Sie genügen allerdings den hiesigen Vorschlägen nicht.

Die AhD unterstützt und begrüßt sämtliche im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu zählt insbesondere die Heraufsetzung der Höchstdauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung um zwei Jahre auf 17, ebenso wie der Gesamtbeurlaubungsdauer von 12 auf 14 Jahre.

Zum Hessisches Besoldungsgesetz:

Die AhD unterstützt auch im Bereich des Besoldungsrechts den Ansatz, das Hessische Besoldungsgesetz vollständig neu zu fassen. Die damit verbundenen Zielsetzungen werden von der AhD geteilt; zur Überführung der Regelungen des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes nimmt die AhD ausdrücklich keine Stellung.

Die AhD begrüßt die Einführung einer neuen Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel. Sie dient der dienstherrenübergreifenden Mobilität von Beamtinnen und Beamten. Konsequenterweise sind letztlich alle Dienstherren in der Bundesrepublik Deutschland gehalten, derartige Besoldungsinstrumente einzuführen und vorrätig zu halten. Ob den Interessen der zu versetzenden Beamtinnen und Beamten ausreichend Rechnung getragen wird, ist angesichts der Abschmelzregelungen fraglich. Im Hinblick auf die verschiedenen Leistungsinstrumente, die auch im Hessischen Besoldungsrecht aufrecht erhalten bzw. ausgebaut werden sollen, ist das Argument für die Abschmelzregelungen, unterschiedliche Besoldungen bei gleich eingestuftten Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, nicht überzeugend. Jedenfalls empfiehlt es sich, die Abschmelzregelung weniger rigide zu fassen; beim Bund z. B. beschränkt sich die Abschmelzung auf jeweils ein Drittel des Erhöhungsbetrags.

Der Gesetzentwurf lässt nicht erkennen, inwieweit das Problem der Topfwirtschaft, das durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 30. Juni 2011 – II C 19.10 – aufgeworfen worden ist, angegangen werden soll. Sowohl § 15 des Entwurfs eines Hessischen Beamtengesetzes als auch §§ 21, 22 des Entwurfs eines Hessischen Besoldungsgesetzes halten an dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung fest. Dem entspricht auch § 25 des Entwurfs, wonach Beförderungsämtler nur eingerichtet werden dürfen, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigen Besoldungsgruppen nach Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben. Auf die Überlegungen bei verschiedenen anderen Dienstherren, im Gesetz ausdrücklich die Möglichkeit zu eröffnen, dass die Funktionen verschiedenen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden können, soll an dieser Stelle aufmerksam gemacht werden.

Gegen das Konzept der Neugestaltung der Grundgehaltstabellen in der Besoldungsordnung A mit der Umstellung auf Erfahrungsstufen bestehen keine Bedenken. Das gilt auch für die Überlegung, Minderleistungen nur mit den Maßnahmen des Disziplinarrechts zu begegnen. Dass der Familienzuschlag nur noch in einer, nämlich der höheren Stufe, an alle Beamtinnen und Beamten gezahlt wird, wird von der AhD unterstützt. Die rückwirkende Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit ehelichen Gemeinschaften zum 1. August 2001 in Artikel 24 des Entwurfs des Zweiten Dienstrechtsreformgesetzes entspricht verfassungsgerichtlichen Vorgaben. Der Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6256, der dasselbe Anliegen verfolgt, bedarf deswegen keiner weiteren Stellungnahme.

Die AhD spricht sich nachdrücklich dafür aus, leistungsbezogene Entgelte in der Besoldung weiter fortzuführen. Sie hält auch den Ansatz, entsprechend dem Vorschlag der Mediatorengruppe, als zusätzlichen Leistungsanreiz einen kurzfristigen Urlaub von drei Tagen zu gewähren, für richtig; jedenfalls sollte ein Versuch gewagt werden. Auch an dieser Stelle ist zu bedauern, dass Eckpunkte für die von der Landesregierung zu erlassende Verordnung zur Ausgestaltung der Leistungselemente nicht vorliegen; jedenfalls muss sichergestellt werden, dass die Gewährung von Sonderurlaub als Maßnahme eines Entgelts für besondere Leistungen nur auf Antrag und keinesfalls gegen den Willen des oder der Betroffenen erteilt werden darf.

Im Übrigen bestehen gegen die besoldungsrechtlichen Neuregelungen aus Sicht der AhD keine Bedenken. Die begrenzte Flexibilisierung der Stellenobergrenzen wird unterstützt. Grundsätzlich fragt man sich, warum der „Besoldungsgesetzgeber“ dem „Haushaltsgesetzgeber“, die wohl beide identisch sein dürften, Vorschriften für die Aufstellung und Beschlussfassung des Haushaltsplans macht. U.E. sind Stellenobergrenzen entbehrlich; der Gesetzgeber hat bei Aufstellung des Haushaltsplans genügend Gestaltungsmöglichkeiten, die Stellenentwicklung im Griff zu halten. Entsprechendes sollte für die Rechtsaufsicht bei der Kommunalverwaltung pp. gel-

ten. Die Anhebung von Ämtern wird begrüßt; besonders auch die Einstufung von Ärztinnen und Ärzten im Landesdienst im Eingangsamt mit der Besoldungsgruppe A14.

Zum Hessischen Beamtenversorgungsgesetz:

Auch die Gesamtnovellierung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes wird von der AhD begrüßt, insbesondere dabei auch die Beibehaltung der bisherigen Strukturen.

Ein besonderes Anliegen der AhD, dem der Gesetzentwurf Rechnung trägt, ist die sogenannte Mitnahme von Versorgungsanwartschaften. Die AhD trägt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs insoweit uneingeschränkt mit. Zu dem Ziel, die Mobilität von Beamtinnen und Beamten zu verbessern und einen flexibleren Personaleinsatz auch dienstherrenübergreifend zu ermöglichen, gehört auch, den Wechsel von Beamten zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen zu fördern und attraktiv auszugestalten. Durch die Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften wird die bisherige für den freiwillig ausscheidenden Beamten nachteilige Rechtslage beseitigt, die den auf Antrag ausscheidenden Beamten in gleicher Weise behandelt wie einen Beamten, der aufgrund entsprechender rechtskräftiger Verurteilung bzw. entsprechenden Disziplinarerkenntnisses gegen seinen Willen aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und nur in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 8 Abs. 2 des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches nachversichert wird.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Konstruktion unterliegt keinen Bedenken. Unklar erscheint die Formulierung in § 77 Abs. 4 des Entwurfs eines Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes, wonach die Anerkennung von Dienstzeiten nach den genannten „Kann-Regelungen“ auf die „Dauer der ruhegehaltfähigen Dienstzeit“ beim letzten Dienstherrn begrenzt ist.

Die AhD verkennt nicht, dass die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften das Lebenszeitprinzip eines Berufsbeamtenverhältnisses und die Verpflichtung zum vollen persönlichen Einsatz tangiert. Umgekehrt muss das Berufsbeamtentum passende Lösungen für die Fälle vorhalten, in denen eine einmal getroffene Entscheidung für den Beamtenstatus aus persönlichen, beruflichen oder sonstigen faktischen Gründen abgeändert werden muss. In solchen Fällen die Betroffenen mit der bloßen Möglichkeit der Nachversicherung „zu bestrafen“, ist keine adäquate Lösung zu einem interessengerechten Ausgleich zwischen Dienstherrn und Beamten. Es gibt außerdem Stimmen, die in der Einrichtung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung für Interessenten an einer Tätigkeit als Beamter einen Anreiz erkennen, einmal einer Berufung in das Beamtenverhältnis zu folgen. Auch dies würde den beabsichtigten Austausch zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst fördern.

Gängigerweise wird gegen die Einführung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung der aus freien Stücken ausscheidenden Beamten das Bedenken geltend gemacht, die Portabilität der Versorgung berge die Gefahr, dass die Besten den öffentlichen Dienst verlassen würden. Diese Gefahr ist letztlich nicht von der Hand zu weisen. Belastbare Erkenntnisse liegen aber insoweit nicht vor. Im Land Baden-Württemberg, das die Möglichkeit der Mitnahme der Versorgung bereits eingeführt hat, weisen die bisher bekannt gewordenen Erkenntnisse nicht darauf hin, dass nunmehr ein Exodus qualifizierter Beamter aus der Landes- oder Kommunalverwaltung zu verzeichnen ist. Hinzuweisen ist darauf, dass auch im Land Niedersachsen Ende des Jahres 2012 eine vergleichbare Regelung beschlossen worden ist; auch im Bund wird von den Regierungsfractionen von CDU/CSU und FDP zurzeit eine Regelung ausgearbeitet, die – mit geringen Abstrichen – die Mitnahme der Versorgung für freiwillig ausscheidende Beamte ermöglichen soll.

Hinzu kommt: Nach unserer Auffassung ist der öffentliche Dienst wettbewerbsfähig und braucht einen Vergleich mit der Privatwirtschaft nicht zu scheuen. Dies zu erhalten ist auch Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfs. Wer den Verlust der Besten der Beamtenschaft bei Einführung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung befürchtet, scheint dieser Überzeugung nicht zu sein. Die AhD teilt die Befürchtung nicht, weil sie die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses in Hessen für wettbewerbsfähig und attraktiv einschätzt.

Die AhD weist im Übrigen darauf hin, dass den verständlichen Interessen von Beamten, inmitten ihrer Beamtendienstzeit einmal andere Funktionen wahrzunehmen, auch durch eine Ausweitung der Beurlaubungsmöglichkeiten Rechnung getragen werden kann. Die Möglichkeit zu längerfristigen Beurlaubungen ohne Besoldung ist auch in Hessen nur in ganz bestimmten Fällen möglich, nicht aber zur längerfristigen Ausübung einer anderweitigen beruflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes. Eine längerfristige Beurlaubung hätte den Vorteil, dass mit einer Rückkehr des Beamten nach Beendigung des Urlaubs zu rechnen ist; die dann außerhalb des öffentlichen Dienstes gewonnenen Kenntnisse stünden dem neuen Dienstherrn uneingeschränkt zur Verfügung. Wir verweisen insofern auf unsere Stellungnahme vom 8. Mai 2009 zu dem Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften auf Bundestagsdrucksache 16/12036 vom 19. Februar 2009, zu finden unter <http://www.hoehererdienst.de/Versorgungsanwartschaften.pdf>.

Zur Ausgestaltung der Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten sind keine kritischen Bemerkungen veranlasst. Umgekehrt wird besonders begrüßt, dass es bei der Berücksichtigung von drei Jahren an Hochschulausbildungszeiten verbleibt; Eingrenzungen wie in der gesetzlichen Rentenversicherung werden damit nicht übertragen. Dies entspricht der Haltung der AhD aus grundsätzlichen bildungspolitischen Überlegungen und stärkt die Attraktivität des Beamtendienstes in

Hessen für entsprechend qualifizierte Hochschulabsolventen. Auch die Aufgabe der Nichtberücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr wird begrüßt.

Was die Regelungen über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- bzw. Erwerbsersatzeinkommen anbelangt, ist die Neuregelung positiv zu beurteilen. Bereits in der Vergangenheit hatte das Land Hessen für die betroffenen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten bessere Regelungen als die übrigen Dienstherrn. Positiv ist der Wegfall der Unterscheidung zwischen Privateinkommen und Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst, der Wegfall der verschärften Höchstgrenzen bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung und die Begrenzung der Anrechnung auf die Hälfte des Betrages, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet.

Zum Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz:

Gegen die vorgesehenen Regelungen erhebt die AhD keine Bedenken. Sie geht davon aus, dass in dem Fall der Neugestaltung der Grundgehaltstabellen mit der Umstellung auf Erfahrungsstufen eine betragsmäßige Überleitung, wie sie bereits bei der Umstellung des entsprechenden Systems im Bundesrecht stattgefunden hat, dem Gesichtspunkt des Bestandsschutzes aus Sicht der Betroffenen uneingeschränkt Rechnung trägt und Verringerungen im Lebens-einkommen vermieden werden. Gegenteilige Einzelfälle sind ihr nicht bekannt.



Ulrich Güther, MDirig a. D.
(Geschäftsführer)



BDK LV Hessen | Alt Langenhain 35 | D-65719 Hofheim/Ts.

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Ihr/e Zeichen/Nachricht vom

20.12.2012 – I A 2.6

Ihr Ansprechpartner

Günter Brandt

Funktion

Landesvorsitzender

E-Mail

Gunter.Brandt@bdk.de

Telefon

+49 (0) 69 - 75552602

Telefax

+49 (0) 6187 - 93 50 52

mobil

+49 (0) 177 - 74 24 496

Hofheim/Ts., 14. Februar 2013

Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (2. DRMG) – Drucksache 18/6558 und 18/6256

hier: Stellungnahme vom Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK), Landesverband Hessen

Ihr Schreiben vom 20.12.2012 – Aktenzeichen I A 2.6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

der BDK LV Hessen bedankt sich für die Beteiligung an der Anhörung zum Gesetzentwurf für ein zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz.

Vor unserer sachlichen Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen haben wir einige Vorbemerkungen, die wir in dieser Sache für äußerst wichtig halten und die derzeitige Situation in der Polizei Hessen beschreiben.





Die Beamtinnen und Beamten in Hessen haben derzeit die höchste Wochenarbeitszeit in Deutschland (es gibt in Tarifbereichen auch heute die 35, 37 und 38,5 Stundenwoche – die Polizei Hessen muss effektiv 42 Stunden pro Woche erbringen, ohne Überstunden).

Trotz der Aussage des früheren Staatsministers des Inneren und für Sport und heutigen Ministerpräsidenten Volker Bouffier, dass die Wochenarbeitszeit und die Lebensarbeitszeit „kommunizierende Röhren“ seien, ist für die Beamtenschaft eine Lebensarbeitszeit von 62 Jahren beschlossen worden. Dabei ist für die belastenden Dienste in der Kriminalpolizei kaum Rücksicht genommen worden. Die Lasten von unregelmäßigen Diensten zu unregelmäßigen Zeiten mit Doppelbelastung durch die täglichen Dienstverpflichtungen finden in der Regelung des ersten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes keine Berücksichtigung.

Hessen ist mittlerweile das einzige Land, das der Tarifunion nicht angehört. Besoldungserhöhungen wurden, wenn überhaupt, zeitversetzt nach den Tarifabschlüssen übernommen und führten regelmäßig zu Einkommensverlusten von mehreren Hundert Euro mit nachhaltiger Wirkung. Andere Länder (BW, NRW, Bund) haben freie Heilfürsorge und der Bund hat auch eine wesentlich höhere Besoldung. Hessen ist hier nicht mehr „vorn dabei“.

Die Polizei Hessen hat in den letzten zehn Jahren viele finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Zulagen wurden gekürzt und abgeschafft (Bewegungsgeld, Reisekosten, Kleidergeld usw.), im Gegensatz dazu wurde in Bayern die Polizeizulage wieder ruhegehaltstfähig und in NRW liegt ein Entwurf für eine Wiedereinführung der Ruhegehaltstfähigkeit vor.

Hessen muss dem auch folgen!

Das Stellenprofil in der hessischen Polizei ist derart unausgewogen, dass ohne Nachbesserungen viele Beamtinnen und Beamte mit der Besoldungsstufe A10 in den Ruhestand gehen müssen.

Hohe Belastungen führen zu vielen Ausfällen durch Krankheit und neue Aufgaben und neue Phänomenbereiche belasten die Polizei (vorwiegend die Kriminalpolizei) zusätzlich. Ein Personalzuwachs ist nicht erkennbar, aber vergleichsweise viel Personal befindet sich immer noch in den Stäben und Führungsgruppen. Fehlendes Personal z. B. für Entlastung der Verwaltungsarbeit (Tarifbeschäftigte in den Kommissariaten) darf derzeit in Hessen kaum eingestellt werden, immer mehr Beamtinnen und Beamte aus dem Vollzug müssen aus diesem Grund Verwaltungsarbeit versehen.



Die Laufbahnen Kriminalpolizei und Schutzpolizei sind bewährt und in der Bevölkerung verwurzelt. Der BDK LV Hessen kann keine Vorteile durch Reduzierung der Laufbahnen erkennen.

Beurteilungen müssen bei einer „hessenweit organisierten Polizei“ auch gleich sein! Hier darf es keine unnötigen demotivierenden Bestandteile wie z. B. zwanghafte Einteilung in miserable Verteilungsgruppen geben, die sich z. B. auch bei Versetzungen negativ auswirken.

Die Polizei muss mit der Wirtschaft um zukünftige Bewerber in Konkurrenz treten. Unseren Personalzuwachs werden wir nur mit Attraktivität erreichen. Es steht zu befürchten, dass es sonst bei der Polizei „eng“ wird und weniger junge Menschen für das Berufsleben in einer Polizei Hessen zur Verfügung stehen. Wenn wir nicht mit wirtschaftlichen Fakten punkten können, dann muss das soziale Umfeld stimmen.

Die Öffnung der Polizei bedeutet auch eine höhere Rate der Abwerbung von gut ausgebildeten Spezialisten und eine erhöhte Ausbildungslast. Das darf aber keine Einbahnstraße sein. Wir brauchen nach wie vor Spezialisten in der Polizei, vorwiegend in der Kriminalpolizei. Auch für diese müssen die Rahmenbedingungen stimmen.


Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen:

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Hessen nimmt zu dem Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRMG), Drucksache 18/6558 vom 28.11.2012 wie folgt Stellung:

Artikel 1
Hessisches Beamtengesetz (HBG)
Dritter Abschnitt
Abordnung, Versetzung, Umbildung von Körperschaften
§ 25 Abordnung

Nach den Regelungen im Abs. 3 ist eine Abordnung einer Beamtin oder des Beamten zu einem anderen Dienstherrn nach Satz 2 auch ohne Zustimmung zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen Laufbahn entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

Stellungnahme

Für Bedienstete im Polizeivollzugsdienst bewirkt die Vorschrift einen Wegfall von Zulagen in der Laufbahngruppe (z. B. Polizeidienstzulage). Der BDK fordert in Satz 2 den Zeitraum von fünf Jahren auf drei Jahre zu beschränken, um finanziellen Nachteile zu minimieren. Die Regelungen nach § 14 Abs. 3 des Beamtenstatusgesetzes sollten nicht, insbesondere wenn die Maßnahme ohne Zustimmung des Betroffenen angeordnet wird, bis zur Höchstgrenze übernommen werden.

Vierter Abschnitt
Beendigung des Beamtenverhältnisses
Zweiter Titel
**§ 31 Verlust der Beamtenrechte, Wiederaufnahmeverfahren
(§ 24 Beamtenstatusgesetz)**



Wird nach Abs. 2 eine Entscheidung, die den Verlust der Beamtenrechte zur Folge hat, im Wiederaufnahmeverfahren aufgehoben, so hat die Beamtin oder der Beamte, sofern sie oder er die Altersgrenze noch nicht erreicht hat und noch dienstfähig ist, Anspruch auf Übertragung eines Amtes derselben Laufbahn wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt einschließlich der ruhegehaltfähigen und unwiderruflichen Stellenzulage.

Stellungnahme

Bei Erreichen der Altersgrenze führt die Regelung zu Benachteiligungen. Die Bearbeitung von Wiederaufnahmeverfahren erstreckt sich oftmals über einen langen Zeitraum. Eine Anerkennung der Entscheidung drei Jahren nach Erreichen der Altersgrenze sollte durch den Gesetzgeber eingeräumt werden.

Fünfter Abschnitt

Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis

Zweiter Titel

§ 60 Arbeitszeit

Der Absatz 4 führt aus, dass soweit durch Rechtsverordnung nach Abs. 1 Satz 1 ein Arbeitszeitkonto vorgesehen ist, auf dem ein bestimmter Teil der Arbeitszeit gutgeschrieben und zu einem späteren Zeitpunkt durch Freistellung vom Dienst unter Weitergewährung der Besoldung ausgeglichen wird, kann dort auch geregelt werden, dass im Falle der endgültigen Verhinderung des Zeitausgleichs auf Antrag eine besondere Ausgleichszahlung erfolgen kann.

Stellungnahme

Der BDK Landesverband lehnt die Fortsetzung des eingerichteten Lebensarbeitszeitkontos für Beamtinnen und Beamte im Landesdienst ab und fordert die Einführung der 40-Stundenarbeitswoche in der Hessischen Arbeitszeitverordnung für die Landesbeamtinnen und -beamten.

§ 61 Mehrarbeit

Beamtinnen und Beamte sind nach dieser Vorschrift verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es



erfordern. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen innerhalb von zwölf Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind die fünf Stunden anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte Mehrarbeitsvergütung nach § 50 des Hessischen Besoldungsgesetzes erhalten.

Stellungnahme

Die Vergütung von Mehrarbeit, welche innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Entstehung durch Freizeitausgleich nicht gewährleistet werden kann, sollte durch die Landesregierung in der geplanten Mehrarbeitsvergütungsverordnung (§ 50 HBesG) regelmäßig in Höhe von 50 % festschreiben, um regelmäßig einen finanziellen Ausgleich für die kontinuierliche Mehrbelastung im Polizeidienst des Landes Hessen zu gewährleisten.

Vierter Titel

Fürsorge

(§§ 45 und 46 Beamtenstatusgesetz)

§ 80 Beihilfe

Nach Absatz 6 kann sich der Dienstherr zur Erfüllung seiner Pflichten nach Abs. 1 geeignete Stellen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes bedienen und diesen die zu Beihilfebearbeitung erforderlichen Daten übermitteln. Die beauftragte Stelle darf die Daten, die ihr im Rahmen der Beihilfebearbeitung bekannt werden, nur für diesen Zweck verarbeiten. Die §§ 87 und 93 Abs. 2 dieses Gesetzes sowie § 4 des Hessischen Datenschutzgesetzes in der Fassung vom 7. Januar 1999 (GVBl. I S. 98), geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2011 (GVBl. I S. 208), gelten entsprechend.

Stellungnahme

Ein Outsourcing (Drittvergabe) der Bearbeitung von Beihilfesache wird aus Gründen der Datensicherheit abgelehnt.



Fünfter Titel
Personalaktenrecht
(§ 50 Beamtenstatusgesetz)

§ 86 Inhalt der Personalakte, Zugang zur Personalakte
(§ 50 Beamtenstatusgesetz)

Gemäß Absatz 1 werden als Nichtbestandteil der Personalakte nach § 50 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes Unterlagen genannt, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten. Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden.

Stellungnahme

Mit dem Begriff „Schwarzakten“ skandalisierte im Jahr 2010 die Medienlandschaft die Erstellung und Aufbewahrung psychologischer Gutachten über Beschäftigte der Polizei Hessen. In der Vorschrift sollte deshalb ausgeführt werden, welche Unterlagen der Gesetzgeber unter den genannten Prüfungs- und Sicherheitsakten versteht, die getrennt von der Personalakte geführt werden dürfen. Aufbewahrungsfristen sollten für diese Papierakten oder elektronische Dateien in der Vorschrift ausgewiesen werden.

§ 87 Beihilfeakte

Nach Absatz 2 dürfen die Beihilfeakte und Beihilfedaten für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn die oder der Beihilfeberechtigte und bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist.



Stellungnahme

Die Weitergabe und Verwendung der Beihilfeakte und Beihilfedaten für andere als für Beihilfezwecke und der Personalakte (§ 90 Abs. 2 - Vorlage der Personalakte, Auskünfte an Dritte) muss eine absolute Ausnahme sein. Dies sollte nicht bei Nachteilen für das Gemeinwohl möglich sein, zumindest müsste die Schranke deutlich angehoben werden.

§ 92 Aufbewahrungsfristen

Gemäß Absatz 1 sind Personalakten nach ihrem Abschluss von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen, wenn nach Nr. 5 die Beamtin oder der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahrs.

Stellungnahme

Die Befristung sollte nach Nr. 5 der Aufzählung sollte ebenfalls auf fünf Jahre befristet werden, weil sich in Vergangenheit bis dato unbekannte versorgungsberechtigte Hinterbliebene später melden könnten.

FÜNFTER TEIL

Besondere Vorschriften für einzelne Beamtengruppen

Erster Abschnitt

Polizei

§ 112 Eintritt in den Ruhestand im Polizeivollzugsdienst

Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte auf Lebenszeit, die im Schicht oder Wechselschichtdienst, im Spezialeinsatzkommando, in einem mobilen Einsatzkommando, in der Polizeihubschrauberstaffel oder in einer operativen Einheit im Außendienst mit regelmäßig wechselnder Arbeitszeit und regelmäßig wechselndem Arbeitsort mindestens

1. 20 Jahre tätig gewesen sind, treten 24 Monate,
2. 15 Jahre tätig gewesen sind, treten 18 Monate,
3. 10 Jahre tätig gewesen sind, treten zwölf Monate



vor Erreichen der für sie geltenden Altersgrenze, jedoch frühestens mit Ende des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, in den Ruhestand. Der Polizeivollzugsbeamtin oder dem Polizeivollzugsbeamten ist durch die personalverwaltende Stelle mindestens ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze mitzuteilen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind.

Stellungnahme

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert die Gleichstellung der Belastung von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die in Fachkommissariaten der Kriminalpolizei Dienst versehen. Mit einer Rechtsverordnung sollte eine Belastungsgrenze festgeschrieben werden, welche durch den Einsatz des Integrierten Zeitmanagementsystems (IZEMA) der hessischen Polizei berechnet werden kann. Hier sollte die Belastung durch Rufbereitschaft mit unregelmäßigen Einsätzen mit einer Quote von eins zu vier angerechnet werden. Eine Abgrenzung zum Schichtdienst ist dann gegeben und die erheblichen Belastungen durch Dienste zu unregelmäßigen Zeiten mit erheblichem Aufwand durch Nacharbeit in der regelmäßigen Dienstzeit würde angemessen berücksichtigt werden. Betroffen sind hiervon die Dienststellen der Kriminalpolizei im K01, K10, Staatsschutz-, Erkennungsdienst- und OK-Dienststellen.

Artikel 2

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 3 Anspruch auf Besoldung

Der Absatz 7 führt aus, dass Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Verzugszinsen besitzen, wenn die Zahlung von Bezügen nach dem Tag der Fälligkeit erfolgt.

Stellungnahme

Es wird auf die hohen Dispositionszinsen in den Geldinstituten verwiesen. Der Erhalt der Inneren Sicherheit im Land Hessen knüpft auch an eine rechtzeitige Alimentierung der Landesbediensteten. Der Absatz ist zu streichen.



§ 16 Anpassung der Besoldung und § 17 Versorgungsrücklage

Nach dieser Vorschrift soll die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse sowie unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig angepasst werden. Zur Sicherung der Versorgungsleistungen ist in § 17 vorgesehen Versorgungsrücklagen als Sondervermögen aus einer Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nach Inkrafttreten des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes bis zum 31. Dezember 2017 zu bilden. Dazu soll eine Anpassung der Besoldung mit einer Absenkung von durchschnittlich 0,2 Prozent in gleichmäßigen Schritten erfolgen.

Stellungnahme

Der Bund Deutscher Kriminalbeamte fordert die Landesregierung auf, Rechenschaft über die bisherige Verwendung der Versorgungsrücklage für die Landesbediensteten abzulegen. Eine schrittweise Absenkung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen, die ohnehin erfahrungsgemäß niedrig ausfallen, von durchschnittlich 0,2 Prozent bis Dezember 2017 wird strikt abgelehnt.

§ 23 Besoldungsordnungen A und B

Die Besoldungsordnung A (aufsteigende Gehälter) und die Besoldungsordnung B (feste Gehälter) werden in Anlage I zum Hessischen Besoldungsgesetz ausgewiesen. Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in der Anlage IV enthalten.

Stellungnahme

Die Landesregierung betont in der Problembeschreibung für das Gesetzesvorhaben, dass die einberufene Mediatoren-Gruppe in ihrem Bericht weitergehende Vorschläge für eine Fortentwicklung des Dienstrechts in Hessen mit den Zielen dargelegt hat, die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sowie die Leistungsfähigkeit und die Motivation der Beschäftigten zu stärken.

Zur Motivation des Landesbediensteten im Polizeidienst gehört zweifelsfrei die gerechte Alimentierung, um Maßnahmen und Projekte der Kriminalprävention und zur Verfolgung von Straftaten gegen die öffentliche Sicherheit und Ordnung weiterhin erfolgreich zu gestalten.



Ein Blick auf die Grundgehaltstabelle von Beamtinnen und Beamten des Bundes belegt, dass im Hessischen Besoldungsgesetz der Grundgehaltssatz für das Eingangsamt A 9, Stufe 1 um 9,64 % (212,00 €) ansteigen müsste, um das Niveau im Bund zu erreichen. In der Besoldungsgruppe A 10, Stufe 1 beträgt die Differenz 9,34 % (221,00 €).

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert eine Steigerung in den Grundgehaltssätzen der geplanten Besoldungsordnung A um 5 %, um die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Land Hessen zu sichern.

ZWEITER TEIL

Grundgehalt, Leistungsbezüge an Hochschulen

Zweiter Abschnitt

Vorschriften für Beamtinnen und Beamte

§ 25 Eingangsämter für Beamtinnen und Beamte

In Absatz 1 wird das Eingangsamt für Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 9 und in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 13 zugewiesen. Absatz 2 gewährt Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung ein mit einem Bachelor abgeschlossenen Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird, das Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 10.

Stellungnahme

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter verweist darauf, dass Absolventen der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) ebenfalls über einen Bachelor-Abschluss verfügen und deshalb nach ihrer Befähigung unmittelbar bei der Schutz- und Kriminalpolizei eingesetzt werden. Nach dem Gleichbehandlungsprinzip sollten Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst ebenfalls das Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 10 zugewiesen werden.

§ 28 Bemessung des Grundgehalts

In Absatz 4 wird ausgeführt, dass bei dauerhaft herausragenden Leistungen, die aufgrund einer Leistungseinschätzung festgestellt werden, einer Beamtin oder einem Beamten der Besoldungsordnung A für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das



Grundgehalt der nächsthöheren Stufe gezahlt werden (Leistungsstufe) kann. Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere durch Rechtsverordnung zu regeln. Die Entscheidung trifft die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Sie ist der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

Stellungnahme

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert, dass Leistungseinschätzungen zum Erreichen der Leistungsstufe innerhalb der Rechtsvorordnung nur nach einer schriftliche Beurteilung erfolgen darf. Erst nach dem Inkrafttreten landeseinheitlicher Beurteilungsrichtlinien kann die Regelung angewandt werden, um willkürliche Entscheidungen von Vorgesetzten auszuschließen. Ferner ist nicht dargestellt, ob die Regelungen auch für Überleitungsstufen gelten.

§ 31 Nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten

In Absatz 2 wird ausgeführt, dass nicht zu berücksichtigende Dienstzeiten auch für Zeiten einer Tätigkeit gelten, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum System der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik übertragen war. Das Vorliegen dieser Voraussetzung soll bei der Entscheidungsfindung widerlegbar vermutet werden, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, der Freien Deutschen Jugend oder einer vergleichbaren systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte,
2. als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzende oder Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war,
3. hauptamtlich Lehrende oder hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
4. Absolventin oder Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.



Stellungnahme

Die in Ziffer 4 enthaltende Formulierung einer vergleichbaren Bildungseinrichtung ist zu unbestimmt und sollte im Gesetz konkretisiert werden.

VIERTER TEIL

Zulagen, Zuschläge und Vergütungen

§ 49 Zulagen für besondere Erschwernisse

Der Paragraph regelt, dass die Landesregierung ermächtigt wird, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse (Erschwerniszulagen) zu regeln. Diese Zulagen sind widerruflich und grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Gewährung von Erschwerniszulagen ein besonderer Aufwand der Beamtin oder des Beamten, der Richterinnen oder des Richters mit abgegolten ist.

In der Anlage I zum Hessischen Besoldungsgesetz werden in Ziffer II die Stellenzulagen beschrieben. Gemäß Nr. 3 der Aufzählung erhalten Beamtinnen und Beamte der Fliegerstaffel Zulagen der Anlage VII als Polizeiluftfahrzeugführerin oder Polizeiluftfahrzeugführer mit dem Besitz einer gültigen Erlaubnis zum Führen eines Luftfahrzeuges und als sonstige ständige Polizeiluftfahrzeugbesatzungsangehörige wenn sie entsprechend verwendet werden. Gemäß Absatz 4 der Vorschrift ist die Stellenzulage für die Polizeiluftfahrzeugführerin oder den Polizeiluftfahrzeugführer oder als sonstige ständige Polizeiluftfahrzeugbesatzungsangehörige in Höhe von 50 Prozent ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens fünf Jahre bezogen worden ist oder das Dienstverhältnis durch Tod oder Dienstunfähigkeit infolge eines durch die Verwendung erlittenen Dienstunfalls oder einer durch die Besonderheiten dieser Verwendung bedingten gesundheitlichen Schädigung beendet worden ist.

Stellungnahme

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter fordert eine Gleichbehandlung für die in Anlage 1, Ziffer II, Nr. 6 geregelte Erschwerniszulage für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben mit einer ruhegehaltsfähigen Zulage zumindest in einer Höhe von 50 %.



Ferner sollte die in der Anlage VII enthaltende Abstufung der „Polizeizulage“ nach einer Dienstzeit von einem Jahr um 50 % ersatzlos gestrichen werden. Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte versehen ab sofort als Bachelor-Absolventen nach dem Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung ihren Dienst unmittelbar auf den Basisdienststellen der Schutz- und Kriminalpolizei. Der Dienst in der Bereitschaftspolizei entfällt. Die Abstufung in der „Polizeizulage“ führt zu einem Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in purple ink, which appears to read 'Günter Brandt'.

Günter Brandt
Landesvorsitzender

**Beauftragte der Hessischen Landesregierung
für Menschen mit Behinderungen**



Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen
Friedrich-Ebert-Allee 12, 65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Aktenzeichen

Bearbeiter/in Herr Beraus / Frau Walker
Durchwahl (0611) 353-1133
Fax (0611) 353-1699
E-Mail Clemens.Beraus@hmdis.hessen.de
Ihr Zeichen I A 2.6
Ihre Nachricht vom 20.12.2012

Datum 14.02.2013

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages

Zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) – Drucks. 18/6558 – nehme ich wie folgt Stellung:

I. Hessisches Beamtengesetz (HBG)

1. Zu § 10 Abs. 2 HBG Auswahl, Stellenausschreibung

Durch § 10 Abs. 2 HBG wird die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung verbindlich vorgeschrieben.

Die gesetzliche Regelung begegnet keinen Bedenken. Allerdings dürfen die Regelungen zur Umsetzung von § 10 Abs. 1 Satz 4 HBG zu keinen Nachteilen für schwerbehinderte Menschen führen. Deshalb wird Wert darauf gelegt, dass gemäß § 6 Abs. 1 HLVO bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden darf und dass diese im Allgemeinen als gegeben anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichen Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber voraussichtlich mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben. (Anlage zu Abschnitt II Nr. 2 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung).

Indes hält es die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen für erforderlich, der Diktion des SGB IX zu folgen und dementsprechend in § 6 Abs. 1 HLVO den Begriff des „Schwerbehinderten“ in „schwerbehinderter Mensch“ zu ändern. Dies entspricht auch den Mindestvorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention.

Die Beauftragte regt demzufolge an, § 6 Abs. 1 HLVO wie folgt zu ergänzen:

(1) Bei der Einstellung von *schwerbehinderten Menschen* darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. *Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend anzusehen, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichen Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber voraussichtlich mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.*

2. Zu §§ 24 ff. HBG Abordnung, Versetzung

Die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen legt Wert darauf, dass bei der Umsetzung der o.a. Vorschriften die besonderen Belange behinderter Menschen berücksichtigt werden. Eine Schwerbehinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Bei der Abwägung sind jedoch die dienstlichen Belange mit den behinderungsbedingten Einschränkungen in Ausgleich zu bringen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung des schwerbehinderten Beschäftigten soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist.

3. Zu §§ 36 f. HBG Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit

Der Beauftragten liegt daran, dass entsprechend den Regelungen in Abschnitt VIII Nr. 1 der Integrationsrichtlinie schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn ärztlich festgestellt wurde, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Der Grundsatz des Vorrangs der anderweitigen Verwendung vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der Grundsätze des § 84 SGB IX (Prävention) anzuwenden.

4. Zu §§ 62 f. HBG Teilzeitbeschäftigung

§ 81 Abs. 5 SGB IX gibt schwerbehinderten Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Eine Grenze findet dieser Anspruch nur, wenn dem Arbeitgeber die Erfüllung nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Zur Klarstellung, dass beamtenrechtliche Vorschriften des Landes Hessen § 81 Abs. 5 SGB IX nicht entgegenstehen, hält die Beauftragte es für geboten, § 62 Abs. 1 HGB um folgende Sätze zu ergänzen:

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Ihnen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens aber 15 Stunden pro Woche, bewilligt werden.

5. Zu §§ 112 ff Eintritt in den Ruhestand

Langjährig im Landesdienst beschäftigte schwerbehinderte Beschäftigte sollten die Möglichkeit erhalten, vor Erreichen der für sie geltenden Altersgrenze in den Ruhestand treten können.

So sollten schwerbehinderte Beschäftigte, die

1. 20 Jahre schwerbehindert im Landesdienst tätig gewesen sind, 24 Monate
2. 15 Jahre schwerbehindert im Landesdienst tätig gewesen sind, 18 Monate
3. 10 Jahre schwerbehindert im Landesdienst tätig gewesen sind, 12 Monate

vor Erreichen der für sie geltenden Altersgrenze in den Ruhestand treten können, jedoch frühestens mit Ablauf des Monats in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beschäftigten trotz gravierender gesundheitlicher Beeinträchtigungen über viele Jahre im Landesdienst tätig waren. Sie würde der Regelung in § 112 Abs.3 HBG für langjährig im Schichtdienst Beschäftigte bei Polizei und in § 113 Satz 2 bei langjährig im Schichtdienst Beschäftigte bei der Feuerwehr entsprechen.

II. Hessisches Beamtenversorgungsgesetz

- § 7 Erhöhung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit und Zurechnungszeit

Nach den gesetzlichen Regelungen können schwerbehinderte Menschen zukünftig im Regelfall erst mit 65 Jahren in den Ruhestand treten, ohne Abschlüsse hinnehmen zu müssen. Die Schwerbehindertenstatistik des Landes Hessen belegt, dass die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden, mit zunehmendem Alter deutlich steigt. Über 50% aller schwerbehinderten Menschen sind älter als 65 Jahre.

Die schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter sind nach Einschätzung der Beauftragten mit zunehmendem Alter einem erhöhten Risiko ausgesetzt, dienstunfähig zu werden. Um diesem Umstand angemessen Rechnung zu tragen, hält es die Beauftragte im Sinne der erhöhten Fürsorgepflicht für geboten, wenn schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte vor Vollendung des 60 Lebensjahres aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand treten müssen, die Zeit bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres für die Berechnung des Ruhegehalts zu zwei Dritteln als Zurechnungszeit anzurechnen.

Die Beauftragte regt daher an, § 7 Abs. 4 wie folgt zu ergänzen:

(4) Ist die Beamtin oder der Beamte vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten, wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres, *bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres*, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltsfähig berücksichtigt wird, für die Berechnung des Ruhegehalts der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet (Zurechnungszeit).

gez. Müller-Erichsen



dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

An den
Innenausschuss
des Hessischen Landtags
z. Hd. des Vorsitzenden
Herrn Horst Klee, MdL
Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

14.02.2013

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags zu dem

- **Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) Drucks. 18/6558 - und dem**
- **Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht – Drucks. 18/6256 -**

Hier: Stellungnahme des DBB-Hessen

Ihr Schreiben vom 20.12.2012 – Az: I A 2.6 – Bearbeiterin: Heike Thaumüller

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee, sehr geehrte Landtagsabgeordnete,

der **dbb Hessen** nimmt zu den o.g. Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

Zu 1)

Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“

Mit der Vorlage des Entwurfs des 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes beabsichtigt nun auch Hessen die grundlegende Reformierung seines Dienstrechts abzuschließen und macht über die in Umsetzung des Beamtenstatusrechts und des 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes bereits erfolgten Änderungen hinaus, von seiner im Rahmen der Föderalismusreform I übertragenen Gesetzgebungszuständigkeiten im Laufbahnrecht, im Besoldungsrecht und Versorgungsrecht weiter Gebrauch.

Dabei wurden die bisher bereits erfolgten Neuregelungen integriert und ein „Gesamtpaket“ des nun gültigen hessischen Dienstrechts mit einem novellierten HBG, einer Neu- und Gesamtkonzeption des Hessischen Besoldungsrechts unter Einbau und Überarbeitung des fortgeltenden „versteinerten“ Besoldungsrechts sowie einer Vollersetzung und Überarbeitung der geltenden Versorgungsregelungen durch das neu strukturierte Hessische Beamtenversorgungsgesetz geschnürt.

Nach unserer generellen Bewertung bewegt sich der von der CDU/FDP-Fraktion in die parlamentarische Beratung eingebrachte Gesetzesentwurf eines 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes durchaus in dem durch Artikel 33 GG verfassungsrechtlich vorgegeben Rahmen.

Man trägt zum einen dem Fortentwicklungsgebot des Art. 33 Abs. 4 GG Rechnung und beachtet andererseits die Vorgabe des Grundgesetzes, das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamten-tums zu regeln.

Ebenso registrieren wir, dass dieses Reformgesetz strukturell nicht als „Einspargesetz“ konzipiert ist, sondern ausweislich der voraussichtlichen haushaltsrechtlichen Auswirkungen eher „erfolgsneutral“ ausgerichtet ist und im einen oder anderen Fall sogar moderate monetäre Verbesserungen zum Inhalt hat.

Deshalb stellen wir dieses Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in seiner grundsätzlichen Ausrichtung nicht in Frage, auch wenn wir bei der einen oder anderen Regelung im Detail noch Änderungsbedarf sehen.

Zudem hat man in diesem, jetzt dem Parlament vorgelegten, Entwurf der Regierungsfractionen erfreulicherweise aber auch gewichtigen, von uns in internen Gesprächen vorgebrachten Argumenten bereits im Grundsatz Rechnung getragen.

Dennoch stellt sich die Frage, ob nicht weitere flankierende Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst greifen müssten, um den Herausforderungen, die gerade die demographische Entwicklung mit sich bringt, gerecht zu werden. Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal müssen bereits beim Einstieg aus unserer Sicht weitere Anreize geboten werden. Auf Dauer wird man nach unserer Einschätzung nicht umhin kommen, auch das Einstiegsamt A 6 im mittleren und die Eingangsämter im gehobenen und höheren Dienst anzuheben. Vergleichbares gilt für die beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen. Die geplante Umstrukturierung der Besoldungstabelle führt nach unseren Berechnungen im höheren Dienst bei Neueinstellungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage dazu, dass selbst Beamtinnen und Beamten, die wegen etwas längerem Studium oder sonstigen Verzögerungen knapp vor Vollendung des 30. Lebensjahres oder gar später eine Beamtenlaufbahn einschlagen, in der verbleibenden Zeit nicht mehr das vergleichbare Lebens Einkommen erreichen. Diese Problematik könnte sich gerade auch im Lehrerbereich stellen. Hier sollte dringend – z. B. durch die Anhebung der Eingangsämter, der Anrechnung der Referendienzeiten des Vorbereitungsdienstes beim Stufeneinstieg – nachgebessert werden. Auch Berufsschullehrer, die einen längeren, für ihre Lehrtätigkeit erwünschten, beruflichen Werdegang aufweisen, bevor sie in den 21 Monate dauernden Vorbereitungsdienst an den Studienseminaren für berufliche Schulen eintreten, könnten wegen der späteren Verbeamtung zu den Verlierern der neuen Tabellenstruktur zählen. Auch hier sollte über geeignete „Abfederungsmaßnahmen“ nachgedacht werden, um weiterhin qualifiziertes Personal zu finden.

Die Beförderungsmöglichkeiten müssen ausgereizt, mögliche Nachschlüsselungen durchgeführt und Sonderschlüssel ausgeschöpft werden. Ggf. muss man auch zu weiteren Verbesserungen im Stellenkegel kommen. Auch das Erreichen des Spitzenamts ihrer Laufbahn muss für leistungsstarke Beamtinnen und Beamten als realistische Karrierechance gelten und auch die generelle Einführung eines Spitzenamtes „A 13 Z“ im gehobenen Dienst wäre ein Motivationsanreiz. Ggf. muss auch über die Schaffung neuer Endämter nachgedacht werden. Sowohl der prüfungsgebundene als auch der prüfungsfreie Aufstieg von einer Laufbahngruppe in die höhere Laufbahngruppe darf keinesfalls erschwert werden.

Ein gewerkschaftliches Ärgernis wurde nicht ausgeräumt: Trotz der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für die hessischen Beamtinnen und Beamten durch das Erste Dienstrechtsmodernisierungsgesetz bleibt es weiterhin auch nach dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz bei der bis zu 42-Stunden-Woche.

Im Einzelnen nehmen wir – soweit aus unserer Sicht erforderlich und grundsätzlich beschränkt auf den Einbau der über das 1. DRModG hinausgehenden Regelungen - zu den zusätzlich geplanten Neuerungen in den Kernbereichen der Dienstrechtsreform (HBG, HBesG, HBeamtVG und HBesVÜG) nachfolgend Stellung. Bei der Gliederung folgen wir – von zusammenfassenden Ausnahmen abgesehen – dem Aufbau der Vorlage und der Reihung der Paragraphen im jeweiligen Gesetz.

Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Allgemeine beamtenrechtliche Neuregelungen (§§ 1 – 12 HBG neu)

Zu erwähnen ist insbesondere die Festlegung des Geltungsbereichs, die Definition wichtiger beamtenrechtlicher Begriffe, die Aufnahme der stellvertretenden Regierungspräsidenten in den Kreis der Beamten, denen das Führungsamt zunächst nur auf Probe übertragen wird, die Sonderregelungen u. a. für die Lebensaltersgrenzen der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie der Beamtinnen und Beamten auf Zeit, Folgen fehlerhafter oder nichtiger Ernennungen und die am bisherigen Recht orientierten Regelungen zum Nebentätigkeitsrecht.

Grundsätzlich hat der **dbb Hessen** gegen die hier beabsichtigten Regelungen keine Bedenken.

Laufbahnrecht (§§ 13 – 23 HBG neu)

Gegen die Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnrechts durch Bündelung der Laufbahnen in 11 Laufbahnfachrichtungen und die damit verbundenen Verbreiterung des Befähigungsbegriffs bestehen aus unserer Sicht keine grundsätzlichen Bedenken. Besonderheiten kann zum einen bei Aufgabenwechsel innerhalb einer Laufbahnrichtung mit Fortbildungsqualifizierung und zum anderen durch die Einrichtung von Laufbahnzweigen Rechnung getragen werden.

Verwandte Laufbahnen werden zu Laufbahnfachrichtungen zusammengefasst. Folgende **elf** Laufbahnfachrichtungen werden eingerichtet:

1. Allgemeine Verwaltung
2. Polizei
3. Feuerwehr
4. Justiz
5. Steuerverwaltung
6. Schuldienst
7. Forstdienst
8. Technischer Dienst
9. Wissenschaftlicher Dienst
10. Medizinischer Dienst
11. Sozialer Dienst

Die **Laufbahnbefähigung** bleibt ein zentraler Begriff des Laufbahnrechts. Bei Laufbahnbewerbem müssen Vor- und Ausbildung, Prüfung sowie sonstige Voraussetzungen geeignet sein, die Befähigung für die Laufbahnen zu vermitteln. Eine Anerkennung der Laufbahnbefähigung kann auch aufgrund Richtlinie 2005/36/EG erfolgen. Auch sogenannten „anderen Bewerberinnen und Bewerbern“ kann unter bestimmten Voraussetzungen die Befähigung zuerkannt werden.

Die Laufbahnbefähigung bezieht sich auf die Laufbahnfachrichtung in Kombination mit der Laufbahngruppe.

Ein Laufbahnwechsel zwischen ähnlichen Laufbahnfachrichtungen ist möglich. Ein Wechsel zwischen Laufbahnzweigen einer Laufbahnfachrichtung tangiert nicht die erworbene generelle Befähigung für diesen Bereich.

Hier geben wir allerdings zu bedenken, dass dies in der Praxis durchaus zu Schwierigkeiten führen könnte. Als Beispiel dürfen wir auf die Laufbahnfachrichtung „Justiz“ verweisen, bei der wir uns nur schwer unproblematische Wechsel von einem Laufbahnzweig in den anderen über bloße Nachqualifikationen vorstellen können (z. B. vom Justizvollzug in den Rechtspflegerdienst und umgekehrt, z. B. vom allgemeinen Justizdienst in den Anwaltsdienst u. ä.)

Die in einem Laufbahnzweig erworbene Laufbahnbefähigung erstreckt sich auf alle Ämter der Laufbahnfachrichtung.

Laufbahngruppenprinzip

Auch gegen die Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips unter Integration des einfachen Dienstes in die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes haben wir keine Einwände.

Es muss allerdings im Rahmen des bisher nicht vorliegenden Konzeptes der Hessischen Laufbahnverordnung gesichert sein, dass Laufbahnschranken zwischen den drei verbleibenden Laufbahngruppen nicht aufgebaut, sondern eher abgebaut werden. So ist es u. E. der falsche Ansatz, Aufstiege gegenüber der bisherigen Rechtslage zu erschweren und zusätzliche Hürden zu errichten.

Selbstverständlich wird die Umsetzung dieser Laufbahnreform generell der eingehenden Evaluation - auch im Hinblick auf die Justierung der neuen Bildungsabschlüsse Master und Bachelor in dieses System - bedürfen.

Abordnungen und Versetzungen (§§ 24 – 27 HBG – neu)

Dem Grunde nach wird das für Abordnungen und Versetzungen im Geltungsbereich des HBG geltende Recht, an das Recht, das kraft Beamtenstatusgesetz für länderübergreifende oder an den Bund erfolgende Abordnungen und Versetzungen gilt, angelehnt. Dies führt z. B. bezüglich des Zeitraums, für den innerhalb Hessens zustimmungsfrei abgeordnet werden kann, zu einer Verlängerung des Dreijahreszeitraums auf fünf Jahre (analog Regelung im BeamStG). Aus Sicht der hessischen Beamtinnen und Beamten ist dies – die dem Gesetzesziel der Erhöhung der Mobilität dient - natürlich eine Verschlechterung ihrer Rechtsstellung.

Soweit Abordnungen und Versetzungen zustimmungsfrei erfolgen können, sollte im HBG – soweit die Initiative hierzu vom Dienstherrn ausgeht – zumindest ein Anhörungsrecht der betroffenen Beamtinnen und Beamten verankert werden. Mag sein, dass möglicherweise bereits aus den allgemeinen, das Beamtenverhältnis prägenden Prinzipien des Schutzes und der Fürsorge eine Anhörung bei ggf. benachteiligenden Folgen von Maßnahmen, die die Rechtsstellung des Beamten berühren, ohnehin geboten sein könnte. Da aber im übrigen Anhörungsrechte explizit auch in anderen Vorschriften, z. B. dem Personalaktenrecht, aufgeführt sind, halten wir einen ausdrücklichen gesetzlichen Hinweis auch bei so einschneidenden Maßnahmen, wie zustimmungsfreien Versetzungen und Abordnungen, für angebracht.

Änderungen wie

- **die verstärkte gesundheitliche Überprüfung**
- **die weitere Stärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung**
- **die Vereinheitlichung des Beurteilungswesens**

bedürfen künftiger Beobachtung der Auswirkungen in der Praxis bzw. weiterer Prüfung der Umsetzungsschritte.

Im Einzelnen führen wir auf:

Gesundheitliche Eignung und Überprüfung, Rehabilitation vor Versorgung, Dienstunfähigkeit und Reaktivierung (§§ 10 Abs. 2, 36 - 39 HBG - neu)

Gegen die Zielsetzung einer verstärkten Prüfung der gesundheitlichen Eignung und der weiteren Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ ist dem Grunde nach zunächst nichts einzuwenden.

Nunmehr wird die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung in allen Fällen, die in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit münden, gesetzlich verbindlich vorgeschrieben, da hierfür die gesundheitliche Eignung unerlässlich ist.

Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass das bestehende Ermessen bei der prognostische Einschätzung des Dienstherrn alleine bei Vorliegen möglicher gesundheitlicher Risikofaktoren, die sich aber noch nicht durch konkrete Erkrankungen manifestiert haben, nach dem Motto „im Zweifel keine Verbeamtung auf Lebenszeit“ zuungunsten der hierzu anstehenden Beamtin oder des Beamten zu weit ausgelegt wird. In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich, dass bereits mit Inkrafttreten des 1. DRModG das Gendiagnostikgesetz mit seinen Schutzvorschriften auch im Beamtenbereich greift und damit z. B. ein Benachteiligungsverbot wegen genetischer Eigenschaften gilt. Auch z. B. ein von der Norm abweichender Body-Mass-Index (BMI) zwischen 30 und 35 ist für sich alleine betrachtet kein Grund, eine Prognose mangelnder gesundheitlicher Eignung für eine Verbeamtung auf Lebenszeit zu rechtfertigen (vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof vom 13.04.2012 – 3 BV 08.405).

Allerdings ist weiter anzumerken, dass das OVG NRW in seiner Entscheidung vom 8.11.2012 (6 A 1459/12) bei einem höheren Adipositas-Grad zumindest die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung auf die gesundheitliche Eignung als gerechtfertigt angesehen hat. Bei gravierendem Übergewicht steigt nach allgemeiner Einschätzung das Risiko körperlengewichtsassoziierter Erkrankungen.

Ärztliche Untersuchungen, Beobachtungen und nicht zuletzt die hierauf fußenden Gutachten spielen auch in dem Verfahren bei Dienstunfähigkeit und bei einer eventuellen Reaktivierung eine wichtige Rolle. Letztlich liegt die Entscheidung über eine bestehende Dienstunfähigkeit – wie bisher – aber bei dem Dienstherrn.

Entzieht oder verweigert sich ein Beamter einer angeordneten ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung, kann er so behandelt werden, als sei auf Dienstunfähigkeit erkannt worden.

Der Arzt hat gegenüber dem Beamten eine Hinweispflicht auf den Zweck der Untersuchung bereits zu Beginn der Untersuchung und eine Mitteilungspflicht bezüglich des Ergebnisses.

Entstehende Kosten angeordneter ärztlicher Untersuchungen oder Beobachtung hat der Dienstherr zu tragen.

Neu aufgenommen wurde auch die Bestimmung, dass der Dienstherr in regelmäßigen Abständen das Vorliegen der Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit überprüfen muss. Alle zwei bis drei Jahre muss daher ggf. mit einer ärztlichen „Vorladung“ gerechnet werden, solange man reaktiviert werden kann. Dies gilt allerdings nur für den Regelfall. Nach wie vor kann hiervon abgewichen werden, wenn die Art der Erkrankung eine Wiedergenesung ausschließt. Es ist also nach wie vor eine Einzelfallprüfung unerlässlich.

Es ist zu hoffen, dass die personalverwaltenden Stellen mit dem nötigen Fingerspitzengefühl von ihrem Ermessen Gebrauch machen und nicht etwa exzessiv auch schwer und dauerhaft erkrankte Beamtinnen und Beamten mit ärztlichen Vorladungen traktieren.

Weiter ist im Übrigen an die Verlängerung der Fünf-Jahres-Antragsfrist auf zehn Jahre eines für dienstunfähig erklärten Beamten bzw. einer Beamtin gedacht, selbst die Reaktivierung zu betreiben. Es mag durchaus Fälle geben, die sich erfolgreich auch nach mehr als fünf Jahren in den aktiven Dienst wieder eingliedern. Man sollte jedoch nicht außer Acht lassen, dass es sich bei dem in Betracht kommenden Personenkreis häufig um ältere Personen handelt, die wegen Dienstunfähigkeit aus dem aktiven Dienstverhältnis ausgeschieden sind. Nicht wenigen dürfte es schwer fallen, sich mit fortschreitendem Alter mit den zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen ihres Arbeitsbereichs gerade im Hinblick auf den verstärkten Einsatz neuer Technologien und anderer Organisationsformen einzustellen. Im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die angespannte Personallage in allen Verwaltungsbereichen ist man jedoch verstärkt auf eingearbeitete und belastbare Kräfte angewiesen, die nicht noch zusätzlich Arbeitspensum für wieder dienstfähige, aber nicht voll einsatzfähige „Rückkehrer“, übernehmen können. Hinzu kommt, dass eine aufwendige „Neuqualifizierung“ älterer Rückkehrer im Hinblick auf die sehr begrenzte Anzahl von Jahren, in denen diese im Hinblick auf die Altersgrenzen noch aktiv tätig sind, sich kaum rechnen dürfte. Aus unserer Sicht sollte deshalb der antragsbezogene Fünf-Jahres-Zeitraum entweder nicht überschritten werden oder bei Verlängerung der Frist die Einführung einer Abstandsgrenze zur Regelaltersgrenze erwogen werden, bis zu der reaktiviert werden kann. Im Gegenzug sollte eine vergleichbare Regelung auch für Reaktivierungen auf Initiative des Dienstherrn gelten. Eine Altersbegrenzung bis zu der eine Reaktivierung sinnvoll und zulässig ist, wäre aus unserer Sicht auch unter Geltung des AGG sachlich begründbar.

Vereinheitlichung des Beurteilungswesens (§ 59 HBG - neu)

Gegen die Aufnahme der geplanten Rahmenbedingungen zum Beurteilungswesen ins Hessische Beamtengesetz bestehen keine Bedenken. Vielmehr wird die Aufnahme der Vorschrift, generell turnusmäßige Beurteilungen für jede Beamtin und jeden Beamten vorzusehen, ausdrücklich begrüßt. Turnusmäßige Beurteilungen sind aus Sicht des **dbb Hessen** Anlassbeurteilungen vorzuziehen, weil das Risiko sachfremde Erwägungen in die Anlassbeurteilung einfließen zu lassen, von uns als höher eingeschätzt wird. Steht z. B. konkret die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens an, ist die Versuchung groß, dem gewünschten Bewerber bei einer Beurteilung zu diesem Anlass einen deutlichen – möglicherweise aber unverdienten – Eignungsvorsprung zu bescheinigen.

Vorsicht ist allerdings bei der Umsetzung der Ermächtigungsverordnung zu den allgemeinen Vorschriften des Beurteilungsrechts geboten. So gibt es zwar durchaus Gründe, die für eine Vereinheitlichung des Beurteilungswesens – wie z. B. Vergleichbarkeit der Beurteilung bei Ressortwechsel hessischer Beamtinnen und Beamten – sprechen. Allerdings sollte man die negativen Erfahrungen, die mit der Einführung einer landeseinheitlichen Beurteilungsrichtlinie verbunden waren und zu deren Aussetzung führten, nicht ausblenden. Fraglich ist, ob die Vorteile, die nur in einer überschaubaren Anzahl von Fällen greifen dürften, eventuelle Frustrationen bei Änderungen der bisherigen unterschiedlichen Beurteilungspraxis der Ressorts „wettmachen“. An sich haben sich „ressortspezifische“ Beurteilungsrichtlinien, die auch Besonderheiten von Funktionen und Aufgabenwahrnehmungen der verschiedenen Zweige der öffentlichen Verwaltung besser Rechnung tragen können, eher bewährt. Auch bringt jede Umstellung eines Beurteilungssystems wegen der unmittelbaren Betroffenheit jeder Beamtin und jedes Beamten Verwaltungsaufwand, Unruhe und zusätzliche Akzeptanzprobleme mit sich.

Weitere Änderungen im allgemeinen Beamtenrecht, wie

- die geplanten Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Anpassung des Personalaktenrechts an die aktuelle Entwicklung,

werden von uns begrüßt bzw. mitgetragen.

U. a. ist vorgesehen:

Erweiterung von Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten aus familienpolitischen Gründen (§§ 66, 67 HBG – neu)

Unter Berücksichtigung familienpolitischer Zielsetzungen soll die Höchstdauer der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen von 12 Jahren auf 14 Jahre erweitert werden. Daneben kann – wie bisher – anrechnungsfrei eine dreijährige Elternzeit genommen werden.

Beabsichtigt ist zudem die Dauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung von 15 Jahren auf 17 Jahre anzuheben. Auch der Zeitraum, in dem Beurlaubung und unterhältige Teilzeitbeschäftigung kombiniert werden können, soll von 15 Jahren auf 17 Jahre angehoben werden. Teilzeitbeschäftigung soll auch im Beamtenverhältnis auf Widerruf – allerdings unter Beachtung der Nichtgefährdung des Ausbildungszwecks – grundsätzlich ermöglicht werden.

Da gerade auch die Rahmenbedingungen eines Arbeitsverhältnisses für eine Berufswahl entscheidend sein können und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine immer größere Bedeutung bei dem Berufswunsch zukommt, unterstützt der **dbb Hessen** alle Anstrengungen des öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ein familienfreundliches Umfeld zu schaffen und flexible Arbeitszeitmodelle und Beurlaubungsmöglichkeiten für Kindererziehung und Pflege anzubieten.

Dabei muss die in § 67 HBG verankerte Hinweispflicht auf die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen einer Teilzeit- oder Beurlaubung noch stärker in den Fokus genommen werden. Zunächst einmal sollte man das Wort „langfristige“ im Zusammenhang mit Beurlaubungstatbeständen streichen, um hier Auslegungsschwierigkeiten, zu der Frage was langfristig ist, zu vermeiden. Außerdem sollte das für das Dienstrecht zuständige Ministerium detaillierte Merkblätter über die Folgen von Teilzeit- und Beurlaubung – nicht nur soweit nachteilige Folgen entstehen, sondern auch inwieweit solche nicht eintreten (z. B. bei Elternzeit beim Stufenaufstieg, Wartezeit zur Erfüllung der Voraussetzung für das Entstehen eines Versorgungsanspruchs, „45 er Regelung“ bzw. „40 er“ Regelung bei eintretender Dienstunfähigkeit hinsichtlich des versorgungsabschlagsfreien Ausscheidens, ungekürzte Anrechnung von Wechsel-schichtdienstzeiten - um nur einige zu nennen) entwickeln und diese regelmäßig aktualisieren, die jeder Beamtin und jedem Beamten auszuhändigen sind, um diese bereits **vor einer möglichen Antragstellung** in Kenntnis über die rechtlichen Konsequenzen zu setzen.

Außerdem sollten nicht nur im Erlasswege – sondern ausdrücklich im Gesetz – in allen betroffenen Rechtsgebieten klarstellende Regelungen erfolgen, wann Teilzeitbeschäftigungszeiten wie Vollzeiten anzurechnen sind.

Auch die Beurlaubungsmöglichkeiten ohne Bezüge aus sonstigen Gründen sollten ausgebaut werden. So sollte man sich nicht gegen Beurlaubungen sperren, die dem Aufbau zusätzlicher Qualifikationen, dienen. So sollten z. B. die Aufnahme eines Hochschulstudiums von Beamtinnen oder Beamten, die sich im gehobenen Dienst befinden oder auch Beurlaubungen zwecks Familienzusammenführung bei Arbeitsplatzwechseln des Ehegatten im In- und Ausland ermöglicht werden. Gleichzeitig sollten flankierend durch Bereitstellung der entsprechenden Leerstellen die haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung geschaffen werden.

Personalaktenrecht (§§ 86 - 93 HBG - neu)

Das Personalaktenrecht wird unter datenrechtlichen Aspekten und unter Berücksichtigung der informationellen Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten neu gefasst. Zugriff haben nur Beschäftigte, die im Rahmen der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind.

Ferner werden Auswertungsrechte vorgesetzter Dienstbehörden zwecks Ausübung von Kontroll- und Aufsichtsbefugnissen und zur Erstellung von Auswertungen bei automatisierten Personalverwaltungssystemen definiert. Auch die Innenrevision kann im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung erforderlichenfalls in die Personalakten involvierter Beschäftigter Einsicht nehmen können.

Personaldaten können im Übrigen naturgemäß auch im Rahmen der technischen Betreuung automatisierter Personalaktendaten den damit beauftragten Beschäftigten – ungewollt – sichtbar werden.

Auch unter Berücksichtigung des hoch zu wertenden Anspruchs auf Datenschutz und informelle Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten scheinen die Regelungen zu den teilweise mit Protokollierungspflicht versehenen Einsichts- und Kontrollrechten sowie den Auswertungs- und Aufsichtsbefugnissen vertretbar und ausgewogen ausgestaltet.

Die in § **92 Abs. 1 HBG** vorgenommene Nummerierung ist redaktionell zu korrigieren.

Landespersonalkommission (§§ 99 – 103 HBG - neu)

Es ist zu begrüßen, dass der Aufgabenzuschnitt der Landespersonalkommission, die bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen mitwirkt, hierüber berät und ggf. Verbesserungsvorschläge unterbreitet sowie bei der Erteilung bestimmter gesetzlich vorgesehener Ausnahmetatbestände im jeweiligen Einzelfall einzuschalten ist, unverändert bleibt.

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Ausgleichszulagen werden neu konzipiert (§§ 14 – 15 HBesG - neu)

Bei Ausgleichszulagen, die im Falle des Verlustes von Dienstbezügen aus dienstlichen – nicht persönlichen – Gründen in Betracht kommen, ist zu unterscheiden, ob sie zur Abfederung der Verringerung des Grundgehalts, ggf. auch grundgehaltsähnlicher Bezüge (z. B. allgemeine Stellenzulage) bzw. des Wegfalls von Amtszulagen dienen, oder ob es sich um den Ausgleich für den Wegfall von Stellenzulagen (Funktionszulagen) handelt.

Im ersten Fall wird dem Grunde nach ein ungeschmälerter Besitzstand – eine solche Ausgleichszulage ist auch ruhegehaltsfähig – eingeräumt. Im zweiten Fall erfolgt im Regelfall eine kontinuierliche jährliche Abschmelzung von jeweils 20 Prozent in einem Fünfjahreszeitraum.

Die jetzt von künftigen Gehaltsanpassungen unabhängige schrittweise Absenkung, die aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung erfolgt, ist als noch akzeptabel zu bezeichnen.

Voraussetzung für die Gewährung der Ausgleichszulage ist – neben der dienstlichen Veranlassung des Wegfalls –, dass die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat.

Neu eingeführt wird eine Ausgleichszulage im Falle eines Dienstherrnwechsels, wenn hieran ein besonderes dienstliches Interesse besteht und die Bezüge nach hessischem Besoldungsrecht hinter den Bezügen zurückbleiben, die die Beamtin oder der Beamte beim bisherigen Dienstherrn erhalten hat. Bezüge in diesem Sinne sind die Summe des Grundgehalts und der Amts- und Stellenzulagen einschließlich der Sonderzahlung oder ihnen entsprechende Leistungen. Diese Zulage soll nach der Föderalismusreform einen Wechsel qualifizierten Personals z. B. vom Bund oder aus anderen Bundesländern nach Hessen erleichtern. Der **dbb Hessen** hofft im Interesse des Erhalts eines vernünftigen Gehaltsniveaus der hessischen Beamtinnen und Beamten, dass sich die Anwendung dieser Vorschrift erübrigt oder auf extreme Einzel – und Ausnahmefälle beschränkt.

Rechtsanspruch auf Anpassung der Besoldung nun im Hessischen Besoldungsrecht verankert – Versorgungsrücklage wird weiter aufgestockt (§ 16, 17 HBesG - neu)

Die bereits im Bundesbesoldungsgesetz festgeschriebene Regelung, dass die Beamten Anspruch auf regelmäßige Anpassung ihrer Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung haben, wird nun in § 16 HBesG verankert. Er ist die einfachgesetzliche Ausgestaltung des verfassungsrechtlich garantierten hergebrachten Grundsatzes auf amtsangemessene Alimentation. Im Folgeparagraphen wird geregelt, dass zur Sicherung der künftigen Versorgungsleistungen

eine Versorgungsrücklage gebildet und hierzu das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten um 0,2 v. H. bis zum 31.12.2017 abgesenkt wird. Diese Regelung greift bei jeder künftigen linearen Gehaltserhöhung ab dem Kalenderjahr 2013 und zwar unabhängig davon, ob das 2. DRModG schon in Kraft ist oder nicht. Der Grund liegt darin, dass bis zu dem Inkrafttreten das „Altrecht“ des Bundes im Besoldungsbereich gilt. Dieses sah aber bereits diese Minderung der Besoldungsanpassung zum Aufbau einer Versorgungsrücklage vor. Die Anwendung dieser Regelung war nur solange ausgesetzt, solange die später verordnete schrittweise Absenkung des Versorgungssatzes griff. Nachdem auch in Hessen mit der Besoldungsanpassung am 1.10.2012 der achte Schritt der Absenkung des Versorgungssatzes (z. B. wurde der Höchstsatz der Versorgung von 75 % auf 71,75 % abgesenkt) vollzogen wurde, setzt wieder automatisch die „alte“ bundesgesetzliche Regelung, die bis zur Neufassung des Hessischen Besoldungsrechts Gültigkeit hat, ein. Mit Inkrafttreten des 2. DRModG wird es lediglich auf die „hessenspezifische“ Rechtsgrundlage umgestellt.

Um trotz der Aussetzung des Aufbaues der Versorgungsrücklage bis zum Jahre 2012 dieses Sondervermögen zu stärken, sollen zusätzlich im Übrigen mindestens die Hälfte der durch die Absenkung des Versorgungssatzes ersparten Versorgungsaufwendungen bis zum Jahre 2017 diesem Sondervermögen zugeführt werden.

Der **dbb Hessen** hält den weiteren Aufbau der Versorgungsrücklage als Sondervermögen, das ausschließlich zur Mitfinanzierung künftiger Versorgungsausgaben für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger dient, für unbedingt erforderlich. Er fordert nachdrücklich, dieses Sondervermögen, zu dem die Beamtinnen und Beamten einen wesentlichen Eigenbeitrag leisten, weiter aufzubauen, möglichst sicher anzulegen und später und ausschließlich nur zweckgebunden zu verwenden.

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 21 HBesG – neu)

Hier wäre es angesichts der jüngsten Rechtsprechung anzuraten, aus Gründen der Praktikabilität eine Formulierung zu finden, die die Bündelung von Dienstposten bei der Dienstpostenbewertung ermöglicht, ohne den Anspruch auf amtsadäquate Verwendung grundsätzlich in Frage zu stellen. So sollte z. B. das Vorliegen sachlicher Gründe für den Fall der Bündelung der Bewertung von Eingangs- und erstem Beförderungssamt durch gesetzliche Ermächtigung einfach unterstellt werden können. Vielfach sprechen aber auch in anderen Fällen personalwirtschaftliche, aber auch sonstige Gründe der personellen Kontinuität in Spezialbereichen dafür, auch ohne Aufgaben- oder Funktionswechsel befördert werden zu können. So sollte im Bedarfsfall, ggf. im Wege einer gesetzlichen Verordnungsermächtigung, die Möglichkeit geschaffen werden, in begrenztem und gebotenem Umfang – nicht die gesamte Laufbahngruppe umfassend – eine gewisse „Bandbreitenbewertung“ einzelner Dienstposten zuzulassen.

Anhebung des ersten Eingangsamts im mittleren Dienst (§ 25 HBesG – neu)

Ausdrücklich begrüßen wir die Anhebung des ersten Eingangsamts in der zusammengefassten Laufbahn des einfachen und mittleren Dienstes auf A 5 und die Anhebung der in A 3 eingestuften Beamten in die Besoldungsgruppe A 4, für die Justizwachmeister nach A 5, in dieser Laufbahngruppe. Daneben bleibt als **zweites Eingangsamt dieser Laufbahn** die Besoldungsgruppe A 6 – nach dem bisherigen Recht das alte Eingangsamt der Laufbahn des mittleren Dienstes – erhalten.

Obergrenzen für Beförderungssämter (§ 27 HBesG – neu)

Die Stellenobergrenzen für Beförderungssämter werden in dem bisherigen Regelungsgehalt und -umfang unverändert beibehalten. **Anlage IX** des Gesetzes listet sowohl die allgemeinen, für die jeweiligen Laufbahngruppen geltenden, Obergrenzen als auch die für spezielle Laufbahnen und Funktionsbereiche geltenden besonderen Obergrenzen auf. Die letztgenannten Sonderschlüssel ermöglichen im Stellenplan eine höhere Anzahl von Beförderungsmöglichkeiten auszuweisen.

Wir halten ein solches strukturiertes Stellensystem trotz der allseits praktizierten Budgetierung als Orientierungshilfe für Nachschlüsselungsmöglichkeiten und eine funktionsgerechte Stellenbewertung im Beamtenbereich nach wie vor als hilfreich, ja sogar unverzichtbar.

Neu eingeführt wird die Möglichkeit - zeitlich befristet - diesen Rahmen in begründeten Ausnahmefällen um 25 % anzuheben. Hier wäre zu überlegen, ob es wirklich einer Befristung bedarf oder diese Lockerung im Bedarfsfall nicht auch unbefristet ausgesprochen werden könnte.

Neue Struktur der Besoldungstabelle A (§§ 28 - 31 HBesG – neu)

Kernstück der Änderungen im Besoldungsrecht im 2. DRModG ist die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle A, die eine Abkehr vom Besoldungsdienstalter hin zu einem Fortschreiten in der Tabelle durch beruflichen Erfahrungszuwachs bringt.

Aus unserer Sicht ist es auch dringend anzuraten – schon wegen der europäischen Vorgaben, u. a. der einschlägigen Richtlinien des AGG und unter Beachtung der Rechtsprechung des EuGH und der nationalen Gerichtsbarkeit – die bisherige, doch sehr an dem Lebensalter orientierte, Besoldungstabelle A durch eine an mehr leistungsorientierten Kriterien – wie z. B. berufliche Erfahrung – angelegte Besoldungsordnungsstruktur so schnell wie möglich abzulösen.

Angeichts divergierender Rechtsprechung ist es zum jetzigen Zeitpunkt als offen zu bezeichnen, ob die derzeitige Konzeption des Tabellenaufbaues, deren Gehaltsgefüge im Wesentlichen strukturell an das erreichte Lebensalter knüpft, nicht altersbezogen diskriminierend ist.

Mit der Neujustierung des Tabellenaufbaues wird zumindest für die Zukunft dieses Risiko – das erhebliches Nachzahlungspotential beinhaltet – vermieden.

Die neue Grundtabelle umfasst künftig einheitlich in allen drei Laufbahngruppen der Besoldungsordnung acht Stufen, die in sieben Aufstiegsintervallen bis zum Erreichen der Endstufe durchlaufen werden.

Das Anfangsgrundgehalt wird nicht abgesenkt, sondern moderat angehoben. Das Endgrundgehalt bleibt unverändert. Auf den Einbau der allgemeinen Stellenzulage und der Sonderzahlung wird verzichtet.

Grundsätzlich wird auch ein vergleichbares Lebenserwerbseinkommen wie unter der alten Tabellenstruktur angestrebt. Ob dies in jeder Besoldungsgruppe individuell oder auch strukturell immer zu erreichen ist, ist allerdings offen. Wir fürchten hier vor allem eine Benachteiligung der Laufbahngruppe des höheren Dienstes. Gerade bei „Späteinsteigern“ in den öffentlichen Dienst – wie z.B. nach längerem Studium im höheren Dienst ohne Möglichkeit der Anrechnung vergleichbarer oder förderlicher Zeiten – wird das erreichbare Lebenserwerbseinkommen im Vergleich zu der bisher gültigen Tabelle sinken.

Dies wäre aus Sicht des **dbb Hessen** im Interesse einer qualifizierten Nachwuchsgewinnung im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft schädlich. Ggf. müsste durch verbesserte Karrierechancen hier gegengesteuert werden.

Strukturell ist aber nach unseren Berechnungen bei frühen Berufseinsteigern oder solchen, die später einsteigen, aber anrechenbare Zeiten einbringen, das Erreichen eines vergleichbaren Lebenseinkommens gewährleistet.

Die geplante Systemumstellung durch den jetzt vorliegenden Gesetzesentwurf erfolgt – sieht man von der Sonderproblematik der Laufbahngruppe des höheren Dienstes einmal ab – im Übrigen nach unserer Einschätzung im Wesentlichen mit dem erforderlichen Augenmaß und auch unter Berücksichtigung gesellschaftlich erwünschter Verhaltensweisen. So wirken sich z. B. Zeiten der Kinderbetreuung pro Kind bis zu drei Jahren – dies entspricht der Elternzeit – und Pflegezeiten pflegebedürftiger naher Angehörigen nicht negativ auf die Stufenlaufzeit aus. Wir würden uns allerdings weitergehend wünschen, dass generell Zeiten der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen die Stufenlaufzeit nicht negativ tangieren.

Allerdings vermissen wir einen Nachteilsausgleich bei der ersten Stufenfestsetzung für Mutterschutz- und Elternzeiten, soweit sie zur Verzögerung des Beginns eines Dienstverhältnisses geführt haben. Für wehrdienst- und zivildienstbedingte Verzögerungen ist dies beispielsweise vorgesehen.

Ausdrücklich positiv anzumerken ist, dass auch Hessen entgegen dem Referentenentwurf keinen Sonderweg im Vergleich zum Bund und anderen Bundesländern bezüglich der Hemmung der Stufenlaufzeit im Falle von Langzeiterkrankungen einschlägt.

Ebenso ist mit der beabsichtigten Fassung gesichert, dass auch freigestellte Personalräte keinen Nachteil beim Stufenaufstieg erfahren.

Auch die Hemmung des Stufenaufstiegs bei sogenannten „Minderleistern“ ist vom Tisch. Hier bietet letztlich bereits das bestehende Disziplinarrecht im Verschuldensfalle ausreichende Sanktionsmöglichkeiten.

Nicht Rechnung getragen hat man aber unseren Vorstellungen auf Einbau der Sonderzahlung in die Grundtabelle. Zwar nimmt diese regelmäßig – auch ohne, dass diese Bestandteil des Grundgehalt ist – bisher an den linearen Gehaltssteigerungen teil und ist auch ruhegehaltstfähig. Es wäre aber ausgesprochen beruhigend, wenn diese – wie beim Bund – in die Grundtabelle integriert und nicht als gesonderter Gehaltsbestandteil zukünftig zur Disposition stünde. Zudem wird sie ausdrücklich nicht als „Dienstbezug“ i. S. des § 1 Abs. 2 HBesG, sondern nur als „Sonstiger Bezug“ i. S. des § 1 Abs. 3 HBesG ausgewiesen. Dies führt dazu, dass die Sonderzahlung bei verschiedenen Vorschriften, die auf die Dienstbezüge als Bezugsgröße abstellen, außer Betracht bleibt und obwohl die Sonderzahlung als regelmäßige monatliche Bezügezahlung Bestandteil des Monatsgehalts ist, sich bei bestimmten Leistungen nicht wiederfindet. Als Beispiele seien nur die Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit und die Bemessungsgrundlage beim Sterbegeld genannt.

Positiv ist anzumerken, dass man unter Berücksichtigung auf die sich aufgrund der demographischen Entwicklung verschärfenden Wettbewerbssituation zwischen dem öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses die Eingangsbesoldung nicht etwa – wie andere beabsichtigen – absenkt, sondern im Gegenteil moderat anhebt.

Familienzuschlag (§§ 42 - 44 HBesG – neu)

Der **dbb Hessen** begrüßt, den Wegfall des zweistufigen Familienzuschlags durch einheitliche Gewährung des höheren Zuschlags.

Ebenso bestehen gegen die Neuregelungen der Konkurrenzstatbestände unter Berücksichtigung der Neuordnung des Tarifrechts keine Einwände.

Allerdings sollte man der seit geraumer Zeit vorgenommenen Änderung des Bundes folgen, die Voraussetzungen zur Gewährung des Familienzuschlags nach § 43 Abs. 1 Nr. 4 HBesG zu entschlacken. Wie der Bund sollte man auf die komplizierte Anrechnungsregelung von Mitteln, die anderweitig zur Bestreitung des Unterhalts des aufgenommenen Kindes oder der nicht nur vorübergehenden Aufnahme anderer hilfebedürftiger Personen zur Verfügung der bestehen, verzichten.

Aktuelle Leistungsanreize (§ 46 HBesG - neu)

Nach wie vor ist der Ausbau des Systems der Gewährung aktueller Leistungsanreize ein Gesetzgebungsziel. Offenbar verspricht man sich davon eine Steigerung des internen personellen Wettbewerbs im öffentlichen Dienst und in dessen Folge mehr Effizienz und Effektivität. Ob die Implementierung solcher Anreizsysteme wirklich unter dem Strich zu einem qualitativ und quantitativ besser aufgestellten Dienst führt, ist fraglich. Ob aktuelle finanzielle Leistungsanreize zu noch zu steigernder Motivation und zusätzlicher Leistungssteigerung ohnehin herausragender Leistungsträger führen werden, ist zwar nicht völlig ausschließbar. Genauso wenig ist allerdings auszuschließen, dass der größere Teil der Beschäftigten, die nicht in den Genuss von Leistungsprämien und Leistungszulagen kommen, die von ihnen erbrachte Leistung als nicht hinreichend gewürdigt und anerkannt sieht. Dies könnte bei einigen im Gegenzug zu Demotivationseffekten führen, die im Einzelfall bis zur „inneren Kündigung“ führen könnten. Mag man auch einwenden können, die Belohnung von Leistungsträgern sei

nicht nur Ansporn, sondern auch eine Frage gerechter Bezahlung, so bleibt doch das Problem, dass die zutreffende Leistungseinschätzung durch die Vorgesetzten eine ausgesprochen anspruchsvolle, nicht immer auf allgemeine Akzeptanz stößende, Aufgabe ist. Geordnete Verfahren, wie sie z. B. im Rahmen der turnusmäßigen Beurteilungsrunden vorgesehen sind, wären erforderlich, um hier zu gerichtsfesten Entscheidungen auch bei der Vergabe von aktuellen Leistungsanreizen zu kommen. Dies bedeutet hohen Verwaltungsaufwand und zusätzliche Risiken vor Gericht.

Zudem ist das Leistungsprinzip ohnehin im Laufbahnrecht durch das Prinzip der Bestenauslese bereits verankert. Das Fortschreiten in der Laufbahn durch ausreichende Beförderungsmöglichkeiten ist aus Sicht der Beamtinnen und Beamten das beste Leistung anerkennende Motivationsinstrument.

Es stellt sich außerdem die Frage der Finanzierung dieser Leistungsanreize. Selbst wenn sie aus künftigen Einkommenszuwächsen¹ herausgeschnitten² werden sollten, werden sie auf vehemente Ablehnung stoßen, wenn sie zu Lasten einer linearen Komponente gehen würden. Ein Einstieg könnte vom **dbb Hessen** bestenfalls unter der Voraussetzung akzeptiert werden, wenn hierfür zusätzliche Haushaltsmittel bereitgestellt und sie damit „on top“ gewährt würden.

Dies müsste umso leichter fallen, als die Beamtinnen und Beamten bei dem Neuschnitt der Tabellenstruktur im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 24.2.1997 bereits Besoldungseinbußen hinnehmen mussten, die erklärtermaßen für die Zahlung aktueller Leistungsanreize verwendet werden sollten. Zur „Ausschüttung“ dieser „Abschöpfungen“ über Leistungszulagen oder Prämien ist es so gut wie nie gekommen, und die bis heute entstehenden „Tabellenstrukturgewinne“ wurden vom Haushaltsgesetzgeber einfach „eingesackt“.

Entgegen dem Referentenentwurf ist nunmehr nicht mehr zwingend vorgeschrieben, dass bei Besoldungsanpassungen ein Teil der Besoldungserhöhung für aktuelle Leistungsanreize reserviert wird. Aktuelle Leistungsanreize – lassen wir einmal die ohnehin bestehende Schwierigkeit einer objektiven Leistungseinschätzung außer Betracht – werden weder in die Besoldungstabelle integriert, noch werden sie versorgungswirksam. Eine kraft Gesetzes vorgegebene „Reservierungspflicht“ hätte die hessischen Beamtinnen und Beamten automatisch von der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt.

Der gesetzliche „Fallstrick“ der „Automatik“ ist damit aus der Welt. Grundsätzlich ist aber nicht gesichert, dass nicht doch im Tatsächlichen entsprechend verfahren werden könnte.

Wir appellieren an dieser Stelle dafür, unbedingt einen „Gleichklang“ zwischen den Beschäftigtengruppen im Falle der Nutzung dieses Instrumentariums im Landesbereich auch tatsächlich zu praktizieren. Es kann nicht angehen, in Entgeltrunden Einkommenszuwächse unterschiedlich strukturiert auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen – Tarifangehörige und Beamtinnen und Beamten – zu verteilen. Als Beispiel sei hier zu nennen, dass man nicht mit einer Beschäftigtengruppe eine lineare Erhöhung von 3 v. H. aushandeln kann und die andere Gruppe mit 2 v.H. linearer Erhöhung zuzüglich einer einprozentigen Leistungskomponente in Anbetracht der fehlender Dynamisierung und Versorgungswirksamkeit „abspeist“.

Am liebsten wäre es uns, wenn man z. B. durch die Aufnahme des Satzes – „Monetäre Leistungsanreize bei Einkommensanpassungen können insoweit gewährt werden, als sie dem Zwecke einer einheitlichen Struktur der Leistungsbezahlung aller Beschäftigtengruppen dienen“ – deutlich machen könnte, dass Leistungselemente für die Beschäftigten – unabhängig von ihrem Status - nur insgesamt und nach vergleichbarem Muster konzipiert und eingeführt werden können.

Sonstige Neuerungen im Besoldungsrecht (§ 13, § 23, §§ 32 – 39, §§ 40 – 41 HBesG – neu)

Die Verjährungsfrist von drei Jahren für besoldungsrechtliche Ansprüche wird im HBesG verankert.

Die B-Besoldung wird, weil es sich um Festgehälter handelt, strukturell nicht verändert.

Die Regelungen des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes werden in das Hessische Besoldungsgesetz integriert. Hier war die W-Besoldung im Vorgriff unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung bereits gesondert mit Wirkung zum 1.1.2013 novelliert worden.

Soweit im Wege der Besitzstandswahrung noch die C-Besoldung greift, erfolgt – allerdings ohne Intervalländerung – der Stufenaufstieg nach Erfahrungszeiten.

Die Grundgehaltstabelle der Richterinnen, Richter Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird – allerdings bei R 1 und R 2 in Abkehr vom System des Lebensalters hin zur Orientierung an Berufserfahrung – beibehalten. Dabei erfolgt gleichzeitig in der Stufe 1 eine Anhebung des Grundgehalts um 1,5 %. Für die Besoldungsgruppen R 3 – R 8 sind – wie bisher – Festgehälter vorgesehen.

Im Führungsbereich erfolgt eine Anhebung der Ämter in der Besoldungsordnung R. Damit soll der geänderten Ämterstruktur bei Gerichten und Staatsanwaltschaften und Gerichten mit besonderen Aufgaben umfassend Rechnung getragen werden.

Gegen die unter „Sonstiges“ aufgezählten beabsichtigten Neuregelungen im Besoldungsbereich bestehen aus Sicht des **dbb Hessen** keine Einwände.

Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

Auch die beabsichtigte Novellierung des Versorgungsrechts ist – vielen Unkenrufen zum Trotz – dem Grunde nach ausgewogen ausgefallen und trägt dem besonderen auf Lebenszeit angelegten Rechts- und Treueverhältnis Rechnung.

Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten auch unter 17 Jahren berücksichtigungsfähig (§ 6 HBeamtVG und weitere Rechtsvorschriften, die die Begrenzung enthielten - neu)

Die bisherige Begrenzung der Berücksichtigung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit erst ab der Vollendung des 17. Lebensjahres entfällt. Hier geht man davon aus, dass die bisherige Regelung im Hinblick auf die Vorgabe der Diskriminierungsfreiheit nicht mit dem europäischen Recht und dem AGG kompatibel war. Mehrere Paragraphen des Beamtenversorgungsgesetzes sind von dieser Änderung betroffen.

Damit zieht der Hessische Gesetzgeber für die Zukunft die erforderlichen Konsequenzen aus den Vorgaben der Rechtsprechung. Denkbar ist, dass sich auch „Altfälle“ – zumindest soweit keine bestandskräftigen Versorgungsbescheide vorliegen – auf diese Rechtsauffassung berufen könnten.

Anrechnung von Ausbildungszeiten bleibt im bisherigen Umfang erhalten (§ 12 HBeamtVG - neu)

Zeiten einer Fachschul- und Hochschulausbildung werden weiterhin bis zu drei Jahren angerechnet.

Damit verzichtet man in Hessen im Hinblick auf die schwierige Konkurrenzsituation bei der aktuellen Bezahlung mit der privaten Wirtschaft auf eine Kürzung der Studienzeiten, die weiterhin in bisherigem Umfang bei der Anrechnung auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Dies begrüßt der **dbb Hessen** ausdrücklich.

Versorgungsabschläge (§ 14 Abs. 3 HBeamtVG - neu)

Überlegen könnte man, ob man nicht über die bisherigen versorgungsabschlagsfreien Sonderregelungen (z. B. „45er Regelung für langjährig Beschäftigte, 40-Jahresregelung für langjährig Beschäftigte, die dienstunfähig werden, an Zeitdauer orientierter Staffelregelung des versorgungsfreien Ausstiegs bei Schicht- und Wechselschichtdienst etc.) hinaus, auch eine Sonderregelung für langjährig schwerbehinderte Menschen treffen könnte, um diesem Personenkreis, soweit er von der besonderen Antragsaltersgrenze Gebrauch macht, von Versorgungsabschlägen zu entlasten.

Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4 HBeamtVG - neu)

Die amtsunabhängige Mindestversorgung wird auf eine neue Berechnungsgrundlage umgestellt. Anstelle von 65 % des Grundgehalts aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich eines Festbetrags von 30,68 Euro, wird nunmehr auf 62 % aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 ohne zusätzlichen Festbetrag abgestellt. Daneben ist aber weiterhin als Vergleichsberechnung die amtsabhängige Mindestversorgung gegenüberzustellen. Das „Günstigerprinzip“ ist weiterhin zu beachten.

Gegen die Regelung, die der künftigen Entwicklung im Laufbahnrecht Rechnung trägt und vor allem auch der Verwaltungsvereinfachung dient, bestehen aus Sicht des **dbb Hessen** keine Bedenken.

Auch die diskriminierende „Quotierungsregelung“, die bei längerfristigen Freistellungszeiten griff, ist – unter Beachtung der Vorgaben der Rechtsprechung – vom Tisch.

Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts (§ 15 HBeamtVG – neu)

Mit der Aufzählung und damit Konkretisierung der Berechnungsgrundlagen des Ruhegehalts in Satz 1 des § 15 HBeamtVG der Vorschrift kommt mit Inkrafttreten der Änderung die Rechtsauslegung des Bundesverwaltungsgerichts zu der bisherigen Formulierung „nach den sonstigen Vorschriften“ berechnete Ruhegehaltsatz nicht mehr zur Anwendung. Das Bundesverwaltungsgericht vertrat entgegen der Verwaltungsmeinung in seinem Urteil vom 23.6.2005 die Auffassung, dass es sich auch bei dem Mindestruhegehaltsatz um einen berechneten Ruhegehaltsatz handelt. Auch der Bund veranlasste in Folge dieser Rechtsprechung im Rahmen seiner Dienstrechtsreform eine Rechtsänderung, die diese Auslegung nicht mehr zuließ und die das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 2. Mai 2012 - 2 BvL 5/10 nicht beanstandete. Auch in Hessen kommt es im Falle der Mindestversorgung damit künftig nicht mehr zu einer vorübergehenden Erhöhung des Versorgungssatzes.

Der **dbb Hessen** akzeptiert diese aus Sicht der Initiatoren des Gesetzesentwurfs notwendige Klarstellung der Rechtslage.

Versorgungsehe (§ 24 Abs. 1 Satz 2 HBeamtVG – neu)

Die Prüfung, ob eine „Versorgungsehe“ vorliegt, wird nur noch geprüft, wenn die Ehe höchstens drei Monate Bestand hatte. Eine „Nichtversorgungsehe“ liegt in jedem Fall vor, wenn der Tod durch einen Unfall verursacht wurde.

Aus Sicht des **dbb Hessen** bestehen gegen diese Regelung, die Schwierigkeiten bei der Feststellung der jeweiligen Lebenssachverhalte durch Verkürzung der bisherigen Jahresfrist des Bestehens der Ehe auf drei Monate begrenzen will, keine Einwände.

Höhe des Witwen- und Witwergeldes (§ 25 HBeamtVG – neu)

Wie bisher gilt bei sogenannten „Altehen“ der Prozentsatz von 60 v. H. und für „Neuehen“ der Prozentsatz von 55 v. H. des Ruhegehalts, wobei es bezüglich der Voraussetzungen eine weitere Differenzierung für Ehen gibt, die vor dem 1.1.2002 und ab dem 1.1.2005 geschlossen wurden. Bei gravierenden Altersunterschieden (mehr als 20 Jahre Differenz) und gleichzeitiger Kinderlosigkeit aus dieser Ehe kommt es – wie bisher - zu prozentualen Kürzungen in Fünf-Prozent-Schritten. Andererseits erhöht sich der Prozentsatz bei „Neuehen“ im Fall von dem Witwer oder der Witwe zuzurechnenden Kindererziehungszeiten gestaffelt bis zu 60 Prozent.

Aus Sicht des **dbb Hessen** bestehen gegen die beabsichtigte Neuregelung keine Bedenken.

Verkürzung der Meldefrist bei Dienstunfällen (§ 37 HBeamtVG – neu)

Die Meldefrist für Dienstunfälle wird auf 1 Jahr verkürzt. Fristwährend kann die Meldung eines Unfalls bei einer Polizeidienststelle erfolgen. Nur im Sonderfall kann bei Versäumen dieser Ausschlussfrist innerhalb eines 10-Jahreszeitraums nach dem Unfall noch auf Unfallfürsorge erkannt werden. Der Dienstvorgesetzte hat bei jedem ihm bekannt gewordenen oder gemeldeten Unfall unverzüglich die Untersuchung einzuleiten, ob ein anzuerkennender Dienstunfall vorliegt und den Betroffenen vom Ergebnis schriftlich zu unterrichten.

Auch gegen diese Neuregelung werden seitens des **dbb Hessen** keine Einwände erhoben.

Kindererziehungszuschlag und Pflegezuschlag (§ 56 HBeamtVG – neu)

Zunächst einmal ist zwischen „Altkindern“, die vor dem 1.1.1992 geboren sind und „Neukindern“, die nach dem 31.12.1991 geboren sind, zu unterscheiden. Kindererziehungszeiten sind bei „Altkindern“, die in der Beamtenzeit geboren wurden, bis zu dem Tag ruhegehaltstfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wurde.

Bei „Neukindern“ wird neben dem Ruhegehalt ein Kindererziehungszuschlag bezahlt. Die Berechnung wird grundsätzlich vom Rentenrecht gelöst und stattdessen ein Festbetrag neben dem Ruhegehalt gezahlt. Der Kinderzuschlag beträgt bei 36 Monaten Erziehungszeit für das erste Kind bis zur Besoldungsgruppe A 8 85 Euro und ab der Besoldungsgruppe A 9 80 Euro. Diese Sätze erhöhen sich für das zweite Kind um je 5 Euro und für jedes weitere Kind um 10 Euro. Sie erfahren im Falle der Pflegebedürftigkeit eine weitere – geringfügige – Aufbesserung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Diese Zuschläge müssen aber aus Sicht des **dbb Hessen** unbedingt mit einer automatische „Dynamisierungsklausel“ versehen werden.

So muss nach Auffassung des **dbb Hessen** ausdrücklich gesetzlich geregelt werden, dass die Kinderzuschläge bei allgemeinen Erhöhungen der Versorgungszahlungen (linearen Anpassung der Versorgung im Rahmen von Besoldungsrunden) ebenfalls automatisch angepasst werden und an den Steigerungen – schon wegen des ansonsten eintretenden Wertverlustes infolge von Inflationsraten – teilnehmen.

Eine Sonderregelung gilt für Kinder, die zwar vor dem 1.1.1992 geboren wurden, deren Geburt jedoch auf einen Zeitpunkt vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis fiel. Fielen hier Kindererziehungszeiten an, endet die Anrechnung zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt.

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbseinkommen (§ 57 HBeamtVG – neu)

Einkommen wird bei Ruheständlern nur noch bis zum Erreichen der allgemeinen oder besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand angerechnet.

Es wird nicht mehr zwischen Privateinkommen und Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst unterschieden.

Die verschärfte Höchstgrenze bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung entfällt.

Der Versorgungsbezug vermindert sich nur um die Hälfte des Betrags, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet.

Der **dbb Hessen** begrüßt die Erweiterung anrechnungsfreier Hinzuverdienstmöglichkeiten.

Der **dbb Hessen** beantragt im Übrigen in § 57 Abs. 4 (neu) HBeamtVG den Bezügen, die nicht als Erwerbseinkommen zählen, im öffentlichen Dienst – Beamten und Tarifpersonal – gezahlte Leistungszulagen und –prämien hinzuzufügen. Ansonsten tritt der Effekt ein, dass die aufgrund besonderer Leistung gewährten Sonderzahlungen bei dem betroffenen Personenkreis durch die Anrechnung wieder abgeschöpft werden.

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten (§ 59 HBeamtVG - neu)

Ein kleiner redaktioneller Hinweis sei gestattet: In § 59 Abs. 2 Nr. 1 b HBeamtVG müsste ebenfalls die Beschränkung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit auf das 17. Lebensjahr gestrichen werden.

Mitnahme von Versorgungsansprüchen durch Gewährung von Altersgeld (§§ 76, 77 HBeamtVG - neu)

Als neues Element wird die Mitnahme der erworbenen Versorgungsanswartschaften im Falle des Wechsels vom Beamtenverhältnis in die freie Wirtschaft eingeführt. Bisher wurde der ausscheidende Beamte in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, was sich häufig insgesamt negativ auf seine Altersversorgung auswirkte, schon weil eine Nachversicherung bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes unterblieb. Nunmehr soll ihm für seine „Beamtenzeiten“ bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze neben der z. B. in der privaten Wirtschaft erworbenen Rente ein Altersgeld aus der Zeit als Beamter im öffentlichen Dienst gewährt werden. Die Hemmschwelle für einen Wechsel vom öffentlichen Dienst in die private Wirtschaft wird also sinken.

Aus Sicht des **dbb Hessen** hat eine solche Regelung Vor- und Nachteile. Grundsätzlich ist die Förderung des personellen Austausches zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft volkswirtschaftlich zu begrüßen, weil damit das wechselseitige Verständnis zunehmen, befruchtende Impulse ausgehen und weitergehende Sichtweisen „über den Tellerrand des eigenen Bereichs hinaus“ eröffnet werden. Andererseits besteht natürlich die Gefahr, dass gerade qualifiziertes Personal des öffentlichen Dienstes mit attraktiven Angeboten aus der privaten Wirtschaft in schwer verkraftbarer Zahl abgeworben werden könnte. Dies würde andererseits aber auch gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck verleihen, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst so auszugestalten, dass bei allem gewollten Wechsel der öffentliche Dienst personell gut aufgestellt bleiben muss.

Überleitung – Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG):

Wer sich bereits jetzt im Beamtenverhältnis befindet und dessen Gehalt sich nach der „alten“, vertrauten Besoldungstabelle A bestimmt, wird aber nicht etwa durch Nachberechnung nach den neuen Grundsätzen in der neuen Tabelle „neu“ eingestuft.

Zwar wechselt man auch als bereits aktiver Beamter, ja sogar als Versorgungsempfänger, in die neue Tabellenstruktur – allerdings unter Wahrung des Besitzstandes.

Alle Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A – auch die ohne Dienstbezüge beurlaubten Beamtinnen und Beamte sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger – werden in die neue Gehaltsstruktur übergeleitet.

Die Überführung erfolgt „betragsorientiert“. Maßgebend ist also das bisherige Gehalt, soweit sich die Bezügeanteile in der Grundtabelle wiederfinden.

Die den Regeln der aktiven Besoldung unterworfenen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A werden in die betragsmäßig mit der bisherigen Dienstaltersstufe identischen oder knapp darüber liegenden neuen Erfahrungsstufe „einsortiert“ oder – um einen zu hohen Gehaltssprung auszuschließen – in eingerichtete Zwischenstufen in der Überleitungstabelle. Dabei wird auf volle Eurobeträge aufgerundet.

Auf die Anlage 1 zum HBesVÜG (Artikel 4 des 2. DRModG) wird verwiesen.

Wie es nach der Zuordnung mit dem Fortschreiten und dem endgültigen „Einsortieren“ in die neue Tabelle weitergeht, regelt § 4 HBesVÜG. Grundsätzlich beginnt mit der Zuordnung zu einer Stufe, die für den Stufenaufstieg maßgebende Erfahrungszeit neu zu laufen. Zeiten, die im „alten“ System bereits zurückgelegt wurden, bleiben unberücksichtigt. Bei der Zuordnung zu einer Überleitungsstufe wird die zugehörige Stufe des Grundgehalts zu dem Zeitpunkt erreicht, zu dem das Grundgehalt nach „Altrecht“ gestiegen wäre.

Zu dem Stufenaufstieg nach Überleitung in Stufe oder Zwischenstufe trifft allerdings § 4 HBesVÜG zu den einzelnen Besoldungsgruppen so viele Ausnahmeregelungen, dass die Regel faktisch die Ausnahme wird.

Sinn dieser Ausnahmeregelungen ist es, dass das Endgrundgehalt zu einem ähnlichen Zeitpunkt wie bisher erreicht wird.

Mindestens Besitzstandswahrung soll also bei der Überleitung in die neue Gehaltsstruktur greifen.

Der Intension des Gesetzgebers beim Überleitungsrecht keine nachteiligen Folgen für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten eintreten zu lassen, wird ausdrücklich zugestimmt. Wegen der Vielzahl der Ausnahmefälle wird erst die Praxis zeigen, ob in jeder Besoldungsgruppe und bei jeder erreichten Stufe dieser Effekt auch erreicht wird. Ggf. muss kurzfristig nachgebessert werden, wenn sich im Nachhinein herausstellen sollte, dass man bestimmte Fallkonstellationen außer Acht gelassen oder nur unzureichend Nachteilsausgleiche berücksichtigt hat.

Zu akzeptieren ist, dass neue Beförderungen in einem Übergangszeitraum von vier Jahren nicht zu einem Stufen- bzw. Gehaltsvorsprung gegenüber Beamtinnen und Beamten führen dürfen, die bereits unter der Geltung der alten Besoldungstabelle befördert wurden. Hier muss eine Gleichbehandlung schon aus Gerechtigkeitsgründen sichergestellt werden.

Die Zuordnung der Versorgungsempfänger der Angehörigen der Besoldungsgruppe in die neue Stufe ihrer Besoldungsgruppe richtet sich nach Anlage 2 des HBesVÜG. Bei fehlender „Passgenauigkeit“ stellt eine Ausgleichszulage – sie kann positiver oder negativer Art sein – die besitzstandswahrende Wirkung sicher.

Auch dies ist aus Sicht des **dbb Hessen** nicht zu beanstanden.

Zu den in den Artikeln 5 – 33 vorgenommenen Normsetzungen nimmt der **dbb Hessen** nicht gesondert Stellung. Im Regelfall handelt es sich um Folgeänderungen, die aus der Änderung der Kernvorschriften resultieren bzw. um Regelungen zur Zuständigkeit und des Inkrafttretens. Ein Hinweis auf die ausstehende **Novellierung des HPVG** sei dennoch gestattet. Eine solche Novellierung ist zwar nicht essentieller Bestandteil der Dienstrechtsreform. Dennoch halten wir eine grundsätzliche Novellierung des hessischen Personalvertretungsrechts unter Ausbau der Beteiligungsrechte für unverzichtbar. Die jetzt beabsichtigte partielle Verschlechterung der bisherigen Rechtslage in § 81 HPVG durch die Beschränkung der Mitwirkung auf Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung liegt zwar ganz auf der restriktiven Linie der Vergangenheit und ist damit folgerichtig. Aber diese Fortschreibung bestätigt gleichzeitig, dass die Regierungsfractionen im Bereich der Modernisierung des Personalvertretungsrechts die Zeichen der Zeit, die auf starke Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen setzen, noch nicht verstanden haben.

Einen weiteren Hinweis sei uns auch im Zusammenhang mit der geplanten **Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung** erlaubt. Ausweislich der Verordnungsbegründung enthält das HBG wegen des neuen hessenspezifischen Tarifrechts keine Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr. Infolgedessen fehlen sowohl im Gesetzes – als auch im Verordnungstext Festschreibungen auf analoge Anwendung der Regelungen zur Gewährung von Arbeitsbefreiung im Arbeitnehmerbereich entsprechend den Dienstbefreiungsregelungen für Beamtinnen und Beamten, soweit nicht günstigere tarifrechtliche Regelungen greifen. Wir gehen davon aus, dass diese Änderungen ausschließlich aus rechtssystematischen Gründen erfolgen sollen und in der Sache selbst keine Verschlechterung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiungen für die Tarifkräfte im Vergleich zu Dienstbefreiungen im Beamtenbereich beabsichtigt ist. Dies muss aber durch klare Erklärungen seitens der Arbeitgeber und die Bereitschaft dies entsprechend tariflich abzusichern, unmissverständlich deutlich werden und unverzüglich umgesetzt werden. Es kann nicht angehen, dass z. B. die Möglichkeit der Gewährung von Dienstbefreiung zur Ausübung einer ehrenamtlichen politischen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit im bisherigen Umfang, Arbeitnehmern mangels möglicher Bezugnahme auf die entsprechende beamtenrechtliche Vorschrift versagt wird.

Im Übrigen gehen wir davon aus, dass die Hessische Urlaubsverordnung im Vorfeld des 2. DRModG ohnehin substantiell zu ändern sein wird. Neben einer noch ausstehenden AGG-konformen Staffelung des jährlichen Erholungsurlaubs müssen noch weitere Konsequenzen aus der EuGH-Rechtsprechung sowie der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 31.01.2013 - 2 C 10.12 - bezüglich der Nichtverfallbarkeit von Urlaubsansprüchen in Fällen (z. B. Krankheit), in denen die Beamtin oder der Beamte unverschuldet gehindert war, rechtzeitig seinen Jahresurlaub anzutreten sowie evtl. finanziellen Abgeltungsansprüchen im Falle des Eintritts in den Ruhestand.

Zu 2) - Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN strebt mit ihrer Gesetzesinitiative ein früheres Wirksamwerden des hessischen Gesetzes zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften vom 2.5.2010 – orientiert an der zu vergleichbaren Tatbeständen ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsrechts – bereits zum 1.8.2001 an. Zu diesem Tag ist das Lebenspartnerschaftsgesetz des Bundes in Kraft getreten. Spätestens habe aber die Gleichstellung aufgrund der die Diskriminierung verbietenden Richtlinie 2000/78 zum 2. Dezember 2003 in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 19.6.2012 – 2 BvR 1397/09 bezüglich eines Bundesbeamten, der auf rückwirkende Gleichstellung klagte, folgendes festgestellt.

„Der Gesetzgeber ist verpflichtet, rückwirkend zum Zeitpunkt der Einführung des Rechtsinstituts der Lebenspartnerschaft mit Wirkung zum 1. August 2001 eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die allen Beamten, die ihre Ansprüche auf Familienzuschlag zeitnah geltend gemacht haben, einen Anspruch auf Nachzahlung des Familienzuschlags ab dem Zeitpunkt seiner erstmaligen Beanspruchung einräumt.“

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts kann sich damit eine rückwirkende Heilung von Verfassungsverstößen im Bereich der Beamtenbesoldung auf diejenigen Beamtinnen und Beamten beschränken, welche den ihnen von Verfassungswegen zustehenden Alimentationsanspruch zeitnah, also während des laufenden Haushaltsjahrs gerichtlich geltend gemacht haben, ohne dass über ihren Anspruch schon abschließend entschieden worden ist. Diese Einschränkung dient dem Schutze verlässlicher Finanz- und Haushaltsplanung.

Es ist kein Grund ersichtlich, dass für das hessische Beamtenrecht eine andere höchststrichterliche Entscheidung zu erwarten wäre.

Losgelöst von dieser rechtlich möglichen, aber politisch nicht zwingenden Einschränkung des von der Rückwirkung betroffenen Personenkreises, hat der **dbb Hessen** gegen eine auf alle eingetragenen Lebenspartnerschaften wirkende rückwirkende Anwendung des Hessischen Gesetzes zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften keine Einwendungen.

Nach Einschätzung des **dbb Hessen** dürften sich die haushaltswirksamen Auswirkungen wegen der überschaubaren Anzahl der insgesamt betroffenen eingetragenen Lebenspartnerschaften in engen Grenzen halten, da bereits auch nach der Rechtslage des alten Beamtenrechts eingetragene Lebenspartner ggf. als „andere Personen“ i. S. des § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG zur Gewährung der Stufe 1 des Familienzuschlags führen konnten.

Weitere Anlagen

Ansonsten dürfen wir bezüglich fachbereichsbezogener Anliegen und Forderungen auf gesondert angeforderten Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften und -verbände verweisen. Soweit uns Stellungnahmen von Gewerkschaften und -verbänden aus unserer Organisation erreicht haben, die nicht zu gesonderter Stellungnahme aufgefordert wurden, fügen wir diese unserer grundsätzlichen Stellungnahme bei und bitten Sie, deren speziellen fachbereichsbezogenen Anliegen ebenfalls – soweit möglich – Rechnung zu tragen.

Mit freundlichen Grüßen

Walter Spitz

Landesvorsitzender



BUND DEUTSCHER
RECHTSPFLEGER

Landesverband Hessen e.V.

06.02.2013

dbb Hessen
Eschersheimer Landstr. 162
60322 Frankfurt a. M.

**Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags zu dem
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur
Modernisierung des Dienstrechts in Hessen
(Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) -Drucks. 18/6558-**

Stellungnahme des Bundes Deutscher Rechtspfleger -Landesverband Hessen-

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
lieber Walter,

die berechtigten Anliegen der hessischen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind in
dem vorliegenden Gesetzentwurf leider unberücksichtigt geblieben. Dies sind

- 1. Die Herausnahme der Rechtspfleger aus dem Leistungsbesoldungsbereich**
- 2. Die moderate Anhebung der Stellenobergrenzen**

Zu 1.

Nach § 46 Abs. 1 Satz 1 HBesG können Beamtinnen und Beamten der
Besoldungsordnung A zur Abgeltung von herausragenden besonderen Leistungen
Leistungsprämien, Leistungszulagen sowie Sonderurlaub gewährt werden. Ausdrücklich
ausgenommen von dieser Regelung sind nur die Mitglieder des Hessischen
Rechnungshofs (die richterliche Unabhängigkeit besitzen). Für den Richterbereich wird ein
Leistungsanreizsystem ohnehin für hochproblematisch gehalten und daher vom
Gesetzgeber überhaupt nicht angefasst. Für die Rechtspfleger ist ein solcher
Ausnahmetatbestand im neuen Hessischen Besoldungsgesetz nicht geschaffen worden,
obwohl der Rechtspfleger ein unabhängiges Organ der Rechtspflege ist, das sich gerade
durch seine sachliche Unabhängigkeit von allen anderen Beamtengruppen unterscheidet.
Wir sehen in § 46 Abs. 1 HBesG eine Regelung, die in die sachliche Unabhängigkeit des
Rechtspflegers (§ 9 RpfLG) eingreift und daher unzulässig ist. Die Unabhängigkeit des
gerichtlichen Entscheiders soll **die Rechtssache des Bürgers vor jedweder
vermeidbaren Einflussnahme schützen, und zwar nicht nur dann, wenn für die**

Vorsitzender: Diplom-Rechtspfleger Karl-Heinz Fischer, Mathildenplatz 14, 64283 Darmstadt
☎ 0 61 51 - 12 54 58 – Fax: 06151-125029 – privat: ☎ 06150-7130 – Fax: 06150-991-635
E-Mail: KarlH.Fischer@t-online.de

gerichtliche Entscheidung **ein Richter zuständig ist**. Die Entscheidungen des Rechtspflegers können nur im Instanzenzug vor den ordentlichen Gerichten durch Rechtsmittel überprüft werden. Sie sind einer inhaltlichen Kontrolle oder Bewertung dienstrechtlich nicht zugänglich. Die Gewährung der leistungsbezogenen Bezahlamente setzt aber notwendigerweise eine Leistungsbewertung nach objektifizierbaren Kriterien voraus. Wir werden eine solche gesetzliche Regelung daher mit allen uns zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln bekämpfen und wünschen, dass dies vom dbb Hessen zum Ausdruck gebracht wird, gerne auch durch die Weitergabe dieser Stellungnahme an den Innenausschuss.

Zu 2.

Der Bund Deutscher Rechtspfleger hat in den letzten Jahrzehnten eine bürgernahe, moderne und effektive Justiz aktiv mit gestaltet. Durch die Änderungen des Rechtspflegergesetzes in den Jahren 1969, 1976, 1998, 2004, 2005 und 2007 und die Verordnungen des hessischen Justizministers vom 29.10.2008 und 24.11.2009 **sind gerade in Hessen zahlreiche richterliche und staatsanwaltliche Geschäfte auf den Rechtspfleger übertragen worden**. In Hessen wurden zuletzt die richterlichen Geschäfte in Handelsregistersachen am 1.1.2010 und zuvor die richterlichen Geschäfte in Nachlasssachen am 1.1.2009 komplett auf den Rechtspfleger übertragen (anders als beispielsweise in Bayern, wo weder die Nachlass- noch die Registersachen voll übertragen wurden, und in Baden-Württemberg, wo die Nachlasssachen in der Zuständigkeit der Bezirksnotare liegen). Während die vormals richterliche Tätigkeit mit Besoldungsgruppe R1, R1Z und R2 vergütet wurde, ist dieser Zuwachs an Aufgaben und Verantwortung für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger seit Jahrzehnten nicht honoriert worden. Der Verdross hierüber ist riesengroß. **Eine moderate Anhebung der Stellenobergrenzen für Rechtspfleger ist daher sachlich mehr als gerechtfertigt**. Wir stehen im Verhältnis zu unseren Mitgliedern verbandspolitisch an einem Scheideweg, wenn der Hessische Landtag im Rahmen der Dienstrechtsreform die Stellenobergrenzen für Rechtspfleger unverändert lässt. Wenigstens im Bereich der sog. Funktionsstellen sollte die Anlage IX zu § 27 HBesG wie folgt gefasst werden:

2. in der Justizverwaltung insoweit, als die Planstellen
 - a) für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die überwiegend in Zwangsversteigerungs-, Zwangsverwaltungs-, Konkurs-, Vergleichs-, Insolvenz-, Grundbuch-, Register-, Familienrechts- und Nachlasssachen tätig sind, mit einem Anteil von höchstens
 - aa) 40 % in der Besoldungsgruppe A 11,
 - bb) **30 % in der Besoldungsgruppe A 12,**
(anstatt der im Entwurf vorgesehenen 25 %)
 - cc) **10 % in der Besoldungsgruppe A 13,**
(anstatt der im Entwurf vorgesehenen 8 %)

Darmstadt, 06.02.2013

Karl-Heinz Fischer
- Vorsitzender -

Hiltrud Muskalla
- stv. Vorsitzende -

Vorsitzender: Diplom-Rechtspfleger Karl-Heinz Fischer, Mathildenplatz 14, 64283 Darmstadt
☎ 0 61 51 - 12 54 58 – Fax: 06151-125029 – privat: ☎ 06150-7130 – Fax: 06150-991-635
E-Mail: KarlH.Fischer@t-online.de



BERUFSVERBAND DER RICHTSVOLLZIEHER

IM LANDE HESSEN E. V. – SITZ WIESBADEN

Landesverband Hessen im Deutschen Gerichtsvollzieherbund

Mitglied der Union Internationale des Huissiers de Justice et Officiers Judiciaires (UIHJ)

Mitglied des Deutschen Beamtenbundes

Landesgeschäftsstelle: 35410 Hungen, Bahnhofstraße 31

Berufsverband der Gerichtsvollzieher in Hessen e.V.
35641 Schöffengrund, An der Dreispitz 9

DBB Hessen
Eschersheimer Landstr. 162
60322 Frankfurt/Main

Vorsitzender:

OGV Michael Peller
An der Dreispitz 9
35641 Schöffengrund

Tel.: 06445/5668 Fax: 6963

Mobil: 0171-5380807

e-mail: michaelpeller@yahoo.de

stv. Vorsitzender

OGV Bernd Treder
Idsteiner Straße 37
65527 Niedernhausen

Tel. und Fax: 06127/1306

Geschäftsführer:

OGV Rainer Jung
Bahnhofstraße 31
35410 Hungen

Tel. und Fax: 06402/40538

F 06 40 2 40 5 3 8

Betr.: Einführung des Hauptgerichtsvollziehers in Besoldungsgruppe A 10

Sehr geehrter Herr Spiess!

Bezugnehmend auf unser persönliches Gespräch vom 04. Februar 2011 sowie unser am 11. März 2011 geführtes Telefongespräch fordern wir die Einführung des Hauptgerichtsvollziehers nach Besoldungsgruppe A 10 und bitten dies in der Stellungnahme des Beamtenbundes zu berücksichtigen.

Hierbei sollen die jetzigen Stellen der Besoldungsgruppe A 9 Z (mit Amtszulage) nach A 10 übernommen werden.

Bereits im Jahre 1975 hat der Bundesvertretertag des Deutschen Beamtenbundes in Hamburg mit großer Mehrheit beschlossen, sich dafür einzusetzen, die Laufbahn der Gerichtsvollzieher den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 zuzuordnen.

Ferner hat sich die Justizministerkonferenz bereits in Ihrer Sitzung vom 16./17. November 1992 dafür ausgesprochen, die Besoldungsgruppe A 10 auch für die Gerichtsvollzieherlaufbahn zu öffnen.

Dies wurde durch einen Beschluß der 71. Justizministerkonferenz vom 24. u. 25. Mai 2000 in Potsdam nochmals gefestigt.

Der Freistaat Bayern hat diesen Beschluss im Rahmen der erfolgten Dienstrechtsreform bereits zum 01. Januar 2011 verwirklicht.

Bei der GV-Laufbahn handelt es sich um eine Sonderlaufbahn des mittleren Justizdienstes mit eigenständiger Abschlussprüfung.

Nach bestandener Abschlussprüfung arbeitet der Gerichtsvollzieher selbstständig in Eigenverantwortung sowie eigenem Geschäftsbetrieb.

Eine Anerkennung für besondere Leistungen in Ausübung des Gerichtsvollzieherberufes wird gegenwärtig mit der Amtszulage A 9 (Z) gewürdigt.

Hier scheint es aus unserer Sicht zwingend erforderlich und geboten, diese Zulagenstellen in die Besoldungsgruppe A 10 einzugruppieren. So führt die Justizministerkonferenz vom 24. u. 25. Mai 2000 in ihrem Beschluss zur Begründung u.a. auch die vermehrte Aufgabenübertragung im Gerichtsvollzieherwesen an.

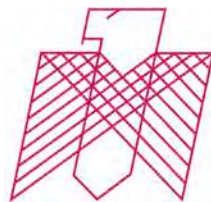
Faktisch handelt es sich um ca. 35 Stellen A 9 (Z), welche hier für eine Höhergruppierung in die Besoldungsgruppe A 10 (Hauptgerichtsvollzieher) in Frage kommen.

Wenn hier eine Gegenüberstellung des Endgrundgehaltes von € 3.104,39 (Haupt-GV n. A 10 in Bayern) zur bisherigen Besoldungsgruppe A 9 Z (OGV mit Amtszulage) von € 2.964,89 erfolgt, so ergibt dies eine Differenz von € 139,50 brutto.

Dies bedeutet bei Eingruppierung der jetzigen 35 Stellen A 9 (Z) in A 10 (Haupt-GV) eine monatliche Mehrbelastung von € 4.882,50.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Peller
(Landesverbandvorsitzender)


dbb Hessen

 dbb beamtenbund und tarifunion
 Landesbund Hessen

dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

An den
 Innenausschuss des
 Hessischen Landtags
 z.Hd. des Vorsitzenden
 Herrn
 Horst Klee, MdL
 Schlossplatz 1-3

 65183 Wiesbaden

Groß-Gerau, den 14. Februar 2013

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags zu dem

- **Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) – Drucks. 18/6558- und dem**
- **Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht –Drucks. 18/6256-**

Hier: Stellungnahme der dbb Frauenvertretung Hessen

Ihr Schreiben vom 20.12.2012 – Az: I A 2.6 – Bearbeiterin: Heike Thaumüller

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee, sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,

vielen Dank für die Eröffnung der Möglichkeit, eine Stellungnahme zu den vorliegenden und oben genannten Gesetzentwürfen abgeben zu können.

Über die Stellungnahme des dbb Hessen, der wir uns inhaltlich vollumfänglich anschließen, haben wir noch folgende Anmerkungen zum **Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“**:

1. Hessisches Beamtengesetz

Abordnungen und Versetzungen (§§ 24 – 27 HBG – neu)

Über die Stellungnahme des dbb Hessen hinaus weisen wir noch auf den familienpolitischen Aspekt der Ausweitung der zustimmungsfreien Abordnung – in Umsetzung der im Beamtenstatusgesetz vorhandenen Regelung – von drei auf fünf Jahre hin. Das Gesetzesziel dieser Änderung ist laut der vorliegenden Begründung die erhöhte Mobilität für Beamtinnen und Beamte. Diese Mobilität stellt jedoch für Männer und Frauen mit Familienpflichten ein großes Hemmnis dar. Dies gilt sowohl für Betroffene, welche die Pflege naher Angehöriger oder auch die Kinderbetreuung übernehmen. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir diese beabsichtigte Regelung nicht.

Erweiterung von Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten aus familienpolitischen Gründen (§§ 66, 67 HBG – neu)

Die vorgesehenen Maßnahmen werden von uns als dbb Frauenvertretung Hessen begrüßt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hierdurch erleichtert.

Mit Blick auf die Rückkehr der Beschäftigten aus einer Beurlaubung ohne Bezüge sollte jedoch verbindlich in allen Ressorts ein **Leitfaden für den Wiedereinstieg nach Familienphasen** entwickelt und auch angewandt werden. Ziel eines solchen Leitfadens soll sein, Beschäftigte, die ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen unterbrechen müssen, beim Ausstieg aus dem Beruf auf den Wiedereinstieg vorzubereiten. Die hierfür notwendigen finanziellen Mittel, welche unter anderem für ein hieraus resultierendes zusätzliches Schulungsangebot entstehen können, gilt es zur Verfügung zu stellen.

Über die in der Stellungnahme des dbb Hessen vorgenommenen Ausführungen zur im § 67 HBG verankerten **Hinweispflicht auf die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung** hinaus merken wir an: Trotz der Tatsache, dass diese Hinweispflicht auch parallel noch im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz verankert ist, muss festgestellt werden, dass hier noch ein erheblicher Nachholbedarf an Informationen über die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen ohne Bezüge bei den Betroffenen besteht.

Beurlaubungen ohne Bezüge (sowie Teilzeitbeschäftigungen) gehen regelmäßig mit deutlichen finanziellen Auswirkungen zuletzt auch in der Beamtenversorgung einher. Häufig werden diese Konsequenzen erst zum Ende einer Erwerbsbiografie festgestellt. Ein Gegensteuern ist zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich. Von daher ist es dringend angezeigt, in § 67 Absatz 1 HBG (neu) das Wort „langfristige“ zu streichen. Bei jeder Beurlaubung ohne Bezüge muss eine Information über die Folgen dieser Entscheidung für die Beschäftigten erfolgen.

Einführung der Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte

Seit dem 1. Januar 2012 ist das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), in Kraft getreten. Wir setzen uns dafür ein, dass die hiermit für die Tarifbeschäftigten eingeführte Familienpflegezeit statusrechtlich und besoldungsrechtlich wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen übertragen werden. Von Seiten des Bundeskabinetts wurde im Dezember 2012 der vom Bundesministerium des Innern vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte beschlossen.

2. Hessisches Beamtenversorgungsgesetz

Wir setzen uns für die verbesserte Anrechnung von familienpolitischen Leistungen in der Alterssicherung ein und begrüßen die Umsetzung der Rechtsprechung in Bezug auf diskriminierende Faktoren, wie nun zuletzt auch die Abschaffung der Unterschreitung der Mindestversorgung bei langen Freistellungszeiten.

Die systemgerechte Anrechnung von Kindererziehungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit bei der Beamtenversorgung und zwar unabhängig vom Geburtsjahr der Kinder ist gerade vor dem Hintergrund dieser für die Gesellschaft wichtigen Aufgabe notwendig. Ebenso ist eine systemgerechte Anrechnung von Pflegezeiten für Angehörige bei der Beamtenversorgung vorzunehmen.

Kinder mit Geburtsdatum vor dem 1. Januar 1992

Zu begrüßen wäre es aus unserer Sicht, wenn die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten, für die vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kinder über die im Gesetzentwurf aus der aktuell noch gültigen Regelung übernommenen sechs Monate hinaus deutlich erhöht werden würde.

Den Wegfall der Regelungen des **Kindererziehungsergänzungszuschlags und des Kinderpflegeergänzungszuschlags** können wir nicht befürworten. Durch den absoluten Wegfall dieser Regelung – wie in der Begründung angeführt – kommt es für die Betroffenen zu finanziellen Einbußen in der Versorgung.

Hierzu führen wir aus:

Neben dem Ruhegehalt erhalten nach derzeitigem Recht Versorgungsempfängerinnen (möglicherweise auch Versorgungsempfänger) einen **Kindererziehungsergänzungszuschlag** für Zeiten nach dem 31. Dezember 1991, in denen ein Kind bis zum 10. Lebensjahr erzogen oder ein pflegebedürftiges Kind bis zum 18. Lebensjahr nicht erwerbsmäßig gepflegt wurde. Voraussetzung ist, dass während dieser Zeiten gleichzeitig ein anderes Kind erzogen wurde oder eine ruhegehaltfähige Dienstzeit im Beamtenverhältnis geleistet worden ist.

Auch ist die Streichung der Regelung des **Kinderpflegeergänzungszuschlags**, der nur für Pflegezeiten bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, nach der noch geltenden Regelung des § 50 d HBeamtVG zum Tragen kommt, nicht zu begrüßen.

Es handelt sich bei den Sachverhalten, welche von diesen noch geltenden Regelungen erfasst werden, um solche, die nicht selten anzutreffen sind. Vom Wegfall sind mithin auch Personen betroffen, deren Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden und bei denen die oben angeführten Tatbestände in der Folgezeit erfüllt sind.

Letztlich wird durch die im Gesetzentwurf vorgenommene Streichung der beiden Zuschläge der Wert der für die Gesellschaft erbrachten Leistungen auch für Betroffene mit Kindern, die vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, nicht positiv bewertet. Anstelle der nun vorgenommenen Verschlechterung hätten wir uns eine deutliche Verbesserung gewünscht.

Kinder mit Geburtsdatum nach dem 31. Dezember 1991

Ergänzend zu den Ausführungen der Stellungnahme des dbb Hessen zum **Kindererziehungszuschlag (KEZ)** machen wir noch einmal deutlich, dass die im Hessischen Beamtenversorgungsgesetz zu verankernde Dynamisierungsklausel dringend geboten ist. Eine gleichzeitige Erhöhung der jeweiligen Beträge ist aus unserer Sicht dringend geboten.

Wir verdeutlichen dies nachfolgend:

Bei der derzeit gültigen Regelung der Berechnung des Kindererziehungszuschlags nach § 50 a HBeamtVG erhöht sich das Ruhegehalt für jeden Monat einer Kindererziehung um 0,0833 des aktuellen Rentenwerts (jährlich 1,0). Der aktuelle Rentenwert mit Gültigkeit ab dem 01. Juli 2012 liegt bei € 28,07.

Beispiel

Geburt des Kindes am 30. August 2012

Zugeordnete Erziehungszeit 01.09.2012 - 31.08.2015

Für die Berechnung des KEZ maßgebender Zeitraum

36 Monate

Maßgebender Bruchteil 0,0833

Aktueller Rentenwert (Stand 01.07.2012)

28,07 €

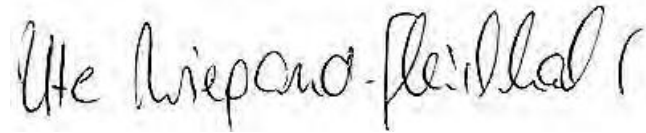
Berechnung des KEZ: 36 Monate x 0,0833 x 28,07 € = 84,18 €

Bei der im Entwurf vorgesehenen Erhöhung des Betrags des Kindererziehungszuschlags von 80 € auf 85 € für die Besoldungsgruppen bis A 8 deckt sich der Kindererziehungszuschlag mit der aktuellen Berechnung, für Besoldungsgruppen ab A 9 trifft dies nicht mehr zu.

Abschließend machen wir noch einmal deutlich, dass es nicht zu einer Verschlechterung der Berücksichtigung von familienpolitischen Leistungen in der Alterssicherung, hier im Hessischen Beamtenversorgungsgesetz, kommen darf.

Wir begrüßen die zahlreichen Initiativen des Landes Hessen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienpolitik ist jedoch ein Gesamtpaket. Aus unserer Sicht gehört es selbstverständlich dazu, die Absicherung im Bereich der Alterssicherung für die Beamtinnen und Beamten, die Familienarbeit leisten, nicht zu verschlechtern. Ein deutliches Zeichen zur Anerkennung der Familienaufgaben durch bessere Anerkennung in der Beamtenversorgung zu setzen, würde von uns sehr begrüßt werden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading 'Ute Wiegand-Fleischhacker'.

Ute Wiegand-Fleischhacker
Stellvertretende Landesvorsitzende dbb Hessen
Vorsitzende dbb Frauenvertretung Hessen

Deutscher Gewerkschaftsbund

stefan körzell Bezirksvorsitzender

Bezirk Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Str. 69 - 77
60329 Frankfurt am Main

Telefon: 0 69 27 30 05 -0

Telefax: 0 69 27 30 05 -75

E-Mail-Adresse: stefan.koerzell@dgb.de

Telefon-Durchwahl

0 69 27 30 05 -20/21

www.hessen-thueringen.dgb.de

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen • Wilh.-Leuschner-Str. 69-77 • 60329 Frankfurt a.M.

An den
Hessischen Landtag
c/o Vorsitzender des Innenausschusses Horst Klee
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

per E-Mail: H.Thaumueler@ltg.hessen.de

Abteilung
Vorsitzender

Unsere Zeichen
SK/cr-eo

Datum
14.02.2013

Stellungnahme des DGB Hessen

zu den Gesetzentwürfen

- der Fraktionen von CDU und FDP für ein zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (LT.-Drucks. 18/6558),
- der Fraktion Bündnis90/Die Grünen für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht (LT.-Drucks. 18/6256)

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Abgeordneter Klee,

für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme zu den o. a. Gesetzentwürfen (Ihr Schreiben v. 20.12.2012) bedanken wir uns. Anbei übersenden wir Ihnen die Stellungnahme des DGB Hessen zu beiden Gesetzentwürfen.

Wir weisen darauf hin, dass es sich um eine gemeinsame Stellungnahme des DGB sowie der in ihm zusammengeschlossenen und betroffenen Einzelgewerkschaften ver.di, GEW, GdP sowie der IG BAU handelt.

.../2

Soweit darüber hinaus auch Einzelgewerkschaften angeschrieben und zur Stellungnahme aufgefordert wurden, wird es insoweit keine Einzelstellungnahme geben; sie sind in die vorliegende Gesamtstellungnahme eingeflossen.

Mit freundlichen Grüßen



stefan körzell
DGB-Bezirksvorsitzender

Anlage: erwähnt

Stellungnahme
des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein
Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts
in Hessen
Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz
(2. DRModG)
(LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012)
und zum Gesetzentwurf
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hes-
sischen Landesrecht

(LT.-Drucks. 18/6256 v. 09.10.2012)

Frankfurt a. M., im Februar 2013

Inhaltsverzeichnis

Seite

A.	Allgemeines	3
B.	Stellungnahme zum 2. DRModG	5 - 22
I.	Zu Art. 1: Hessisches Beamtengesetz (HBG)	5 - 7
II.	Zu Art. 2: Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)	7 - 12
III.	Zu Art. 3: Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)	12 - 15
IV.	Zu Art. 4: Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HesBesVÜG)	15 - 17
V.	Zu Art. 7: Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)	17 - 19
VI.	Zu Art. 10: Hessisches Richterrechtsgesetz (HRiG)	19
VII.	Zu Art. 24: Änderung des Lebenspartnerschaftsgesetzes	19
VIII.	Zu Art. 25: Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO)	19 - 22
IX.	Zu Art. 28: Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO)	22
X.	Sonstiges a) Hessische Laufbahnverordnung besonderer Fachrichtung (HLVObF)	22 - 24
C.	Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Lebenspartnern im hessischen Landesrecht	25

A. Allgemeines

Über 6 Jahre nach dem die „Föderalismusreform I“ mit Wirkung zum 01.09.2006 in Kraft getreten ist, macht Hessen nunmehr umfänglich von seiner Gesetzgebungskompetenz (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) Gebrauch. Zuvor war bereits mit Wirkung zum 01.01.2011 das eigene Hessische Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) in Kraft getreten. Wegen der „*Pension mit 67*“ hatte man es hier eiliger. Wenn das Gesetz nach dem September 2013 in Kraft treten sollte, dann sind es sogar 7 Jahre nach der entsprechenden Änderung des Grundgesetzes. Angesichts dieser Zeitläufe stellt sich zwangsläufig die Frage nach dem Sinn und der Notwendigkeit der „Föderalismusreform I“. Der vorliegende Entwurf ist dadurch gekennzeichnet dass er

- über weite Bereiche hinweg eine im wesentlichen technische Anpassung an die Bedingungen des BeamtStG vornimmt,
- im Bereich des HBeamtVG die von der Rechtsprechung geforderte Abkehr vom System der Dienstaltersstufen vornimmt,
- im Bereich des HBeamtVG eine Reihe von Korrekturen vornimmt sowie
- im Bereich des HPVG eine materielle Verschlechterung vornimmt (§ 81 HPVG) und sich ansonsten weitestgehend auf technisch/redaktionelle Anpassungen beschränkt.

Eine (positive) Ausnahme bildet die erstmalige Regelung der sogen. „Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen“ („Altersgeld“) im HBeamtVG. Diese klare, übersichtliche Regelung wird von uns ausdrücklich begrüßt.

Gleichwohl bleiben **Kritikpunkte** und offene **Fragen**:

- Im Bereich des HBG wird erstmalig das überholte Instrument der dienstlichen Beurteilung gesetzlich verankert,
- im Bereich des HBeamtVG und des HBeamtVÜG bleibt weitestgehend unklar, wonach sich die Stufenzuordnung bei einer Beförderung richtet,
- an überholten Regelungen wie z. B. den Stellenobergrenzen wird trotz aller Kritik und Praxis in anderen Bundesländern festgehalten,
- am System der leistungsbezogenen Einkommensbestandteile wird festgehalten, obwohl weder das Tarifrecht des Landes selbst (TV-H) noch das der anderen Bundesländer (TV-L) eine analoge Regelung beinhaltet. Hinzukommt eine unterschiedliche Regelung zwischen dem Landes- und dem kommunalen Bereich,
- im Geltungsbereich des HPVG bedarf es einer weiteren, rechtlich erforderlichen Korrektur bei § 79 Nr. 2 Buchst. c) HPVG (Einzelheiten siehe dort).

Grundsätzlich kritisieren wir, dass es im Entwurf eine Reihe von Ermächtigungsnormen für den Erlass von Rechtsverordnungen gibt, ohne dass diese Verordnung bereits Bestandteil des Gesetzentwurfes sind. Dies gilt z. B. für § 59 HBG-E (Beurteilungen) und für die Stellenobergrenzenregelungen (§ 27 Abs. 4 HBeamtVG-E). Abgesehen davon, dass schon seit Ende 2005 auf Grund der Rechtsprechung ein Anpassungsbedarf im Bereich der HLVOBF besteht (Einzelheiten s. unter IX.).

Wegen der inhaltlichen Begründung zum Gesetzentwurf der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen zur **Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht** wird auf deren Begründung zum Gesetzentwurf selbst verwiesen (LT.-Drucks. 18/6256 v. 09.10.2012, S. 3). Sie wird von uns geteilt. Zwar sieht das hessische Beamtenrecht (z. B. HBG, HBesG, Trennungsgeldrecht u. a.) bereits seit dem 07.04.2010 eine Gleichstellung von Lebenspartnerschaften vor¹, jedoch ist durch die Entscheidungen des *BVerfG* v. 19.06.2012 (ZBR 2013, S. 31 ff.) und v. 18.07.2012 insoweit klargestellt worden, dass die Ungleichbehandlung dieser Lebensform bereits seit dem 01.08.2001, dem Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes besteht. Insoweit hätte bereits u. a. eine dienstrechtliche Anpassung z. B. im Bereich des Familienzuschlages auch zu diesem Zeitpunkt erfolgen müssen. In bzw. für Hessen ist dies jedoch erst mit Wirkung zum April 2010 geschehen. Von daher ergibt sich die Notwendigkeit der Anpassung.

¹ Art. 13 ff. des Gesetzes zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften zur Änderung des Hessischen Abgeordnetengesetzes v. 26.03.2010, GVBl. I 2010, S. 114 ff.

B. Stellungnahme zum 2. DRModG

I. Zu Art. 1: Hessisches Beamtengesetz (HBG)

1. Zu §§ 13; 15 HBG-E (Laufbahnrecht):

Die Sinnhaftigkeit der (angeblichen) Reduktion der derzeit über 100 Laufbahnen auf dann noch 11 Laufbahnen (§ 13 Abs. 2 HBG-E) erschließt sich uns nicht. Die Anzahl der Laufbahnen ist kein Wert an sich. Im Übrigen sieht § 13 Abs. 4 Satz 1 HBG-E ausdrücklich vor, dass innerhalb einer einzelnen Laufbahn wieder „*fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige gebildet werden*“ können, was auch sachgerecht ist. Somit wird es zwar in Zukunft dann „nur“ 11 Laufbahnen geben, aber möglicherweise 99 „Laufbahnzweige“.

Die Streichung des „*einfachen Dienstes*“ als Laufbahngruppe wird von uns begrüßt. Mit Blick auf die realen Zahlen war dieser Schritt überfällig.

Da der Entwurf einer Neufassung der HLVO nicht Bestandteil des Gesetzentwurfes ist, können wir von daher nicht erkennen, wie das künftige System des prüfungsfreien Aufstiegs gestaltet werden soll. Wir fordern, dass dieses System unverändert beibehalten werden muss. Auch wenn Ausbildung und Prüfung in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt einen Wert an sich darstellen, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass das parallele System des **prüfungsfreien Aufstiegs** und damit letztlich auch die Durchlässigkeit der Laufbahngruppen und/oder des Laufbahnwechsels sinnvoll und berechtigt ist.

Es soll ferner normiert werden, dass die bei einem anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung grundsätzlich anerkannt wird. Gleichzeitig wird geregelt, dass diese Anerkennung vom Ableisten von Einführungs- und Fortbildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden kann. Damit wird sichergestellt, dass die in anderen Ländern erworbene Laufbahnbefähigung in Hessen anerkannt wird. Diese Regelung wird begrüßt. Das Gesetz entspricht damit auch dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK), die gegenseitige Anerkennung der Lehramtsabschlüsse durch die Bundesländer zu erleichtern.

2. Zu § 33 HBG-E:

An der bereits mit Wirkung zum 01.01.2012 schrittweise eingeführten „*Pension mit 67*“ wird erkennbar festgehalten (§ 33 Abs. 1 Satz 2 HBG-E). Dies wird von uns grundsätzlich kritisiert, auf die Stellungnahme zum 1. DRModG wird ausdrücklich verwiesen. Wenn dies schon nicht geändert werden soll, so bedarf es zumindest einer **Revisionsklausel**, nach der mit Blick auf die reale Beschäftigungssituation älterer Beamtinnen und Beamten einerseits sowie der Arbeitsmarktsituation andererseits diese Verlängerung der Lebensarbeitszeit regelmäßig überprüft wird.

3. Zu § 59 HBG-E:

Wir lehnen die erstmalige gesetzliche Verankerung des Instruments der regelmäßigen dienstlichen Beurteilung ab. In Verbindung mit der Verordnungsermächtigung (§ 59 Abs. 1 Satz 2 HBG-E), die gleichwohl ihrerseits im Entwurf nicht vorliegt, soll die **dienstliche Beurteilung** damit zu einem **Mittel der Personalentwicklung** bzw. der Personalführung **aufgebläht** werden, das mit Blick auf die reale Situation unangemessen ist (zu allem: *Wilfried v. Loewenfeld*, Hrsg.: Die Beurteilung. Vom Ritual zum sozialen Management im öffentlichen Dienst, 1993; *Reinermann/Unland*, Hrsg.: Die Beurteilung - vom Ritual zum Personalmanagement, Nomos-Verlag 1995). Mit Blick auf die Rechtsprechung reicht es aus, wenn eine dienstliche Beurteilung frei formuliert auf einem DIN A 4-Blatt vorgelegt wird. Eine bestimmte Struktur, einen bestimmten Inhalt der dienstlichen Beurteilung verlangt die Rechtsprechung nicht.

4. Zu § 61 Satz 1, 2 HBG

Die Regelung, wonach eine vergütungspflichtige Mehrarbeit erst dann einsetzt, wenn sie „... *mehr als 5 Stunden im Monat* ...“ über die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, ist nicht mehr zeitgemäß, da sie eine regelmäßige, rückwirkende monatliche Bilanzierung erfordert. Im Übrigen bleibt auch offen, welche „regelmäßige Arbeitszeit“ gemeint ist. Zudem fordert Satz 1 für Dienst ohne Vergütung das Vorliegen „*zwingender dienstlicher Verhältnisse*“. Diese Regelung muss entfallen.

5. Zu §§ 63 Abs. 2; Abs. 3; 64 Abs. 1 HBG-E:

Den geplanten Änderungen stimmen wir zu. Dies bezieht sich auf die erstmalige Schaffung einer Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamten in der Ausbildung (= auf Widerruf) sowie der Verlängerung der Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten um jeweils zwei Jahre.

6. Zu § 69 Abs. 3 HBG-E:

Diese Regelung führt das bisherige Prinzip der **Dienstbefreiung zur Ausübung** ehrenamtlicher, **politischer und/oder gewerkschaftlicher Tätigkeit** fort (§ 106 Abs. 4 HBG) und ist, bezogen auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten, zu begrüßen. Zu kritisieren ist allerdings, dass diese Norm nicht mehr wie bisher (§ 215 Abs. 1 HBG) auch auf den Tarifbereich des öffentlichen Dienstes Anwendung finden soll. Wegen der unterschiedlichen, tariflichen Regelungen im Geltungsbereich des HBG (TV-H, TV-G-U, TV-TU Darmstadt, TV für den Bereich der Rentenversicherung und letztlich auch im TVöD) ist es nicht realistisch davon auszugehen, dass dort jeweils identische Regelungen getroffen werden können. Die **analoge Anwendung** der dienstrechtlichen Regelungen auch **auf den Tarifbereich** des öffentlichen Dienstes hat jedoch eine lange Tradition und hat sich zudem bewährt. Sie folgte bisher dem landesverfassungsrechtlichen Auftrag nach Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts (Art. 29 Abs. 1 HV) und ist beizubehalten. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass mit dem Wegfall der analogen Anwendung auch entsprechende Anwendung für politische Tätigkeiten entfällt, damit werden auch Handlungsmöglichkeiten der politischen Parteien eingeschränkt.

7. Zu § 80 Abs. 5 HBG

Neu im Verhältnis zum aktuellen geltenden Recht soll aufgenommen werden, dass die zu erlassene Rechtsverordnung zur Regelung der Details des Beihilferechts auch Regelungen „*über Selbstbeteiligungen und Eigenanteile*“ enthalten darf. Es ist unbestritten, dass das Beihilferecht ein subsidiäres Recht ist, dass die durch die Beamtin bzw. den Beamten zu erbringende Eigenleistung ergänzt (*BVerwG* 19.12.1969, ZBR 1970, S. 167; 18.12.1974, ZBR 1975, S. 150). Allerdings halten wir es nicht für zulässig, dass auf dem Verordnungswege z. B. über Art und Höhe derartiger Eigenleistungen entschieden werden kann. Dies ist dem Gesetzgeber vorbehalten (*BVerwG* v. 14.07.2010, ZBR 2010, S. 200 ff.). Von daher müssen diese Aspekte aus dem inhaltlichen Ermächtigungsumfang entfernt werden.

8. § 115 HBG (neu) Hilfspolizeibeamte

Wir fordern, dass auch für die Hilfspolizeibeamtinnen- und beamten der Kommunen gem. § 99 HSOG die besonderen Altersgrenzen der §§ 112 Abs. 1; 113 Satz 1; 114 Satz 1 HBG-E gelten. Dies sollte in eigener Vorschrift klargestellt werden. Die Folge wäre, dass auch dieser Personenkreis eine vorgezogene, gesetzliche Altersgrenze von 62 Jahren hat.

Hilfspolizeibeamtinnen und -beamte der Kommunen, sind wie die nach §§ 112 bis 114 HBG erfassten besonderen Beamtengruppen im Schicht- und Wechselschichtdienst tätig. Schon allein diese Art des unregelmäßigen Dienstes führt zu besonderen Belastungen, die eine vorzeitige Altersgrenze rechtfertigen. Auch die tatsächlichen Belastungen, die sich aus der Natur des Dienstes ergeben (Konfliktsituationen, verbale/körperliche Angriffe etc.) lassen eine Vergleichbarkeit dieses Dienstes mit den genannten anderen Beamtengruppen zu.

II. **Zu Art. 2: Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)**

1. Zu § 13 HBesG (Verjährung)

Wie in der Begründung zutreffend ausgeführt, enthält das Besoldungsrecht derzeit keine eigene Regelung über die Verjährung besoldungsrechtlicher Ansprüche. Durch die Rechtsprechung war jedoch schon bisher anerkannt, dass die zivilrechtlichen Verjährungsfristen (§§ 194 ff. BGB) galten. Gegen eine ausdrückliche, gesetzliche Regelung haben wir keine Bedenken.

2. Zu § 15 HBesG (Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel)

Neu eingeführt werden soll die Zahlung einer Zulage, wenn an der „Einversetzung“ von Beamten ein besonderes dienstliches Interesse besteht und diese vorher eine höhere Besoldung erhalten haben. Die Zulage wird mit künftigen Besoldungserhöhungen verrechnet. Auch wenn es im Gesetzentwurf hierzu keine Begründung gibt, soll offensichtlich die Anwerbung von Beamten aus anderen Bundesländern, wie z. B. Lehrkräfte in Mangelfächern, erleichtert werden.

Die Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel ist Ausdruck des seit 2006 föderalisierten Dienstrechtes. Diese Entwicklung ist von uns immer kritisiert und abgelehnt worden. Daher wird die Ausgleichszulage abgelehnt, zumal sie dazu führt, dass weitere Differenzierungen bei der Bezahlung von Beschäftigten, die über eine gleichwertige Ausbildung verfügen und dieselbe Tätigkeit in derselben Dienststelle ausüben, eingeführt werden.

3. Zu § 17 HBesG (Versorgungsrücklage)

Die 1999 eingeführte und in Hessen zwischen 2003 bis heute ausgesetzte Versorgungsrücklage soll mit dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes bis zum 31.07.2017 wieder eingeführt werden. Bei jeder Besoldungserhöhung werden 0,2 % in ein Sondervermögen überführt. Außerdem sollen zusätzlich 50 % der Einsparungen durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 zugeführt werden. Die Mittel dieses Sondervermögens dürfen nur zur Finanzierung künftiger Versorgungsausgaben verwendet werden.

Eine Beteiligung der Beamtinnen und Beamten an der Finanzierung ihrer eigenen Pensionen durch eine Versorgungsrücklage lehnt der DGB ab. Die Regelung würde dazu führen, dass in Zukunft die Einkommensentwicklung bei den Beamtinnen und Beamten zurückhaltender verläuft als ohne Rücklage. Das ist angesichts der Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren im Vergleich zu anderen volkswirtschaftlichen Sektoren und zur Entwicklung des Volkseinkommens im Allgemeinen nicht hinzunehmen. Zudem ist der Aufbau einer Versorgungsrücklage durch das Land Hessen finanzpolitisch völlig unsinnig. Bei gegebenen Einnahmen des Landes und unter den Bedingungen der von dem DGB abgelehnten Schuldenbremse, ist der Druck auf die Ausgabenseite (u. a. für Bildung) erheblich. Werden gleichzeitig Rücklagen aufgebaut, erhöht sich dieser Druck, da zurzeit mit einer nachhaltigen Verbreiterung der Einnahmebasis nicht zu rechnen ist.

4. Zu § 27 HBesG (Obergrenzen)

Wir **fordern** die **ersatzlose Streichung der** Regelung über die **Stellenobergrenzen**. Wir sind der Auffassung, dass die jeweiligen Dienstherrn allein auf der Grundlage von Art. 33 Abs. 5 GG einerseits sowie § 26 HBesG-E andererseits entscheiden sollten, ob und wenn ja welche Planstellen für Beamtinnen und Beamte ausgewiesen werden.

5. Zu §§ 28 ff. HBesG

Umstellung auf Erfahrungszeiten

Die Umstellung der Grundgehaltstabelle vom bisherigen Besoldungsdienstalter auf Erfahrungszeiten bzw. Erfahrungsstufen wird von uns mitgetragen. Ein Festhalten am bisherigen System ist nicht mehr möglich. Dies gilt auch für die Aufgabe der bisherigen Regelung, wonach das Aufsteigen in den Stufen verzögert werden konnte (§ 27 Abs. 3 Satz 3 f. BBesG a. F.). Wie zu sehen, soll dieses Instrument ausdrücklich nicht in das neue HBesG übernommen werden.

Vergleicht man die Lebenseinkommen (gerechnet bis zum 67. Lebensjahr) der derzeit gültigen Tabellenstruktur mit der neuen Tabellenstruktur, dann ergeben sich für die nach Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellten Beamten und Beamtinnen andere Beträge. Ob die daraus resultierenden Differenzbeträge negativ oder positiv sind, hängt vom unterstellten Alter bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis ab. Von Verschlechterungen beim Lebenseinkommen sind insbesondere Menschen mit Hochschulausbildung, vor allem im Schulbereich betroffen. In Hinblick auf den Schulbereich ist das den neuen Tabellen zugrunde gelegte Lebensalter zu niedrig angesetzt. Z.B. liegt es in der A 13 des neuen Tabellensystems bei rund 28 Jahren. Aufgrund der tatsächlichen Studiendauer von Lehramtsstudierenden, der Wartezeiten für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst und aufgrund der Dauer des Vorbereitungsdienstes selbst ist das Einstiegsalter von Lehrkräften in das Beamtenverhältnis signifikant höher. Zukünftige Lehrkräfte haben also aufgrund des geplanten neuen Tabellensystems mit einem im Vergleich mit dem gegenwärtigen System spürbar geringeren Lebenseinkommen zu rechnen.

Die Gewerkschaften machen allerdings darauf aufmerksam, dass auch an dieser Stelle der Grundsatz „*Beamtenrecht folgt Tarifrecht*“ zu beachten ist. Die angesprochene, mit der neuen Tabellenstruktur verbundene Problematik hat eine auch hinsichtlich des quantitativen Effektes vergleichbare Entsprechung im seit dem 01.01.2010 geltenden Tabellensystem des TV-Hessen.

Einmal mehr muss aber die im Entwurf beabsichtigte Rosinenpickerei des Gesetzgebers kritisiert werden: Für die Beschäftigten ungünstige tarifliche Regelungen werden im Dienstrechtsbereich übernommen, während günstigere Tarifregelungen – wie etwa die seit 2010 geltende regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden – im Besoldungssektor nicht nachvollzogen werden sollen.

Stufenzuordnung nach einer Beförderung

Lediglich aus der Begründung ergibt sich jedoch das Verfahren der **Stufenzuordnung nach einer Beförderung** (LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012, S. 356). Danach wird die in der niedrigeren Besoldungsgruppe erreichte Stufe mitgenommen, die hier verbrachte Zeit wird auf die weitere Stufenlaufzeit angerechnet. Dieses Verfahren findet unsere Zustimmung. Gleichwohl bedarf es wegen der unterschiedlichen Dienstherrn und einer möglicherweise abweichenden Praxis einer klaren, **gesetzlichen Regelung** einer ausdrücklichen, klarstellenden Regelung dergestalt, dass die in der niedrigeren Besoldungsgruppe erreichte Stufe im Falle der Beförderung in die höhere Besoldungsgruppe „mitgenommen“ wird.

Beispiel:

Eine Beamtin/ein Beamter befindet sich in der Besoldungsgruppe A 9 HBesO A, Stufe 4 mit 2.456,00 €². Die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 beträgt 3 Jahre (§ 28 Abs. 3 Satz 1 HBesG-E). Angenommen sie bzw. er wird nach Ablauf von 2 Jahren nach A 10 befördert. Bei einer Einstufung in die Stufe 1 wäre dies ein Betrag v. 2.367,00 € und mithin ein Verlust von 89,00 €, was nicht gewollt sein kann. Im Fall der beabsichtigten „Mitnahme“ der Stufenzuordnung zur Stufe 4 würde die Besoldung 2.720,00 € betragen. Mithin ein „Beförderungsgewinn“ von 264,00 € (brutto). Sie bzw. er hätte dann noch in der

² Beträge nach der Tabelle der Besoldungsordnung A als Anlage IV zum HBesG i. d. F. des Art. 2 des 2. DRModG
Seite 9 von 25

A 10, Stufe 4 ein weiteres Jahr der Stufenlaufzeit zu absolvieren, bevor dann ein Aufstieg innerhalb der A 10 in die Stufe 5 erfolgen kann (2.870,00 €).

6. Zu § 29 HBesG (Stufenordnung / Anerkennung von Vordienstzeiten)

Für die Stufenzuordnung werden Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst anerkannt. Dies entspricht zunächst den Regelungen des TV-H und ist deshalb nicht zu beanstanden. Folgende Punkte werden kritisiert:

1. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes *können* angerechnet werden. Auch wenn es sich dabei um eine „einschlägige Berufserfahrung handelt“, besteht daher kein Anspruch auf Berücksichtigung. Vorgesehen ist eine Ermessensentscheidung zur Anerkennung als „förderliche Tätigkeit“. Dies wäre z.B. eine Tätigkeit als Lehrkraft an einer Privatschule, als Feuerwehrmann oder IT-Spezialist aus dem nicht-öffentlichen Dienst. Der fehlende Rechtsanspruch auf Anerkennung einer einschlägigen Berufserfahrung, die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurde, widerspricht aber der Begründung des Gesetzes, dass nicht nur das Lebensalterssystem aufgehoben werden soll, sondern auch die alte Regelung des Besoldungsdienstalters, „wonach der bloße Bezug von Besoldung und lediglich (hauptberuflich) verbrachten Zeiten im öffentlichen Dienst (...) anzurechnen ist“. Daher muss bei Nachweis gleichwertiger hauptberuflicher Tätigkeit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ein Anspruch auf Anrechnung bestehen.
2. Zeiten, die Voraussetzung insbesondere für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, sollen nicht angerechnet werden. Bei Lehrkräften ist dies der Vorbereitungsdienst. Im Bereich des TV-H wird dieser mit sechs Monaten, also mit der Hälfte der Stufenlaufzeit der Stufe 1, angerechnet, da in dieser Zeit bereits eigenverantwortlicher Unterricht geleistet wird. Da die Stufenlaufzeit der Stufe 1 im neuen Besoldungsrecht zwei Jahre beträgt, fordert der DGB Hessen eine Anrechnung des Vorbereitungsdienstes im Umfang von einem Jahr.
3. Es ist dafür zu sorgen, dass für die sonstigen Möglichkeiten der Anerkennung von Vordienstzeiten und „förderlichen Tätigkeiten“ nach § 29 Abs. 1 Sätze 2 bis 6 HBesG-E klare, berechenbare und transparente Regelungen an die Stelle von Ermessensentscheidungen gesetzt werden. Die Gleichbehandlung bei der Stufenfestsetzung muss gewährleistet sein.

7. Zu § 45 HBesG und Vorbemerkung zur Besoldungsordnung, II Nr. 6 und 7, A+B

Die Polizeizulage und die Zulage für den Feuerwehrtechnischen Dienst ist als Stellenzulage nicht mehr ruhegehaltfähig. Diese muss als Stellenzulage wieder ruhegehaltfähig werden. Außerdem müssen hier die Sprengstoffentschärfer des LKA als Beziehungsberechtigte mit aufgenommen werden.

8. Zu § 46 HBesG

a) Allgemeines:

Wir weisen grundsätzlich darauf hin, dass es im Tarifbereich des Landes (TV-H) und der angelehnten Bereiche (TV-G-U, TV-TU-Darmstadt sowie TV-UKF) keine tarifrechtliche Vereinbarung zur Zahlung von Leistungszulagen und/oder Leistungsprämien gibt.

Von daher würde durch eine Fortführung dieses Instruments die Ungleichgewichtigkeit dieser Regelungen zementiert werden. Lediglich im kommunalen Bereich steht ein tarifrechtliches Instrument zur Verfügung (§ 18 TVöD-AT).

Die praktischen Erfahrungen mit der besoldungsrechtlichen Regelung zur Vergabe von Leistungszulagen und Prämien seit 1997 führen zu der Forderung, dieses Instrument auch dienstrechtlich nicht fortzusetzen.

b) Im Detail:

Zur praktischen Ausgestaltung der Regelung sei darauf hingewiesen, dass das Verhältnis von § 46 Abs. 1 zu Abs. 5 HBesG unklar bleibt. Nach § 46 Abs. 1 Satz 1 HBesG können als Leistungsanreiz „... *bis zu drei Arbeitstagen je Kalenderjahr*“ Sonderurlaub gewährt werden. Ob diese Regelung auch für den kommunalen Bereich gilt, bleibt wegen der Formulierung des § 46 Abs. 5 Satz 1 HBesG unklar. Man kann diese Regelung auch so verstehen, dass im kommunalen Bereich lediglich monetäre Leistungsanreize vergeben werden können. Dann würde sich jedoch zudem die Frage stellen, welche Regelung denn nun für die anderen Dienstherrn im Geltungsbereich des Gesetzes gilt (DRV Hessen, LWV Hessen etc.).

9. Zu § 50 HBesG (Mehrarbeitsvergütung)

Die bestehende Ermächtigungsgrundlage, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für den Fall zu regeln, dass Mehrarbeit nicht innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen werden kann, wird übernommen. Neu ist die Öffnung, dass „*für Teilzeitbeschäftigte abweichende Regelungen getroffen werden*“ können (§ 50 Satz 4 HBesG-E). Sollte die Zielsetzung sein, für Teilzeitbeschäftigte einen längeren Ausgleichszeitraum zu schaffen, lehnt der DGB dies ab. Denn dies birgt die Gefahr, dass noch mehr Teilzeitbeschäftigte als jetzt überproportional im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten zu Mehrarbeit herangezogen werden, ohne dass ein (relativ) zeitnaher Ausgleich erfolgt.

10. Zur Besoldungsordnung A HBesG

Die Direktorenämter an reinen Grundschulen werden aufgewertet. Abhängig von der Schulgröße bewegten sie sich bisher zwischen A 12 plus Amtszulage und A 14, zukünftig zwischen A 13 und A 15. Der DGB begrüßt diese Anhebung, da damit ein Schritt getan wird, einer aufgabengerechten Bezahlung näher zu kommen. Der DGB fordert jedoch, auch in anderen Bereichen, wo eine solche aufgabengerechte Bezahlung nicht verwirklicht ist, ebenfalls entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Hinsichtlich der zusätzlich aufgenommenen Konrektoranwärterinnen- bzw. -anwärter zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben unter Wegfall der Ämter von Stufenleiterinnen- bzw. -stufenleitern, Pädagogischen Leiterinnen bzw. Leitern sowie Zweigleiterinnen- und -leitern wird auf die Kritik der

GEW Hessen gegenüber dem Kultusministerium an der 2011 neu gefassten Dienstordnung verwiesen.

11. Zu § 72 (Überleitung von Bundesrecht in Landesrecht / Erschwerniszulagen)

Die Höhe der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 4 sollte deutlich angehoben werden, um wenigstens einen kleinen Teil der gesundheitlichen Belastungen auszugleichen. Sie wurde bereits seit 2006 nicht mehr erhöht.

III. Zu Art. 3: Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

1. Zu § 6 HBeamtVG:

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass Hessen noch vor dem Bund die Beschränkung der Anerkennung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten auf Zeiten erst nach der Vollendung des 17. Lebensjahres (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HBeamtVG i. d. F. v. 28.01.2011; HBR IV, Ordner 5) aufgibt und damit letztlich alle Zeiten einer Tätigkeit einbezogen werden können. Damit wird ein weiterer, altersdiskriminierender Tatbestand aus dem Gesetz entfernt.

Wir weisen allerdings darauf hin, dass es eine gesonderte Übergangsregelung zum Inkrafttreten dieser Neuregelung nicht gibt (§ 78 HBeamtVG-E). Angenommen, die Neuregelung tritt, wie viele andere auch, mit Wirkung zum 01.04.2014 in Kraft (Art. 33 Satz 1 2. DRModG-E), dann bedeutet dies, dass ab dem Inkrafttreten des (geänderten) HBeamtVG für ab bzw. seit dem 01.04.2014 eintretende Versorgungsberechnungen, auch Zeiten anzuerkennen sind, die vor dem 17. Lebensjahr lagen. Bei allen anderen bleibt es bei der Versorgungsberechnung unter Ausschluss von Zeiten vor dem 17. Lebensjahr. Wenn also im Extremfall jemand ab dem 01.03.2014 Versorgung bezieht, werden Zeiten vor dem 17. Lebensjahr nicht berücksichtigt. Dies könnte mit Blick auf die europarechtswidrige Regelung der Grenze 17. Lebensjahr einerseits und unter dem Aspekt der dann auf diesen Fall anwendbaren zivilrechtlichen Verjährungsfrist von 3 Jahren andererseits zu vermehrten Widersprüchen und Klagen führen. Es ist von daher anzustreben eine Übergangsregelung einzubauen.

2. § 6 Abs. 1 HBeamtVG (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)

Wenn es gewünscht ist, dass sich Familien für mehr Kinder entscheiden, ist die Anerkennung von 6 Monaten als ruhegehaltfähige Dienstzeit als familienpolitische Komponente viel zu gering. Diese muss auf mindestens 1 Jahr erhöht werden. Dies wäre opportun, um eine finanzielle Schlechterstellung gegenüber Eltern von nach 1991 geborenen Kindern zu vermeiden.

Für Kinder, die innerhalb von Zeiten eines bestehenden Beamtenverhältnisses geboren wurden, sollte die Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit von 6 auf 9 Monate angehoben werden.

3. § 11 Abs. 1 Nr. 1 HBeamtVG

Nach § 11 Nr. 1 Buchst. a) HBeamtVG i. d. F. v. 28.01.2011³ können derzeit auch Zeiten als Rechtsanwalt, Verwaltungsrechtsrat etc. als „sonstige Zeiten“ anerkannt werden.

Diese ausdrückliche Regelung ist in § 11 Abs. 1 Nr. 1 HBeamtVG-E nicht mehr vorgesehen. Aus der Begründung⁴ geht hervor, dass die Norm gestrafft und allgemeiner gehalten werden soll. Von daher gehen wir bis auf Weiteres davon aus, dass die Tätigkeit als Rechtsanwalt künftig unter § 11 Abs. 2 HBeamtVG-E zu rechnen ist.

Die Tätigkeit als Lehrkraft vor Beginn des Beamtenverhältnisses soll nur noch ruhegehaltfähig sein, wenn sie nach Erwerb der Lehrbefähigung ausgeübt wurde. Diese Verschlechterung zur bisherigen Entscheidungspraxis wird abgelehnt.

4. Zu § 14 HBeamtVG (Höhe des Ruhegehalts)

Regelungen, die eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellen, werden nun aus dem Versorgungsrecht entfernt. Damit wird das hessische Versorgungsrecht der Rechtsprechung der letzten Jahre endlich angepasst.

5. Zu § 15 HBeamtVG (Beamtinnen und Beamte mit Rentenansprüchen)

Bei Beamtinnen und Beamten, die wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden und die außerdem einen Anspruch auf eine gesetzliche Rente haben, wird das Ruhegehalt vorübergehend erhöht. Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes erfolgt die Erhöhung dann, wenn dies günstiger ist, auf das Niveau des sog. Mindestruhegehaltssatzes. Dies soll geändert werden, so dass in diesem Fällen die betroffenen Beamtinnen und Beamte in der Regel nur die Mindestversorgung erhalten, auch wenn sie die gesetzliche Rente erst Jahre später zusätzlich zur Mindestversorgung beziehen. Dies soll auch für diejenigen gelten, die derzeit aufgrund der Rechtsprechung eine höhere Versorgung erhalten. Diese neue Regelung wird im Allgemeinen, eine gänzlich fehlende Übergangsregelung im Besonderen abgelehnt.

Dass dagegen der Bezug der gesetzlichen Rente nicht mehr zu einer Kürzung der Mindestversorgung (§ 14 Abs. 5 HBeamtVG a.F.) führen wird, wird begrüßt. Hier zeigt sich aber der Widerspruch im Gesetzentwurf, dass nämlich nach Erreichen der Regelaltersgrenze die gesetzliche Rente neben der Mindestversorgung gezahlt wird, der entsprechende Ausgleich für den späteren Bezug der Rente aber in § 15 HBeamtVG nicht mehr erfolgen soll. Ähnliches gilt für Beamtinnen und Beamte, die die besondere Altersgrenze erreichen, aber den zugesprochenen Versorgungsausgleich erst bei Erreichen der allgemeinen Regelaltersgrenze von 67 Jahren erhalten. Hier entsteht eine Versorgungslücke von bis zu 7 Jahren. Dies muss dahingehend geregelt werden, dass Betroffene den Versorgungsausgleich bereits zu dem Zeitpunkt erhalten, zu dem sie bei Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden.

6. Zu § 56 HBeamtVG (Kindererziehungs- und Pflegezuschlag)

³ HBR IV, Ordner 5

⁴ LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012, S. 398

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass nach dem Entwurf die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten vereinfacht werden soll.

Insbesondere sollen Versorgungsansprüche, die in dieser Zeit durch Erwerbstätigkeit erworben werden, nicht mehr angerechnet werden. Eine Kindererziehungszeit von drei Jahren soll zu einem Zuschlag von 80,00 Euro monatlich führen. Für das zweite Kind beträgt er 85,00 Euro, ab dem dritten Kind 90,00 Euro, jeweils für drei Jahre Kindererziehungszeit. Der Zuschlag für das erste Kind liegt damit unterhalb des derzeitigen Anspruchs. Darüber hinaus fallen die bisherigen „Ergänzungszuschläge“ weg. Daher sollten die Zuschläge mit den Besoldungserhöhungen dynamisiert werden. Für Kinder, die vor dem 01.01.1992 geboren sind, soll es bei der Anrechnung von nur 12 Monaten Kindererziehungszeit bleiben. Entsprechend der Diskussion in der gesetzlichen Rente sollte diese auf 36 Monate angehoben werden.

7. Zu § 57 HBeamtVG (Anrechnungsvorschriften)

Die abgesenkten Hinzuverdienstgrenzen in den Fällen der Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit und durch Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte werden gestrichen. Die Angleichung der Hinzuverdienstgrenzen und der Wegfall der Anrechnung von Einkünften nach Erreichen der Regelaltersgrenze werden begrüßt.

Allerdings bleibt schon nach der derzeitigen Regelung (§ 53 HBeamtVG) offen, wie bei Fallkonstellationen zu verfahren ist, bei denen z. B. die Bezieherin/der Bezieher einer Witwen- bzw. Witwerversorgung gleichzeitig über Besoldung aus einem aktiven Beamtenverhältnis bezieht und nach Maßgabe des (neuen) § 46 HBeamtVG eine Leistungsprämie erhält. Nach derzeitiger Praxis wird diese dienstrechtliche Leistungsprämie auf das zu berücksichtigende Erwerbseinkommen angerechnet (§ 53 Abs. 7 HBeamtVG 2011). Jedenfalls bei dieser Fallkonstellation reduziert sich der Sinn und Zweck der gewährten Prämie als Honorierung einer erbrachten Leistung einerseits und dem Schaffen eines auch künftigen Anreizes andererseits. Warum sollte jemand mit Blick auf eine denkbare Prämie eine besondere Leistung erbringen, wenn die Gefahr besteht, dass diese ohnehin einerseits steuerpflichtig ist und zudem andererseits auch noch nach § 57 Abs. 2, 4 HBeamtVG-E mit der Witwen/Witwerpension verrechnet wird. Von daher ist zu fordern, dass jedenfalls die dienstrechtliche Leistungsprämie von der Anrechnung ausgenommen wird.

8. § 76 ff. HBeamtVG (Altersgeld, Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen)

Wir begrüßen ausdrücklich die Aufnahme der langjährigen, gewerkschaftlichen Forderung nach einer gesetzlichen Regelung zur „Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen“. Sie ist klar, einfach und wird potentiell Betroffenen ihre Entscheidung über eine berufliche Zukunft außerhalb des Beamtenverhältnisses erleichtern.

Das Altersgeld wird grundsätzlich wie das Ruhegehalt berechnet. Grundlage soll aber nur die erbrachte Dienstzeit beim Land Hessen während des Beamtenverhältnisses auf Probe, auf Lebenszeit oder auf Zeit sein. Für die Berechnung des Altersgeldes müssen jedoch alle Zeiten berücksichtigt werden, die auch ruhegehaltfähig sind.

Altersgeld soll die Nachversicherung grundsätzlich ersetzen. Nach dem Entwurf „kann“ eine Nachversicherung in der Deutschen Rentenversicherung erfolgen, wenn dies innerhalb von sechs Monaten

nach dem Ende des Beamtenverhältnisses beantragt wird. Nicht in jedem Fall ist der Bezug des Altersgeldes günstiger als eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies wurde auch durch die Verfasser des Gesetzentwurfes so gesehen.

Wir wollen von daher eine wirkliche Wahlfreiheit. Im Gesetz muss es heißen: „Die Nachversicherung ist durchzuführen, wenn ein Antrag (...) gestellt wird“.

IV. Zu Art. 4: Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HesBesVÜG)

Die grundsätzliche Neugestaltung der Besoldungstabelle sowie einer gesonderten Überleitungstabelle auch für die Versorgungsempfänger findet unsere Zustimmung. Ein Festhalten am alten System der Dienstaltersstufen ist auch wegen der hierzu ergangenen Rechtsprechung nicht mehr möglich ⁵. Probleme stellen sich aber im Detail:

1. § 4 Abs. 1 Satz 1; Abs. 2 Satz 1 HBesVÜG:

Es bedarf der Klarstellung, dass im Falle der Überleitung in eine Überleitungsstufe die in der bisherigen Stufe verbrachte Stufenlaufzeit „mitgenommen“ wird. Somit jedenfalls grundsätzlich für diesen Personenkreis bis zum Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit das bisherige Recht gilt.

- Wir gehen davon aus, dass § 4 Abs. 2 Satz 1 HBesVÜG so zu verstehen ist, dass die in der bisherigen Stufe verbrachte Stufenlaufzeit „mitgenommen“ wird und sich zudem trotz Zuordnung zu einer Überleitungsstufe auch nicht die bisherige Gesamtstufenlaufzeit ändert.
- Es muss analog der ebenfalls noch zu treffenden Regelung hinsichtlich der Stufenzuordnung bei einer Beförderung aus einer regulären Stufe heraus (siehe auch unsere Stellungnahme zu § 28 HBesG-E) auch die Stufenzuordnung bei einer Beförderung während der Zeit der Zuordnung zu einer Überleitungsstufe sowie der dann danach zu erfolgende reguläre Stufenaufstieg geklärt werden. Dies bleibt trotz des Beispiels in der amtlichen Begründung ⁶ weitestgehend unklar.
- Ferner bedarf es der Klärung, wie zu verfahren ist, wenn die Überleitung und ein Stufenaufstieg nach altem Recht zeitgleich auf den (angenommen) 01.04.2014 fallen. Wir gehen dabei davon aus, dass in diesen Fällen zunächst die Überleitung vorgenommen wird und dann zeitgleich danach unter Einschieben einer „juristischen Sekunde“ der anstehende Stufenaufstieg ebenfalls zum (bei diesem Beispiel) 01.04.2014 erfolgt.

Die §§ 3 und 4 HBesVÜG sehen nun eine Vielzahl von Abweichungen von diesem Prinzip in Hinblick auf einzelne Fallgestaltungen vor. Zum Teil werden Stufenlaufzeiten variiert, zum Teil auch die Zahlungsbeträge.

⁵ VG Frankfurt a. M. v. 20.08.2012, Az.: 9 K 5036/11.F; Sächsisches OVG v. 27.02.2012, RiA 2012, S. 169.

⁶ LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012, S. 428.

Beim Durchrechnen der noch zu erwartenden Lebens Einkommen ergibt sich hinsichtlich der Unterschiede zwischen einem hypothetischen Fortbestehen des derzeitigen Systems einerseits und des Inkrafttretens des Artikels 4 des 2. DRModG auf der anderen Seite folgendes Bild:

Im Allgemeinen gilt, dass die Lebens Einkommensveränderungen bei den übergeleiteten Beschäftigten z.B. in BesGR. A 13 in der Regel -0,2 % nicht übersteigen, in den Besoldungsstufen 10 und höher sind Unterschiede kaum noch auszumachen. Andererseits gibt es in der A 12 und in der A 15 leichte Verbesserungen.

Allerdings gibt es Fallgestaltungen, die aus dem beschriebenen Rahmen herausfallen, sei es, dass der Verlust beim Lebens Einkommen deutlich höher ist als bei anderen Fallgruppen, oder dass eine zwischenzeitlich erreichte kumulierte Belastung zu hoch ist. Diese Ausreißer sind abzulehnen. Entsprechende Regelungen sind im § 4 HBesVÜG zu ergänzen. Insbesondere seien folgende Fälle erwähnt:

- A 14, 0,1 oder 2 Jahre in Stufe 6: Das Lebens Einkommen vermindert sich um ca. 0,43 %, wobei ein kumulierter Spitzenwert von ca. - 0,87 % nach zwölf Jahren erreicht wird.
- A 14, 1 oder 2 Jahre in Stufe 8: Das Lebens Einkommen vermindert sich um ca. 0,34 %, wobei ein kumulierter Spitzenwert von ca. - 0,77% nach elf Jahren (bei einem Jahr Stufe 8) bzw. von - 1,0 % nach fünf Jahren (bei zwei Jahren in Stufe 8) erreicht wird.
- A 13, 2 Jahre in Stufe 5 31 Jahre wird übergeleitet in Überleitungsstufe zu Stufe 2: Das Lebens Einkommen vermindert sich um 0,75 %, wobei ein kumulierter Spitzenwert von -2,4 % nach sieben Jahren erreicht wird.
- A 13, ein Jahr in Stufe 5, 30 Jahre wird übergeleitet in Überleitungsstufe zu Stufe 2: Das Lebens Einkommen vermindert sich um 0,3 %, wobei ein vor allem zu bemängelnder kumulierter Spitzenwert von -1,98 % nach vier und sieben Jahren erreicht wird.
- A 12, zwei Jahre in Stufe 8, 40 Jahre, Überleitung in Stufe 5: Das Lebens Einkommen vermindert sich um 0,36 %, wobei ein vor allem zu bemängelnder kumulierter Spitzenwert von -2,02 % nach vier Jahren erreicht wird.
- A 11, zwei Jahre in Stufe 8 40 Jahre, Überleitung in Stufe 5: Das Lebens Einkommen vermindert sich um 0,32 %, wobei ein vor allem zu bemängelnder kumulierter Spitzenwert von -1,85 nach vier Jahren erreicht wird.
- A 10, zwei Jahre in Stufe 7: Das Lebens Einkommen vermindert sich um ca. 0,57 %, wobei ein kumulierter Spitzenwert von - 2,02 % nach vier Jahren erreicht wird.

2. Zu § 6 (Überleitung der Versorgungsempfänger):

Auch die Versorgungsempfängerinnen- und -empfänger werden in eine neue Tabelle übergeleitet. Nach unserer Einschätzung erfolgt dies aus rein **praktischen Erwägungen**. Mit der Festsetzung des Ruhegehalts (= der Pension) ist es eigentlich unerheblich, aus welcher Besoldungsgruppe bzw. welcher Stufe die Versetzung in den Ruhestand erfolgte. Die nachfolgenden Erhöhungen erfolgen auf der Grundlage des festgesetzten Ruhegehalts und nicht auf der Grundlage der ehemaligen Besoldungsgruppe. Gleichwohl erfolgt das praktische Vorgehen wohl danach, weshalb die gesonderte Überleitung von uns akzeptiert wird.

Nach § 6 Abs. 1 Satz 4 HBesVÜG wird nach erfolgter Überleitung ein Ausgleichsbetrag gezahlt, wenn die zugeordnete Stufe geringer ist, als das bisherige Grundgehalt. Ausweislich der Begründung⁷ wird dieser Betrag „bei späteren Bezügeerhöhungen entsprechend angepasst“. Diese Dynamisierung sollte im Gesetz selbst verankert werden.

V. Zu Art. 7: Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)

1. Zu § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. h) HPVG

Die Mitbestimmung bei **Entlassung einer Beamtin bzw. eines Beamten** gemäß § 77 Abs. 1 Nr. 1, Buchst. h) HPVG soll entfallen, sofern sie „kraft Gesetzes“ erfolgt. Diese erneute Einschränkung der Mitbestimmung wird abgelehnt. Es ist zwar zutreffend, dass der Dienstherr keinen Ermessensspielraum hat, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen einer Entlassung nach Gesetz vorliegen. Er muss jedoch eine entsprechende Sachverhaltsfeststellung treffen, bei der das Mitbestimmungsrecht des Personalrats einer erforderlichen zusätzlichen Richtigkeitskontrolle dient. Insoweit hat die h. M. in der Rechtsprechung auch in diesen Fällen des Normvollzugs ein Mitbestimmungsrecht als zusätzliche Richtigkeitskontrolle akzeptiert (*Rothländer* in HBR I § 77 HPVG Rn. 280 ff.).

2. Zu den Nr. 1., bis 7., 9., und 10:

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen bzw. um Fehlerkorrekturen. Insoweit keine Stellungnahme. Zu der geplanten Änderung des § 79 Nr. 2 Buchst. a) HPVG (Art. 7 Nr. 7 b) erfolgt der Hinweis, dass durch Art. 1 Nr. 8 des 2. Beschleunigungsgesetzes v. 18.12.2003 (GVBl. I S. 494, 495) wurde § 79 Nr. 2 Buchst. a) HPVG so gefasst, dass es hieß: „für die sonstigen Beamten auf Zeit...“. Die Formulierung „sonstigen“ stand im Zusammenhang mit der Schaffung der §§ 19a, 19b HBG. Bekanntlich gibt es § 19b HBG nicht mehr, § 79 HPVG ist zwar angepasst worden, es blieb jedoch bei der Einfügung der „sonstigen“ Beamten.

Aktuell ergibt dies jedoch keinen Sinn mehr, weil es außer den in § 4 Abs. 2 BeamtStG geregelten Fällen kein (sonstiges) Beamtenverhältnis auf Zeit mehr gibt. Mithin kann in der Tat diese Einfügung gestrichen werden (so auch *Rothländer* in HBR I § 79 HPVG Rn. 123).

Die Aufhebung der **§§ 119 bis 121 HPVG** ist sachgerecht. Alle Vorschriften haben sich durch Zeitablauf erledigt (so z. B. *Rothländer* in HBR I § 119 HPVG Rn. 1).

3. Zu Nr. 8:

Demgegenüber **lehnen** wir **die** geplante **Ergänzung** bei § 81 Abs. 2 HPVG durch die Worte „Grundsätze der“ Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung **ab**. Damit wird dieser Mitwirkungstatbestand weiter entwertet. Die Konsequenz wäre, dass die Personalvertretungen nicht mehr umfänglich bei der Vorbereitung und Durchführung solcher z. B. nach § 21 HBesG erforderlichen Bewertung wären, sondern eben nur noch bezogen auf deren Grundsätze, was immer dies dann auch sein mag.

⁷ LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012, S. 435

4. Sonstiges:

a) Wir schlagen vor, **§ 37 Abs. 2 HPVG** wie folgt neu zu fassen:

„(2) Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden bzw. die Sprecherin bzw. der Sprecher der Freiwilligen nach § 19 BFDG hat das Recht, an Sitzungen des Personalrats der Dienststelle mit beratender Stimme teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die die von ihnen vertretenen Personen betreffen.“

Wir begründen dies wie folgt:

Das **Teilnahmerecht** des **Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden** an den Personalratssitzungen nach § 37 Abs. 2 HPVG läuft zumindest **seit Mitte 2011** praktisch **leer**. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Wehrpflicht durch § 62 WPflG ausgesetzt. Zwar gilt das ZDG und das ZDVG als alternativer Dienst zur jetzt ehemaligen Wehrpflicht bzw. als konkretisierende Bestimmungen zur Rechtsstellung des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden unverändert fort, sie laufen aber letztlich ins Leere, weil es eben keine Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes folglich auch eines Zivildienstes als Alternative zur Wehrpflicht mehr gibt.

Da die Wehrpflicht jedoch lediglich ausgesetzt aber nicht abgeschafft wurde (so besteht z. B. Art. 12a GG gilt unverändert fort), sind das ZDG und das ZDVG ebenfalls formell unverändert in Kraft. Praktisch gibt es aber seit Mitte 2011 auslaufend keine Zivildienstleistenden mehr. Anstelle des Zivildienstes wurde mit Wirkung zum 01.07.2011 der **Bundesfreiwilligendienst** geschaffen (§ 1 ff. BFDG; dazu: *Leube*: Bundes- und Jugendfreiwilligendienst – Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht in der Einsatzstelle, ZTR 2012, S. 207 ff.). Diese Personen verfügen wie zuvor die Zivildienstleistenden über eine eigene Interessensvertretung (§ 10 BFDG). Sie wählen sich in der Einsatzstelle **Sprecherinnen bzw. Sprecher**, die ihre Interessen vertreten sollen. Gleichwohl hat der hessische Gesetzgeber bis heute aus dieser Neuregelung keine Konsequenzen gezogen. Die Folge ist, dass einerseits die Beteiligung des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden an den Personalratssitzungen praktisch leerläuft, für die alternative Hinzuziehung der Sprecherin bzw. des Sprechers der Freiwilligen mangels gesetzlicher Grundlage kein Raum ist. Diese Situation soll hiermit beendet werden.

b) Zu § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b); Nr. 2 Buchst. b) HPVG

Wie schon im Tarifbereich soll bekanntlich jetzt auch im Besoldungsrecht das System der Dienstaltersstufen durch Erfahrungsstufen ersetzt werden. In beiden Bereichen jeweils verbunden mit der Möglichkeit, dass bei der Ersteinstellung auch berufliche Vorerfahrungszeiten berücksichtigt werden können, die dann zu einer höheren Stufenzuordnung führen. Ebenfalls in beiden Bereichen identisch geregelt ist die Möglichkeit des verkürzten Stufenaufstiegs bei Vorliegen besonderer Leistungen. Diesen relativ neuen tarif- bzw. besoldungsrechtlichen Instrumentarien stehen keine normierte Mitbestimmungsrechte bei der jeweiligen Anwendung gegenüber, was zu einer Reihe von rechtlichen Auseinandersetzungen geführt hat (zum Beamtenbereich: *VG Frankfurt a. M.* v. 10.10.2011, Az.: 22 K 1823/11.F.PV (V); *Rothländer* in HBR I § 77 HPVG Rn. 80. Zum Tarifbereich: *Rothländer* in HBR I § 77 HPVG Rn. 493 ff.).

Wegen der jeweils auch kollektiven Auswirkungen der jeweiligen Entscheidungen fordern wir, dass die Personalvertretungen bei den jeweiligen Ermessensentscheidungen ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht erhalten.

VI. Zu Art. 10 (Hessisches Richtergesetz)

In § 38 Abs. 2 Satz 1 HRiG sind unverändert die **überholten Statusgruppen** der „Angestellten und Arbeiter“ genannt. Personalvertretungsrechtlich kennen wir u. a. nur noch die Gruppen der Beamten und der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Da in § 38 Abs. 2 Satz 2 HRiG darauf insoweit Bezug genommen wird, ist dies anzupassen. Es muss richtig lauten: „.... *der Beamten und Arbeitnehmer.*“.

VII. Zu Art. 24 (Lebenspartnerschaftsgesetz)

Durch Art. 24 wird das Lebenspartnerschaftsgesetz insoweit ergänzt und klargestellt, dass Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner ab dem Zeitpunkt der Begründung der Lebenspartnerschaft analoge Ansprüche haben wie Eheleute. Damit werden die Konsequenzen aus der Entscheidung des BVerfG v. 19.06.2012 (Az.: 2 BvR 1397/09) gezogen, wonach längstens rückwirkend zum 01.08.2001, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Ansprüche geltend gemacht werden können. Insoweit geht diese Regelung über den Gesetzentwurf der Fraktion von Bündnis90/Die Grünen geregelten Inhalt hinaus. Dieser sieht zwar einen Anspruch ab dem 01.08.2001 vor, es würde aber die zivilrechtliche Verjährungsfrist gelten. Von daher ziehen wir die Regelung im 2. DRModG vor.

VIII. Zu Art. 25 Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO)

1. Zu Nr. 1

Keine Stellungnahme.

2. Zu § 1 Abs. 1 Satz 1:

Der Gesetzentwurf sieht keine Regelung zur Reduktion und Vereinheitlichung der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit vor. Dies ist auch mit Blick auf die Entwicklung in anderen Bundesländern zu kritisieren. Wir fordern, dass die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf einheitlich maximal 40 Stunden in der Woche reduziert wird.

Ferner beinhaltet die HAZVO derzeit keine Regelung zu folgenden Fragestellungen:

- Reduktion der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit in Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag (Montag bis Samstag) fällt wie z. B. im Jahre 2013 der 01.01.2013 (Dienstag),

- entsprechender Freizeitausgleich für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die Schicht- und Wechselschichtdienst auch an gesetzlichen Feiertagen leisten. Es besteht keine Regelung, dass für die Arbeitsleistung an diesen Tagen an anderen Tagen ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren ist,
- die Regelung des § 9 Abs. 1 Satz 2 HAZVO wonach für eine Arbeitsleistung am 24.12. und/oder am 31.12. „bis 12.00 Uhr“ Freizeitausgleich zu gewähren ist, ist widersprüchlich. Sie benachteiligt diejenigen, deren Arbeitszeit an diesen Tagen erst danach beginnt. Nach dem Wortlaut der Regelung hätte dieser Personenkreis (Beginn der Dienstleistung nach 12.00 Uhr) keinen Anspruch auf einen gesonderten Freizeitausgleich.

Diese Komplexe müssen in einer neugefassten HAZVO geregelt werden. Im Einzelnen:

Z. B. die Beamtinnen und Beamten der Stadtpolizei Frankfurt a. M. (Hilfspolizeibeamte gem. § 99 HSOg) arbeiten eine 12stündige Wechselschicht. Es stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang für die Ableistung dieses Schichtdienstes auch an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen, ein Freizeitausgleich zu gewähren ist. Die HAZVO sieht einen solchen Freizeitausgleich nicht vor, weshalb er auch in der Realität nicht gewährt wird. Praktisch bedeutet dies, dass sich letztlich die Jahresarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten der Stadtpolizei Frankfurt a. M. im Verhältnis zu anderen Beamtinnen und Beamten erhöht.

a) Freizeitausgleich für die Ableistung von Schicht- bzw. Wechselschichtdienst an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen:

Die gesetzlichen Regelung wie z. B. §§ 85 ff. HBG (§ 60 HBG-E) beinhalten keine Regelung.

Die **Hessische Arbeitszeitverordnung**⁸ sieht keinerlei Regelung zu einem Freizeitausgleich für den Fall der Ableistung von Schicht- bzw. Wechselschichtdienst vor. Die **Erschwerniszulagenverordnung**⁹ enthält zwar Regelungen für den finanziellen Ausgleich, allerdings keine Bestimmung über die Gewährung eines Freizeitausgleiches. Erschwerend kommt hinzu, dass die HAZVO noch nicht einmal eine Regelung über die Reduzierung der regelm. wöchentlichen Arbeitszeit in den Fällen enthält, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag fällt (anders: § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT). Gleichwohl dürfte die Praxis so sein, dass dies der Fall ist.

Demgegenüber enthält die hier allerdings nicht anwendbare **Polizei-arbeitszeitverordnung** (HBR IV, Nr. 1015) eine Bestimmung. Nach § 4 Abs. 4 HPolAZVO vermindert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Polizeivollzugsbeamtinnen bzw. -beamten dann, wenn „*ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag...*“ fällt. „Arbeitstag“ in diesem Sinne sind die Wochentage Montag bis einschl. Freitag (§ 8 Satz 1 HAZVO). Dies bedeutet praktisch, dass z. B. die Wochenarbeitszeit für die 40. Woche des Jahres 2011 sich um die an einem Tag zu leistenden Stunden verminderten, weil am Montag dieser Woche der „Tag der deutschen Einheit“ als gesetzlicher Feiertag lag.

⁸ i. d. F. des Art. 7 des 1. DRModG v. 25.11.2010; HBR IV, Nr. 1011

⁹ HBR IV, Nr. 1431.1

Gleiches gilt bezogen auf das Jahr 2012 bezogen auf den 1. und 2. Weihnachtsfeiertag (Dienstag und Mittwoch) sowie auf den 01.01.2013 (Neujahr; Dienstag).

Auch die Regelungen der **Hessischen Urlaubsverordnung** (HUrlVO) führen zu keinem Ergebnis. Zwar definiert § 5 Abs. 3 Satz 1 HUrlVO den Begriff der „Arbeitstage“ dergestalt, dass darunter nur die Kalendertage zu rechnen sind, „an denen nach der maßgeblichen Arbeitszeitregelung Dienst zu leisten ist“. Dies ist vorliegend gegeben. Auch z. B. am 03.10. war bzw. ist Dienst zu leisten. Zwar gelten auf einen Werktag fallende gesetzliche Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird, nicht als Arbeitstage (§ 5 Abs. 3 Satz 3 HUrlVO). Diese Regelung ist aber nur für die praktische Anwendung der Urlaubsdauer gem. § 5 Abs. 1, 2 HUrlVO ohne Bedeutung und beantwortet nicht die Frage hinsichtlich eines zusätzlichen Freizeitausgleichs.

Demgegenüber enthält die **Arbeitszeitverordnung des Bundes** (AZV) eine mit dem Tarifbereich vergleichbare Regelung. Nach § 3 Abs. 3 AZV verkürzt sich die Arbeitszeit um jeden gesetzlich anerkannten Feiertag sowie für Heiligabend und Silvester. Diese Regelung gilt ausdrücklich auch für den Schichtdienst (§ 3 Abs. 3 Satz 2 AZV).

Demgegenüber enthalten die **tarifrechtlichen Regelungen**, auch wenn sie hier keine Bedeutung erlangen, ausdrückliche Regelungen (§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT).

Insoweit muss als Zwischenergebnis festgestellt werden, dass die anzuwendenden Regelungen keinen Anspruch auf Reduzierung der Sollarbeitszeit insoweit vorsehen, als auf einen Werktag ein gesetzlicher Feiertag fällt.

b) Freizeitausgleich für die Dienstleistung an Heiligabend und Silvester:

Anders verhält es sich für die Ableistung des Dienstes am 24. Dezember (Heiligabend) bzw. 31. Dezember (Silvester) die beide keine gesetzlichen Feiertage sind. Grundsätzlich sind diese beiden Tagen dienstfrei, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Soweit Dienstleistung erbracht wird, „ist für den Dienst bis 12.00 Uhr an einem anderen Tag Freizeitausgleich zu gewähren“ (§ 9 Abs. 1 HAZVO). Dies bedeutet, wenn entweder am 24. 12 und/oder am 31.12. Dienst mindestens bis 12.00 Uhr zu leisten war, dann ist an einem Tag ein Freizeitausgleich im Umfang eines vollen Arbeitstages zu gewähren. Der Anspruch auf Dienstbefreiung im Umfang eines vollen Tages und nicht etwa nur im Umfang des am 24.12. bzw. 31.12. geleisteten Dienstes ergibt sich aus der Tatsache, dass der Verordnungsgeber z. B. auf die Verwendung des Wortes „entsprechender“ verzichtet hat (**a. A.** wohl v. *Roetteken* in HBR IV § 85 HBG Rn. 253 der ausdrücklich von „entsprechendem Freizeitausgleich“ spricht). Auch aus dem einleitenden Hinweis das „für den Dienst bis 12.00 Uhr..“ Freizeitausgleich gewährt werden soll kann kein Hinweis abgeleitet werden, dass dieser nur in dem zeitlichen Umfang erfolgen soll, wie an diesem Tag auch tatsächlich Dienst geleistet wurde. Dieser kann auch zu einem Zeitpunkt begonnen haben, dass eine Dienstleistung bis 12.00 Uhr einen vollen Arbeitstag ergibt. Zum anderen will der Verordnungsgeber mit der 12.00-Uhr-Regelung lediglich deutlich machen, dass eine Dienstleistung an diesem Tag jedenfalls auf jeden Fall bis zu dieser Uhrzeit ausgleichspflichtig ist. Dies gilt dann auch für jeden Dienst, der erst danach, also nach 12.00 Uhr endet, jedoch nicht für Dienst, der zuvor beendet wird.

Nach dem reinen Wortlaut der Regelung wäre es dann aber so, dass wenn der Dienst (aus welchen Gründen auch immer) an diesem Tag erst nach 12.00 Uhr beginnt, nicht die Rechtsfolge des Freizeitausgleichs an einem anderen Tage eintreten würde. Dieses Ergebnis kann nicht gewollt sein und ist zu korrigieren.

IX. Zu Art. 28: Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO)

1. Zu Nr. 1:

Diese Regelung wird von uns abgelehnt. Sie führt im Ergebnis dazu, dass die Regelungen über die Dienstbefreiung nicht mehr wie bisher auch analog auf den Tarifbereich angewandt werden. Wir verweisen insoweit auf unsere Stellungnahme zu § 69 Abs. 3 HBG-E.

2. Zu Nr. 2:

Mit der Aufhebung von § 17 Satz 2 HUrlVO und damit der bisherigen Befristungsregelung sind wir einverstanden.

3. Sonstiges: Finanzielle Abgeltung nicht genommenen Erholungsurlaubs

Die Änderungsverordnung enthält keine Regelung bezüglich des Anspruchs auf finanzielle Abgeltung objektiv nicht mehr nehmbarer Erholungsurlaubs. Vor dem Hintergrund der explizit hessischen Rechtsprechung hierzu¹⁰ wäre es möglich gewesen, diese, der Rechtsprechung zum Tarifrecht folgenden Auffassungen, bereits in den Gesetzentwurf aufzunehmen. Mittlerweile liegt auch eine ausdrückliche Bestätigung dieser Rechtsprechung durch das BVerwG vor¹¹. Von daher muss auch in die HUrlVO eine entsprechende Regelung aufgenommen werden.

X. Sonstiges:

Hessische Laufbahnverordnung und Hessische Laufbahnverordnung besondere Fachrichtungen

Obwohl es einerseits eine Reihe von Ermächtigungsgrundlagen im neuen HBG gibt und zudem bereits seit einiger Zeit Rechtsprechung zu bestimmten Komplexen vorliegt, die einzuarbeiten ist, werden mit dem Entwurf des 2. DRModG keine entsprechenden Änderungen vorgelegt. Dies ist auch mit Blick auf die Zeitabläufe zu kritisieren. Im Rahmen einer Änderung sowohl der HLVO als auch der HLVOBF ist folgendes zu beachten:

- 01.** In beiden Verordnungen ist jeweils das Erfordernis der „hauptberuflichen“ Tätigkeit zu streichen. Der Nachweis einer beruflichen Tätigkeit soll genügen.
- 02.** Bis zu einer formellen Neufassung beider Verordnungen werden das Landespersonalamt und auch die Landespersonalkommission bei Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen des § 20

¹⁰ VG Frankfurt a. M. v. 20.08.2012, Az.: 9 K 1691/12.F; HessVGH v. 26.09.2012, Az.: 1 A 161/12

¹¹ BVerwG Urteil v. 31.01.2013, Az.: 2 C 10.12

Satz 1 HLVO hinsichtlich der Definition des Begriffs der „*hauptberuflichen Tätigkeit*“ nicht auf die Begriffsdefinition des § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBf zurückgreifen.

- 03.** Bis zu einer entsprechenden Änderung auch der HLVOBf wird die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBf dergestalt angewandt, dass auch Arbeitszeiten berücksichtigt werden, die unterhalb der jeweils regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit lagen.

Begründung:

§ 20 Satz 1 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO; HBR IV 2010) fordert von dem anderen Bewerber eine mindestens vierjährige hauptberufliche Tätigkeit. Wann jedoch das Merkmal der „Hauptberuflichkeit“ vorliegt, wird nicht näher definiert. Demgegenüber ist es so, dass nach **§ 3 Abs. 1 Satz 1 Hessische Laufbahnverordnung besonderer Fachrichtungen** (HLVOBf, HBR IV, Nr. 2020) eine zeitlich zwar nicht näher definierte aber zumindest „hauptberufliche Tätigkeit“ als Befähigungsanforderung bestimmt. Anders als in der HLVO wird dieser Begriff hier jedoch näher bestimmt. § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBf regelt, dass *„Anteile einer hauptberuflichen Tätigkeit, die auf eine Teilzeitbeschäftigung entfallen, entsprechend ihrem Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt werden, wenn sie mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen haben“*. Dies bedeutet auch, dass eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unberücksichtigt bleibt (so wohl auch Ziff. 7 des Kabinettsbeschluss zur *„Beförderungspraxis bei Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung“* v. 02.03.1993).

Zwar regeln beide Vorschriften zumindest ähnliche Sachverhalte, dies jedoch wie zu sehen unterschiedlich. Von daher stellt sich zunächst die Frage, ob bei der Anwendung des § 20 Satz 1 HLVO auf die Begriffsdefinition des § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBf zurückgegriffen werden kann. Wir halten dies nicht für möglich. Wie zu sehen, fehlt es in der HLVO an einer ausdrücklichen Definition dessen, was „Hauptberuflich“ ist.

Angesichts der Tatsache, dass der gleiche Ordnungsgeber in der HLVOBf eine ausdrückliche Regelung getroffen hat, kann man nur den Schluss ziehen, dass er die insoweit einschränkende Anrechnung nur hier zur Anwendung bringen wollte, nicht jedoch auch im Geltungsbereich der HLVO. Denn wenn er sie auch hier anwenden wollte, hätte er eine entsprechende Regelung aufnehmen können. Aus der Tatsache heraus, dass er dies nicht getan hat, kann man nur den Schluss ziehen, dass er es nicht wollte.

Dessen ungeachtet stellt sich jedoch generell die Frage, ob eine solche nur anteilige Berücksichtigung hauptberuflicher Tätigkeit und zudem erst dann, wenn sie mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde, ganz grundsätzlich rechtmäßig ist oder nicht. Der Begriff der „Hauptberuflichkeit“ taucht in dienstrechtlichen Regelungen öfter auf. Zur Klärung dieser Frage kann man deshalb nach unserer Auffassung auf die zu anderen Regelungen ergangene Rechtsprechung und Literatur zurückgreifen. So enthält z. B. § 10 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG auch den Begriff der „hauptberuflichen“ Tätigkeit.

Danach ist es so, dass bis ca. 1997 in der Tat die Auffassung vertreten wurde, dass das Merkmal der Hauptberuflichkeit u. a. nur dann vorliegt, wenn eine Tätigkeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde (*BVerwG* 18.09.1997, ZBR 1998, S. 103). Insoweit stand jeden-

falls bis dahin die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBF in Übereinstimmung mit der h. M. in der Rechtsprechung zu vergleichbaren, vor allem dienstrechtlichen Vorschriften. Daran wird aber aktuell nicht mehr festgehalten. Nach neuerer Rechtsprechung gilt eine Tätigkeit auch dann als Hauptberuflich, wenn sie mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgeübt wird (*BVerwG* v. 29.09.2005, ZBR 2006, S. 129; zu allem: *Crisolli/Schwarz* § 10 BeamtVG Rn. 11; *Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer* § 10 BeamtVG 50 f.; *Schütz/Maiwald* § 10 BeamtVG Rn. 22). Dies wird u. a. mit der zunehmenden Teilzeitarbeit auch im öffentlichen Dienst, die auch Arbeitszeiten unterhalb der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit zulässt, begründet. Dem kann aus unserer Sicht nur zugestimmt werden. Auch wenn es vorliegend in aller Regel um die Berücksichtigung von Zeiten im Angestellten- bzw. Arbeitnehmerverhältnis geht, sei doch darauf verwiesen, dass selbst § 85a Abs. 5 HBG unter bestimmten Voraussetzungen einer Beamtin bzw. einem Beamten gestattet, mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst auszuüben.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass unabhängig vom Umfang der individuellen Arbeitszeit diese Tätigkeiten immer in vollem Umfang anzuerkennen sind. Insofern muss dann auch festgestellt werden, dass die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 3 HLVOBF nicht in Übereinstimmung mit der seit Ende 2005 (!!) geltenden, aktuellen Rechtsprechung steht.

C. Stellungnahme zum Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

I. Zu Art. 1 bis 4:

Auf unsere Stellungnahme zu Art. 24 des 2. DRModG wird verwiesen. Zwar wird mit diesem (zeitlich früher) vorgelegten Gesetzentwurf im Prinzip das richtige Ziel verfolgt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass dies nicht bedeutet, dass alle betroffenen Personen nunmehr rückwirkend zum 01.08.2001 einen Anspruch auf einen entsprechenden Familienzuschlag oder sonstige Leistungen haben. Es gilt auch hier die zivilrechtliche Verjährungsfrist von drei Jahren. Nur wer Ansprüche geltend gemacht hat, die noch nicht realisiert sind und bei denen die zivilrechtliche Verjährungsfrist noch nicht eingesetzt hat, können insoweit dann rückwirkend im Umfang von drei Jahren Nachzahlungen erhalten.

**Deutscher
Juristinnenbund e.V.**

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

Berlin, 14. Februar 2013

S T E L L U N G N A H M E

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: ++49 – (0)30 – 443270-0
fax: ++49 – (0)30 – 443270-22
geschaeftsstelle@djbb.de
<http://www.djbb.de>

**zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein
Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen
(Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG)
– Drucks. 18/6558 –**

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djbb) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzentwurf. Für den Landesverband Hessen des djbb gebe ich folgende Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen ab:

Vorab ist anzumerken, dass der Landesverband Hessen die mit dem Gesetzentwurf insgesamt einhergehende verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr begrüßt und positiv bewertet.

Besonders hervorzuheben ist hierbei der neu gefasste § 63 Abs. 2 HGB. Diese Vorschrift regelt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie die Erhöhung der Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung von 15 auf 17 Jahre. Von großer Bedeutung dabei ist, dass die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit hierbei nicht mitzurechnen ist.

Allerdings wird auch auf folgende Verbesserungsvorschläge hingewiesen:

1. § 4 Abs. 2 HBG:

Ämter in leitender Funktion sollten nicht grundsätzlich, sondern nur ausnahmsweise und mit besonderer Begründung auf Probe vergeben werden.

Die Neuregelung stellt eine Verschlechterung gegenüber der alten Regelung dar, die insbesondere Frauen benachteiligt. Frauen sind deshalb besonders nachteilig von dieser Neuregelung betroffen, weil sie häufiger als Männer unterbrochene

Erwerbsbiografien haben und deshalb schwieriger in leitende Funktionen kommen. Für sie besteht die Gefahr, aus Probezeiten gar nicht mehr herauszukommen.

2. § 10 Abs. 2 HBG:

Der neue Abs. 2 Satz 1 sollte ersatzlos gestrichen werden. Für die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung in allen Fällen gibt es keine sachlichen Gründe. Die neue Regelung stellt eine Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Recht dar. In der derzeit gültigen Fassung – § 8 HBG – ist die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung nicht in allen Fällen vorgesehen.

3. § 10 Abs. 3 Satz 1 HBG:

Stellenausschreibungen sollten immer extern durchgeführt werden. Solange Frauen insbesondere in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, benachteiligen interne Stellenausschreibungen Frauen. Die Neuregelung sollte insofern wie folgt präzisiert werden:

„Die Bewerberinnen und Bewerber sind durch externe Stellenausschreibungen zu ermitteln.“

4. § 14 Abs. 2 Satz 2 HGB

sollte ersatzlos gestrichen werden. Diese Neuregelung erscheint in ihrer Allgemeinheit willkürlich. In welchem Bundesland weist die Ausbildung Defizite aus? Durch diese Regelung werden Frauen benachteiligt, weil sich innerhalb des öffentlichen Dienstes erfahrungsgemäß mehr Frauen aufgrund familiärer Beziehungen bundesweit verändern müssen.

5. § 20 Abs. 2 HBG:

Der Wegfall der Möglichkeit, die Probezeit durch Vorerfahrungen zu verkürzen, stellt eine Verschlechterung für Frauen dar. Frauen haben häufiger als Männer gebrochene Erwerbsbiographien, so dass sie von längeren, nicht abkürzbaren Probezeiten besonders hart betroffen sind.

Die Neuregelung sollte wieder durch die bisherige Vorschrift ergänzt werden:

„Die Probezeit dauert mindestens drei Jahre. Die Anrechnung von Zeiten einer gleichwertigen Tätigkeit kann bis zu einer Mindestprobezeit von einem Jahr vorgesehen werden. Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die Einzelheiten, insbesondere die Bewährungsfeststellung, die Anrechnung von Zeiten sowie Ausnahmen von der Probezeit einschließlich der Mindestprobezeit.“

6. § 34 Abs. 1 HBG:

Das Hinausschieben der Altersgrenze sollte nur in dringenden Ausnahmefällen und mit besonderer Begründung möglich sein. Die vorgeschlagene Regelung fördert das „Old Boys’ Network“. Wir schlagen folgende Alternative vor:

„Wenn es aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist, kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag oder mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten über die Altersgrenze hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 70. Lebensjahr. Die zwingenden dienstlichen Gründe sind schriftlich darzulegen. Die gesundheitliche Eignung ist erneut aufgrund ärztlicher Untersuchung festzustellen.“

Die Ausnahmeregelung für Staatsanwälte sollte ersatzlos gestrichen werden. Für diese Ausnahme gibt es keine sachlichen Gründe.

7. § 67 Abs. 2, 2. Halbsatz HBG

sollte ersatzlos gestrichen werden.

8. § 18 HBesG

sollte ersatzlos gestrichen werden. Für eine Residenzpflicht gibt es keine sachlichen Gründe.

9. § 29 Abs. 1 HBesG:

Es sollte nach Satz 2 folgender Satz eingefügt werden:

„Sofern hauptberufliche Tätigkeiten nicht vollständig anerkannt werden, ist dies schriftlich zu begründen.“

Die Begründungspflicht ist notwendig, um Willkür zu vermeiden. Frauen sind in besonderem Maße auf die Anerkennung von Erfahrungszeiten angewiesen, weil sie häufig nach Elternzeiten in den öffentlichen Dienst wechseln.

Noreen von Schwanenflug

Vorsitzende des Landesverbands Hessen im djb



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Landesverband Hessen

Landesgeschäftsstelle

Otto-Hesse-Straße 19 / T3

64293 Darmstadt

Telefon (06151) 27 94 500

Telefax (06151) 27 94 502

kontakt@dpolg-hessen.de

www.dpolg-hessen.de

DPoIG Landesverband Hessen, Otto-Hesse-Str. 19/T3, 64293 Darmstadt

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Herrn Vorsitzenden
Horst Klee, MdL
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Steuer-Nr. 07 224 0101 5
Finanzamt Darmstadt

GS/MS

13.2.2013

I.)

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP
für ein zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen
(Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG);
Drucksache 18/6558**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir begrüßen ausdrücklich, dass die Dienstrechtsreform nunmehr auch in Hessen abgeschlossen werden soll und dass mit dem Gesetzentwurf unbeirrt am Berufsbeamtentum nach dessen hergebrachten Grundsätzen festgehalten wird.

Unter Hinweis auf die Stellungnahme des DBB Hessen nehmen wir zum vorliegenden Gesetzentwurf also wie folgt Stellung:

Besoldung:

Nachdem der Forderung der DPoIG Hessen (schließlich auch eingebracht als Forderung der Kooperation der Polizeigewerkschaften) zur Einführung einer „Besoldungsordnung Polizei“ nicht entsprochen wurde, bleiben alle Nachteile erhalten, die sich durch das Festhalten an der A-Tabelle für die Polizeibeamten in Hessen ergeben.

Rund 98 % der hessischen Polizeivollzugsbeamten befinden sich in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und davon rund 90 % in den drei Besoldungsgruppen A 9, A 10 und A 11. Damit muss fast die gesamte Beamtenschaft der hessischen Vollzugspolizei mit all ihren überaus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Funktionen in diesen drei Besoldungsgruppen, von denen die Besoldungsgruppe A 10 wiederum den weitaus größten Teil ausmacht, abgebildet werden.

-2-

-2-

Die breite Masse der rund 30-jährigen hessischen Polizisten hat den Dienstrang eines Polizeioberkommissars („POK“ / A 10), bei der breiten Masse der 55-Jährigen ist es ebenso bzw. immer noch so.

Der Gesetzgeber muss erkennen, dass dies mit der Absicht, eine leistungsfähige Polizei in Hessen auch für die Zukunft zu gestalten, nicht zu vereinbaren ist.

Es bleibt also die nüchterne Erkenntnis, dass auch künftig nur mit weiteren Hebungsprogrammen das beschriebene Problem ein wenig gelindert werden kann.

An dieser Stelle sei auch noch angemerkt, dass wir das jüngst mit dem Haushalt 2013/2014 verabschiedete Hebungsprogramm in die Besoldungsgruppen A 10 / A 11 sehr wohlwollend zur Kenntnis genommen haben.

Um den bekannten „Flaschenhals“ nicht noch enger werden zu lassen, halten wir darüber hinaus die Einführung eines Besoldungsamts „A 13 Z“ und den deutlich erleichterten, prüfungsfreien Aufstieg in den höheren Dienst mit entsprechenden Nachschlüsselungen für erforderlich.

Nach unserer Überzeugung ist die Erfahrung aus mehreren Jahrzehnten Polizeivollzugsdienst und dem Durchlaufen der Ämter bis zum Spitzenamt des gehobenen Dienstes nur schwer auszugleichen durch einen Seiteneinstieg in den höheren Dienst.

Eine Erhöhung des Anteils des höheren Dienstes insgesamt (durch Aufstiegsbeamte) ist ebenso notwendig.

Gesonderte Leistungsanreize in der Besoldung halten wir für entbehrlich, in vielen Bereichen der Polizei sogar für kontraproduktiv. Der Aufwand, der neben der üblichen Beförderungsauswahl und dem Beurteilungssystem betrieben werden muss, um die „Begünstigten“ für eine leistungsorientierte Besoldung auszuwählen, steht in keinem vernünftigen Verhältnis zum beabsichtigten Motivationsgewinn.

In jedem Fall müssen die Mittel für Leistungsanreize „on top“ zur Verfügung gestellt und dürfen nicht etwa durch abgeschnittene Bestandteile bei einer Besoldungsanpassung gegenfinanziert werden.

Der Gesetzentwurf muss auch hinsichtlich der Regelungen um die Sonderzahlung abgeändert werden. Die Sonderzahlung muss in die Grundtabelle eingearbeitet werden.

Selbst wenn derzeit nicht die Absicht bestehen sollte, die Sonderzahlung auszusetzen oder weiter zusammen zu streichen, wäre es ein vertrauensbildendes Signal an die hessischen Beamten, die immer wiederkehrende Befürchtung und die damit zusammenhängenden Debatten ein für alle Mal aus der Welt zu schaffen.

Zur Frage der Besoldung gehört für uns auch die Einführung einer landesweit einheitlichen Dienstpostenbewertung für die hessische Polizei.

Die DPolG Hessen hat hierfür schon vor Jahren einen überaus konstruktiven Vorschlag erarbeitet, der als Arbeitsgrundlage zur Verfügung steht.

Neben der großen Chance, dadurch für mehr Transparenz und Verlässlichkeit zu sorgen, wird man so neben den schon bestehenden Vorgaben des § 18 BBesG auch jüngster Rechtsprechung folgen können.

-3-

Beurteilungsrichtlinien:

Wir teilen die Auffassung der Fraktionen der CDU und der FDP zur Notwendigkeit der Einführung von Beurteilungsrichtlinien.

Und wir sind –jenseits der Frage, wie Beurteilungsrichtlinien im Detail aussehen sollten- jedenfalls der Auffassung, dass turnusmäßige Regelbeurteilungen mit einem Mindestmaß an vorgegebener Bewertungsquotierung die Grundlage bilden müssen. Anlassbezogene Beurteilungen müssen die absolute Ausnahme bleiben.

Wochenarbeitszeit:

Das weitere Festhalten an der 42-Stunden-Woche für die Unter-50-Jährigen halten wir für nicht hinnehmbar!

Gerade für die durch stets wechselnde Einsatzzeiten besonders belasteten Einheiten (Wechselschichtdienst pp.) der Vollzugspolizei bedeutete die Anhebung auf 42 Stunden eine erhebliche Mehrbelastung, die im Ergebnis zu einer „gefühlten ständigen Verfügbarkeit“ führte. Dringend erforderliche Regenerationsphasen nach einem Schichtumlauf konnten immer seltener in Anspruch genommen werden.

Da zwischenzeitlich Regelungen getroffen wurden, wonach unter bestimmten Voraussetzungen Stundenkontingente des Lebensarbeitszeitkontos durch Freizeit vergütet werden können, haben wir ohnehin eine sonderbare Situation:

Zunächst müssen in einem Kraftakt 42 Stunden in der Woche erbracht werden, um anschließend für eine zunehmende Zahl der Kolleginnen und Kollegen auf deren Antrag in einem aufwändigen Antrags- und Genehmigungsverfahren Stunden in Freizeit zu vergüten, so dass unterm Strich ohnehin immer häufiger eine 41-h-Woche übrig bleibt.

Allerdings muss hierfür ein enormer Verwaltungsaufwand getrieben werden.

Um abschließend ein wirklich reales Bild zu erhalten, müssen auch die gestiegenen Krankheitsraten gegengerechnet werden.

Es muss also zur 40-Stunden-Woche zurückgekehrt werden, wobei mindestens zeitnah ein Einstieg bei den besonders belasteten Einheiten und dann sukzessive die Übertragung auf alle Beamten der hessischen Polizei notwendig ist.

Versorgung/Gesundheitsmanagement/Fürsorge:

Wir begrüßen, dass im Gesetzentwurf die Absicht zur Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ zum Ausdruck kommt.

Die Altersstruktur in der hessischen Polizei und die anwachsende Zahl nicht mehr (voll) polizeidienstfähiger Kolleginnen und Kollegen bereiten uns große Sorgen!

Immer häufiger werden Kolleginnen und Kollegen damit konfrontiert, dass man sie vorzeitig in den Ruhestand versetzen muss, weil man keinen geeigneten Dienstposten mehr für sie zur Verfügung stellen kann, auf dem sie mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen noch bis zur Altersgrenze „durchhalten“ können.

Die ersten „Echtfälle“ der vorzeitigen Ruhestandsversetzung gegen den Willen des Betroffenen haben wir schon zu konstatieren.

Kollegen, die über Jahrzehnte hoch engagiert Polizeidienst verrichtet haben und dadurch krank geworden sind, müssen schließlich immense Versorgungsabschläge in Kauf nehmen, weil man alle wissenschaftlichen Erkenntnisse ignoriert hat und zudem bis zum heutigen Tage selbst die wenigen Möglichkeiten einer gezielten Personalsteuerung sträflich vernachlässigt.

In diesem Zusammenhang sei nur beispielhaft an die diesbezüglichen Aussagen der Studien der Uni Oldenburg (zur Untersuchung der Auswirkungen langjährigen Wechselschichtdienstes auf die Gesundheit) und des TÜV für das Land Berlin erinnert. Seit Jahrzehnten bekannte und immer wieder untermauerte arbeitsmedizinische Erkenntnisse bestätigen das, was wir ohnehin alle wissen (müssten):

Wechselschichtdienst über viele Jahre macht krank! Wechselschichtdienst so, wie er heutzutage verrichtet wird, macht noch schneller krank!

Wir als DPoIG Hessen weisen seit langem darauf hin, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht. Doch mit einiger Verwunderung beobachten wir, dass man verantwortlicherseits offenbar noch nicht erkannt hat, dass „der Karren auf die Wand zurast“!

Deshalb fordern wir die Fürsorgepflicht des Dienstherrn wie folgt ein:

Der im § 14 HBeamVG vorgesehene Versorgungsabschlag bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung muss in den Fällen entfallen, in denen ein Polizeibeamter nach wie vor Dienst versehen möchte, aber in Ermangelung eines geeigneten freien Dienstpostens (der mögl. durch einen wesentlich lebensjüngeren, voll dienstfähigen Kollegen besetzt ist) gegen den Willen in den Ruhestand versetzt werden soll.

Die Aussetzung des Versorgungsabschlags in diesen Fällen sollte zunächst auf fünf Jahre befristet werden. In diesem Zeitraum sollte die Entwicklung beobachtet und dann über die weitere Verfahrensweise entschieden werden.

Begleitend dazu haben wir die Forderung an den Dienstherrn und die Führung der hessischen Polizei nach einer wesentlich stringenteren Personalsteuerung bereits erhoben.

Sollte sich die Situation weiter verschärfen und sollten Instrumente der Personalsteuerung ebenso nicht fruchten, halten wir die Schaffung zusätzlicher Anreize zum längeren Verbleiben in besonders belasteten Einheiten durch Einführung eines gestaffelten Erwerbs von Versorgungsansprüchen (schnellerer Erwerb in besonders belasteten Einheiten) für dringend erforderlich.

Urlaub/Erschwerniszulagen:

Wir brauchen dringend die Gewährung von bis zu -6- Tagen Zusatzurlaub für den Wechselschichtdienst und ähnlich belastete Einheiten, und zwar je -1- Tag für je -100- Stunden geleisteten Nachdienst.

Es bedarf auch der Klarstellung der Vorschrift in der UrlVO dahingehend, dass für die Berechnung des Zusatzurlaubs ausschließlich die Anzahl der geleisteten Nachtdienststunden als Parameter gelten darf.

Die bisherige Regelung in der UrlVO, die zu abstrusen Ergebnissen und auch deshalb zu Streitverfahren vor dem Verwaltungsgericht geführt hat, sollte hiermit abgeschafft werden.

Die Dienstrechtsreform sollte auch genutzt werden, um ähnlich belastete Einheiten (Bsp. OPE) mit den den Wechselschichtdienst betreffenden Regelungen gleichzuschalten.

Die Anhebung der Sätze für die Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten halten wir für dringend geboten.

Personalvertretungsrecht:

Die Einführung von Abschnittsüberschriften wird sehr begrüßt, sie kann den Umgang mit dem Gesetzeswerk ein wenig erleichtern.

Nachdem in der Folge der Personalratswahlen im Mai 2012 erneut mehrere Streitverfahren bei hessischen Verwaltungsgerichten anhängig sind zur Frage der Auslegung der Bestimmungen der bisherigen Vorschriften in den §§ 29 und 40 HPVG, regen wir an, den Willen des Gesetzgebers eindeutiger zu formulieren (Wer hat Anspruch auf das Amt des stv. Personalratsvorsitzenden? / Wer hat Anspruch auf eine Freistellung? / Wird der Vorsitzende bei der Berechnung nach Hare-Niemeyer angerechnet?).

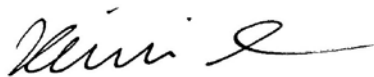
Daneben ist eine Stärkung der Beteiligungsrechte geboten.

II.)**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

zum vorliegenden Gesetzentwurf haben wir keine Einwände.

Mit freundlichen Grüßen



(Heini Schmitt)
Landesvorsitzender

DSTG · Landesverband Hessen · Kruppstr. 105 · 60388 Frankfurt

An den
Innenausschuss des
Hessischen Landtags
z. Hd. des Vorsitzenden
Herrn MdL Horst Klee
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

Kruppstr. 105
60388 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 59 04 59
Telefax (0 69) 95 52 06 32
e-mail: DSTG-Hessen@t-online.de
Internet: www.DSTG-Hessen.de

AZ: I/sch
Datum: 14.02.2013

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen zum

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) – Drucks. 18/6558-

und dem

Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht – Drucks. 18/6256-

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Gelegenheit im Rahmen der schriftlichen Anhörung zum Gesetzentwurf für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) Stellung nehmen zu können. Grundsätzlich können wir eingangs darlegen, dass wir als DStG Hessen den Ausführungen unseres Dachverbands, dem dbb Hessen, inhaltlich zustimmen und die gemachten Ansätze unterstützen.

Gleichwohl möchten wir die Gelegenheit wahrnehmen, auf einzelne Passagen ergänzend einzugehen und dieses insbesondere aus dem Blickwinkel der Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung. Im Übrigen werden wir verstärkt auf Bereiche verweisen, in welchen unseres Erachtens Nachbesserungs- und Verbesserungsbedarf existiert.

Prinzipiell verzeichnen wir positiv, dass ursprüngliche Absichten im vorliegenden Gesetzentwurf nicht mehr enthalten sind und der Entwurf mit seiner veränderten Besoldungsstruktur der Forderung der Diskriminierungsfreiheit Rechnung trägt. Gerade vor dem Hintergrund, dass sich auch der öffentliche Dienst in Hessen dem Einfluss der wachsenden Problematik der Demographie nicht entziehen kann. Der Dienstherr ist daher gefordert, mit einem attraktiven und modernen Dienstrecht dem steigenden Konkurrenzdruck im Kampf um die „klügsten Köpfe“ zu begegnen. Hierunter fällt die Notwendigkeit, die kollektive wie auch individuelle Einkommens- und Berufsentwicklung positiv zu gestalten. Ebenso sind auch die Aktivitäten im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der gleichen Intensität zu verfolgen. Die bereits im Bereich der Vereinbarkeit Beruf und Familie begangenen Wege sind Erfolg versprechend und finden unsere Unterstützung.

Die Frage der Einkommens- und Berufsentwicklung darf unseres Erachtens jedoch nicht vordergründig aus dem Augenwinkel der Haushaltsbelastung der öffentlichen Hand gesehen werden. Eine Investition in diesen Bereichen entwickelt durchaus eine amortisierende Wirkung. Eine Stärkung der Steuerverwaltung würde ein Vielfaches von Steuereinnahmen produzieren und über den Weg der Einnahmensteigerung zur weiteren Konsolidierung der öffentlichen Haushalte beitragen.

Unter Berücksichtigung dieser einleitenden Anmerkungen teilen wir die Auffassung des dbb Hessen, Nachbesserungen vorzunehmen. Darunter fallen u.a die Anhebung der Eingangsämter der jeweiligen Laufbahngruppen sowie auch die Schaffung eines neuen Spitzenamtes A 13 Z im gehobenen Dienst. Gleichzeitig ist erforderlich, die vorgenommene Neugestaltung der Besoldungsstruktur unter der Prämisse zu verändern, dass die zu befürchtenden Nachteile des höheren Dienstes im Bereich des „Lebenserwerbseinkommens“ korrigiert werden.

Zu den genannten Punkten werden wir in unserer nachfolgenden Stellungnahme intensiver eingehen.

Abschließend sollte in diesem Rahmen nicht verschwiegen werden, dass zu einem modernen und attraktiven öffentlichen Dienst auch eine Abkehr von der nunmehr seit 2004 geltenden „42-Stundenwoche“ gehört. Neben der bereits verstärkten und sich zusätzlich verstärkenden Arbeitsbelastung der Beschäftigten der Hessischen Landesverwaltung stellt diese Tatsache seit vielen Jahren einen zusätzlichen „Hemmschuh“ und eine nicht hinnehmbare Ungleichbehandlung zum Tarifbereich dar.

Nun zum Entwurf des 2. DRModG im Einzelnen:

Artikel 1 – Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Prüfung der gesundheitlichen Eignung - § 10

Grundsätzlich wird seitens der DStG Hessen unterstützt, dass vor einer lebenslangen Bindung neben der fachlichen auch die gesundheitliche Eignung geprüft werden sollte. Auch in der bisherigen Rechtsanwendung erfolgte eine solche gesundheitliche Untersuchung. Jedoch führt der Entwurf explizit aus, dass vor „jeder“ Verbeamtung auf Lebenszeit eine Gesundheitsprüfung erfolgen solle. Es stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der organisatorischen und finanziellen Erfordernisse, eine allumfassende Verbindlichkeit einzuführen. Ratsam erscheint es, lediglich eine bedarfsweise Untersuchung zur Einstellung als Beamter auf Widerruf oder zu Beginn der Probezeit durchzuführen. Sollten konkrete Anhaltspunkte gegeben sein, könnte eine weitere Untersuchung vor der Verbeamtung auf Lebenszeit angeraten sein. Insoweit wäre eine Öffnung der bestehenden Formulierung zu unterstützen und ein sensibler Umgang mit dieser Vorschrift, insbesondere unter Wahrung der Interessen von Behinderten, in der Praxis empfehlenswert.

Laufbahnen - §§ 13 ff

Es bleibt auch in diesem Bereich festzuhalten, dass seitens der DStG Hessen keine Vorbehalte gegen die Neustrukturierung der Laufbahnen unter der Vorgabe des besseren Überblicks vorgebracht werden. Eine endgültige Betrachtung und Beurteilung des Laufbahnrechtes bleibt jedoch unzweifelhaft der Vorlage der novellierten Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) vorbehalten.

Ein modernes Laufbahnrecht ist nicht gleichbedeutend mit dem Ziel eines möglichen flexiblen Personaleinsatzes. Die Bereiche des öffentlichen Dienstes und der hessischen Landesverwaltung sind so vielfältig, dass auch der Bestand an Fachverwaltungen zukünftig unerlässlich sein wird. Diesem wird durch die vorliegende Gliederung in elf Laufbahnen Rechnung getragen. Ebenso unerlässlich bleibt jedoch die Fortführung der verwaltungsinternen Ausbildung, die eine fachspezifische Vorbereitung für den aktiven Dienst gewährleistet und den vorhandenen hohen Standard stabilisiert. Eine externe Ausbildung und Zugangsvoraussetzung sollte weiterhin nur bestimmten Bereichen vorbehalten bleiben.

Erforderlich erscheint auch im Hinblick auf die Anwendung der Verordnungsermächtigung im Sinne des § 23 HBG die Maßgabe, dass die Absicht der Durchlässigkeit der Laufbahnen –wie von der Mediatoren Gruppe angeregt– in horizontaler wie auch in vertikaler Richtung erhalten bleibt. Mithin ist für besonders leistungsfähige und –willige Bedienstete eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit im Rahmen ihrer Berufsausübung gegeben. Dieses ist zudem ein personalkosten-schonender und verwaltungsökonomischer Ansatz.

Die Festsetzung von Höchstaltersgrenzen (z.B. § 23 Absatz Nr. 4 und 5) wird unter dem Blickwinkel der bekannten Altersdiskriminierungsdebatte zurückhaltend und skeptisch gesehen und sollte in nur tatsächlich begründeten Fällen erfolgen.

Beförderung/Aufstieg - § 21

Seitens der DStG Hessen werden die beabsichtigte Aufhebung des sogenannten Altersbeförderungsverbots und die Ermöglichung einer Beförderung innerhalb von zwei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze begrüßt. Mit dieser Regelung wird Beamtinnen und Beamten bei Vorliegen entsprechender Leistungen eine Honorierung ermöglicht. Wir würden es jedoch gleichfalls befürworten und schlüssig erachten, wenn in diesen Fällen auch ein Nachvollzug im Bereich der Versorgung erfolgen würde.

Im Bereich der Betrachtung des HBeamtVG werden wir erneut darauf eingehen.

Dienstliche Beurteilungen - § 59:

Auch hier haben wir keine Einwände, wenn allgemeine Vorschriften über die dienstliche Beurteilung niedergelegt, also „Leitplanken“ vorgegeben werden. Einer angestrebten Generalisierung von Beurteilungsrichtlinien erteilen wir eine Absage, weil unseres Erachtens in den verschiedenen Verwaltungsbereichen unterschiedliche Anforderungen existieren. Eine etwaige spätere landesweite Umsetzung und der durchzuführende Übergang von den bisherigen ressortspezifischen Beurteilungsrichtlinien zu landeseinheitlichen wäre intensiv zu begleiten. Zudem befürchten wir eine sich steigernde Anzahl von Konkurrentenstreitigkeiten. Aus unserer Sicht besteht weiterhin die Notwendigkeit ressortspezifischer Gegebenheiten in den Fachverwaltungen.

Arbeitszeit, Urlaub - §§ 60 ff:

Unter Berücksichtigung der verlängerten Lebensarbeitszeit für die Jahrgänge ab 1964 mit dem 67. Lebensjahr ist die nach § 66 erfolgte Verlängerung der Dauer von unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach § 63 Abs. 3 und Beurlaubung nach § 64 Abs. 1 sowie nach § 65 Abs. 1 und 2 zu begrüßen. Mit dieser Anpassung wird auch dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprochen.

Unbenommen dessen würden wir zwei ergänzende rechtliche Möglichkeiten begrüßen und anregen:

- Nach § 62 Abs. 1 HBG des vorliegenden Entwurfs kann eine Beamtin oder ein Beamter mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden. Wir regen an, in § 62 eine Regelung aufzunehmen, die insbesondere älteren Kolleginnen und Kollegen in Anlehnung an § 63 Abs. 3 HBG ohne Vorliegen von speziellen Anforderungen (Familie, Pflege) die

Möglichkeit eröffnet, eine unterhältige Teilzeit anzutreten. Mit dieser Möglichkeit würde diesem Personenkreis ein fließender Übergang in die verlängerte Lebensarbeitszeit ermöglicht. Die Inanspruchnahme könnte ggf. ebenfalls unter die zeitliche Begrenzung des § 66 fallen.

- § 64 ermöglicht eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen, wenn die in Absatz 1 Nr. 1 und 2 genannten Gründe erfüllt sind. Des Weiteren erlaubt der § 65 HBG unter den genannten Gründen nur eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus beschäftigungspolitischen Gründen oder in Bereichen, in denen ein Stellenübergang abgebaut werden soll. Eine sogenannte „voraussetzungslose“ Beurlaubung kann nicht ausgesprochen werden, wenn die genannten Gründe nicht erfüllt sind.

Aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch ohne Kinder) ergeben sich Lebenssachverhalte, welche die Beamtin oder den Beamten vor eine weitreichende Entscheidung stellen können. Als Beispiel mag der berufliche Auslandsaufenthalt des Ehegatten für einen begrenzten Zeitraum genannt werden. In dieser Situation steht der beamtete Ehepartner durchaus vor der ausschließlichen Entscheidung eines Antrags auf Entlassung. Unter Berücksichtigung der eingangs dargelegten Problematik der Demographie erscheint der mögliche Verlust einer ausgebildeten und erfahrenen beamteten Person durch geänderte Regelungen vermeidbar.

Auch in diesem Fall könnte eine Aufnahme in die zeitliche Begrenzung des § 66 HBG erfolgen.

Landespersonalkommission - §§ 98 bis 103:

Wir begrüßen als DStG Hessen ausdrücklich die Beibehaltung der Landespersonalkommission. Diese Institution hat sich über die Jahre ihrer Existenz als wichtiges und praxisorientiertes Vermittlungs- und Entscheidungsgremium erwiesen. Wir raten allerdings an, eine paritätische gewerkschaftliche Vertretung in diesem Gremium herzustellen und dem dbb beamtenbund und tarifunion, Landesbund Hessen, ebenfalls zwei Mitglieder zuzugestehen. Insbesondere im Beamtenbereich dürfte diese gleichrangige Vertretung in dieser Landespersonalkommission nachvollziehbar sein.

Artikel 2 – Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Anpassung der Besoldung - § 16:

Nach der genannten Vorschrift soll eine Anpassung der Besoldung „...entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse...“ erfolgen. Wie in den eingangs dargelegten Worten ausgeführt, kann der öffentliche Dienst nur unter dem Blickwinkel der Demographie konkurrenzfähig sein, wenn auch die Rahmenbedingungen attraktiv für die Bewerberinnen und Bewerber sind. Hierzu gehört auch eine adäquate Besoldung. Insoweit sollten diese genannten Anpassungen im

Gleichklang mit dem Tarifbereich und auch unter Berücksichtigung der allgemeinen Einkommensentwicklung erfolgen. Ein Auseinander- bzw. Abtriften dürfte im Kampf um den Nachwuchs und darüber hinaus kontraproduktiv sein. Wichtig aus unserer Sicht ist, dass diese Vorschrift tatsächlich gelebt und der öffentliche Dienst nicht mit finanziellen Sonderopfern belegt wird.

Beförderungsämtler - § 26:

Beförderungsämtler sollen sich nach ihrer Wertigkeit von der niedrigeren Besoldungsgruppe abheben. Dieses wird seitens der DStG Hessen unterstützt. Eine Beförderung benötigt einen Dienstposten mit höherer Wertigkeit und somit auch einen anderen und anspruchsvolleren Inhalt der Tätigkeit.

Eine Abkehr vom Grundsatz des amtsadäquaten Einsatzes darf kein Vorschub geleistet werden. Unbenommen dessen erscheint es ratsam, auch die Möglichkeit gewisser Bündelbewertungen zu ermöglichen. Insbesondere im Eingangsbereich, also nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes und in bestimmten Aufgabenbereichen kann eine Bündelbewertung unter Berücksichtigung der praktischen Arbeitsabläufe verwaltungsproduktiv, ratsam und sinnvoll sein. Mit dem Tolerieren einer solchen Bündelbewertung wären eine gewisse Kontinuität und ein notwendiges Ansammeln von Fachwissen und Kompetenz ermöglicht. Die Bündelbewertung sollte und darf nicht die gesamte Laufbahngruppe, sondern lediglich bestimmte Besoldungsgruppen und stets nur bestimmte Aufgabenbereiche, umfassen. Die Entscheidung hierüber sollte den einzelnen Ressorts -unter bestimmten Bedingungen- ermöglicht werden. Diese Vorgehensweise würde etwaigen Rechtsstreitigkeiten vorbeugen.

Obergrenzen –für Beförderungsämtler - § 27

Um eine Umsetzung der unter § 26 beschriebenen funktionsgerechten Bewertung der Aufgaben zu gewährleisten, ist die Beibehaltung der bisherigen und beabsichtigten Fortschreibung der Obergrenzenregelungen unerlässlich. Sie bieten Wegweiser für ein strukturelles Vorgehen und setzen notwendige Rahmenbedingungen.

Unter Berücksichtigung der bereits formulierten negativen Auswirkungen des Lebenserwerbseinkommens der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes wird, wie bereits angeführt, eine Anhebung des Eingangsamtes auf A 14 angeregt.

Bezogen auf die Steuerverwaltung halten wir es des Weiteren für angezeigt, eine maßvolle Erhöhung der Obergrenzen des höheren Dienstes über die bisher in der Anlage IX Absatz 1 Nr. 3 festgelegten Werte durchzuführen. Insbesondere im Bereich der Steuerverwaltung würde eine solche positive Veränderung, aber auch eine darüber hinausgehende Öffnung bspw. der B-Besoldung für Vorsteherinnen und Vorsteher bedeutender Finanzämter mit herausgehobenen Funktionen den Aufgaben und der enormen Bedeutung Rechnung tragen.

Im Bereich des gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung erscheint ebenfalls die Möglichkeit der Vergabe der Wertigkeit A 13 Z für ebenfalls herausgehobene und koordinierende Tätigkeiten erforderlich. Es wäre deshalb wichtig, die Einschränkung der Fußnote 1) zur Besoldungsgruppe A 13 (20 % der ausgebrachten Stellen der BesGr A 13) auf den gehobenen technischen Dienst aufzuheben und eine Ausweitung zu ermöglichen bzw. in gleicher Weise hinsichtlich der Fußnote 9) zu verfahren und die dortigen Einschränkungen fallen zu lassen.

Die Regelungen des Absatzes 2 hinsichtlich der Möglichkeit der Überschreitung der Stellenplanobergrenzen nach Anlage IX für die Dauer von bis zu fünf Jahren um jeweils bis zu 25 Prozent dürfte für bestimmte Bereiche zur Steigerung der Attraktivität und zur Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten eine grundsätzlich durchaus positive Maßnahme sein.

Es erscheint eine Inanspruchnahme dieser Sonderregelung jedoch unter den derzeit existierenden finanziellen Rahmenbedingungen des Haushalts nicht realistisch. Zumal nach Ablauf der Frist die Überschreitung gegenkompensiert werden muss. Hieraus folgt, dass sich für diese Verwaltungsbereiche ein „Nachstau“ ergeben würde. Um eine solche Praxis abzufedern, würde ein stufenweiser Ausstieg über mehrere Jahre zumindest für einen gleitenden Übergang und für eine Entspannung sorgen.

Grundgehalt und Stufenaufstiege - § 28

Die Neustrukturierung der Grundgehaltstabelle trägt den derzeitigen Rechtsstreitigkeiten und der vorhandenen Rechtsunsicherheit Rechnung. Die beabsichtigte Abkehr vom altersabhängigen Aufstieg in den sogenannten Dienstaltersstufen ist unter Berücksichtigung der möglichen Altersdiskriminierung notwendig. Der Grundsatz des Aufstiegs in den Stufen auf Grundlage der gewonnenen Erfahrung ist folgerichtig und wird mitgetragen.

Ob und in welchem Umfang von der Möglichkeit der vorzeitigen Gewährung der Leistungsstufe gemäß Absatz 4 Gebrauch gemacht wird, steht zweifelsfrei unter dem Vorbehalt der inhaltlichen Gestaltung einer noch zu erstellenden Durchführungsverordnung, welche eine transparente und nachvollziehbare Gewährung regelt.

Berücksichtigungsfähige Zeiten - § 29:

Mit der vorzunehmenden Anrechnung von berücksichtigungsfähigen Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung nach § 28 Absatz 2 Satz 1 werden Zeiten von Vortätigkeiten berücksichtigt, welche für die dienstliche Tätigkeit vorteilhaft und hilfreich sind.

Wir raten jedoch an, die genannten berücksichtigungsfähigen Zeiten um zwei weitere Fallgestaltungen zu erweitern:

Nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 wird eine wegen wehrdienst- oder zivildienstbedingter Verzögerung unter Berücksichtigung des Arbeitsplatzschutzgesetzes bei der ersten Stufenfestsetzung ausgeglichen. Unter dem Blickwinkel des somit durchzuführenden Nachteilsausgleichs wäre ebenfalls eine Anrechnung von Zeiten, wenn sich eine Einstellung wegen der ununterbrochenen Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes unter achtzehn Jahren verzögert, vorzunehmen.

Ebenfalls sollte eine Berücksichtigung bei der ersten Stufenfestsetzung des höheren Dienstes in der Landesverwaltung erfolgen. Durch die beabsichtigte neue Stufenlaufzeit verändert sich die Erwerbsbiographie der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes. Um diese negativen Auswirkungen zu minimieren und im Sinne einer positiven Nachwuchsgewinnung die Tätigkeit lukrativ zu gestalten, erscheint die Anrechnung von Vorzeiten in Höhe der Zeitdauer des Referendariats folgerichtig und gerechtfertigt.

Leistungsanreize, Leistungsanerkennung - § 46

Als DStG Hessen unterstützen wir alle Anstrengungen, um die seitens der Kolleginnen und Kollegen gezeigten Leistungen zu honorieren und in finanziellen Gegenleistungen münden zu lassen. Oberste Priorität und Leistungsanerkennung war und sollte auch in Zukunft eine Beförderung sein. Nur eine Beförderung gewährleistet eine nachhaltige und auch später in der Versorgung erkennbare Leistungshonorierung.

Im Gegensatz hierzu sind die in § 46 genannten Leistungselemente nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen (wie bisher) möglich. Des Weiteren sind diese nicht ruhegehaltsfähig (Absatz 1 Satz 3). Eine Ausnahme hierbei bildet die mögliche Gewährung von einem dreitägigen Sonderurlaub. Diese zusätzlichen drei Tage sind nicht monetären Voraussetzungen unterworfen. Problematisch könnte dieses Zugeständnis in den gegebenen Zeiten hohen Personalmangels und hohen Arbeitsaufwands sein, da sich bei der Inanspruchnahme zusätzliche Folgen ergeben, die zur Belastung der anderen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich führen würden.

Vollstreckungsvergütung für andere Vollstreckungsbeamtinnen und Vollstreckungsbeamte - § 53:

Die nach Absatz 3 gegebene Möglichkeit, einen abweichenden Maßstab für die Vollziehungsbeamtinnen und –beamten der Finanzverwaltung festzulegen, wird unterstützt und gewährleistet die Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten der einzelnen Verwaltungsbereiche. Unerlässlich ist, wie auch Absatz 2 ermöglicht, dass Teile der Vergütung als ruhegehaltsfähig erklärt werden.

Kürzung der Anwörterbezüge - § 63

Die Regelungen einer vorzunehmenden Kürzung der Anwörterbezüge wird seitens der DStG Hessen in der beabsichtigten Art und Weise nicht unterstützt. Wir sehen eine Novellierung dieser Regelung im Rahmen der anstehenden Dienstrechtsreform als dringend geraten an.

Nach dem vorliegenden § 63 kann eine Kürzung der Anwörterbezüge bis zu 30 % des Grundgehalts (Stufe 1) der entsprechenden Laufbahn erfolgen. Von der Kürzung kann nur unter den in Absatz 2 restriktiv genannten Kriterien abgesehen werden, insbesondere in besonderen Härtefällen.

Auf Grundlage der genannten Grenze würde die Ausnutzung der Spannbreite der Kürzung im mittleren Dienst eine Reduzierung der Anwörterbezüge von 390,- € (von 950,81 € auf 560,40 €) und im gehobenen Dienst von 343,- € (von 1003,54 auf 660,-€) bedeuten. Die genannten möglichen Kürzungsbeträge erscheinen überhöht und unausgewogen (Verhältnis mittlerer zu gehobener Dienst).

Unseres Erachtens sollte eine Kürzung der Anwörterbezüge allenfalls nur dann erfolgen, wenn das Nichtbestehen des Ausbildungsziels im Verhalten bzw. einer mangelnden Leistungsbereitschaft des Anwärters begründet liegt. Inwieweit eine Kürzung erzieherischen Charakter hat, möchten wir nicht näher kommentieren!

Anlagen I bis IX zum HBesG

Anlage I – II. Stellenzulagen

Nr. 6: Zulage für Beamtinnen und Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben

Die Einbeziehung der Steuerfahndungsdienste in den Kreis der Empfänger der genannten Stellenzulage wird befürwortet und entspricht den tatsächlichen Gegebenheiten und Anforderungen.

Nr. 10: Zulage für Beamtinnen und Beamte der Steuerverwaltung

Die Zahlung einer Stellenzulage für die Beamtinnen und Beamten im Außendienst in Fortsetzung der bisherigen Handhabung entspricht dem Einsatz und Engagement der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Im Rahmen der durchzuführenden Dienstrechtsreform erscheint es jedoch angeraten, die in der Anlage VII betragliche Differenzierung zwischen mittleren und gehobenen Dienst aufzuheben und nach oben anzugleichen. Eine einheitliche Zahlung von 39,50 €/Monat würde den tatsächlichen Aufwand, welcher unabhängig der Laufbahngruppe entsteht, entsprechen.

Nr. 13: Allgemeine Stellenzulage:

Die Beibehaltung der allgemeinen Stellenzulage erfährt unsererseits Zustimmung. Wir regen in diesem Zusammenhang jedoch an, eine betragsmäßige Anhebung der allgemeinen Stellenzulage des mittleren Dienstes im Bereich der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 (Absatz 1 Nr. 1 a = 18,31€) in Anlehnung an die ebenfalls genannten Beträge (Nr. 1b = 71,65€, Nr. 2 = 79,64€ und Nr. 3 = 71,64€) vorzunehmen, da die bestehenden Differenzen nicht begründbar bzw. nachvollziehbar sind.

Anlage I – III. Einstufung in den Ämtern

Wir weisen auf unsere bereits gemachten Ausführungen hinsichtlich der Einstufung des höheren Dienstes und des gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung hin. Die Umsetzung dieser Maßnahme (Öffnung des höheren Dienstes im Bereich des B-Besoldung und A 13 Z als Spitzenamt im gehobenen Dienst) wäre in den Einstufungen nachzuvollziehen.

Um Wiederholungen zu vermeiden, verweisen wir auf die Begründungen zu § 27 HBesG.

Ergänzend regen wir ebenfalls die Anhebung der Einstufung der Kanzlerin/des Kanzlers der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege von A 15 nach A 16 an und somit eine Gleichbehandlung im Vergleich zur Kanzlerin/zum Kanzler der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung. Die in der Begründung dargelegte Argumentation kann in gleichem Maße auf das Tätigkeitsfeld der Kanzlerin/des Kanzlers der HHFR übertragen werden.

Der Aufgabenbereich umfasst die Bereiche der Hochschule mit den Fachbereichen Steuer und Rechtspflege. Hinzu kommt durch die Bildung des Studienzentrums auch die Betreuung der Landesfinanzschule im Bereich der Ausbildung für den mittleren Dienst der Steuerverwaltung sowie die Ausbildung im Bereich des mittleren Justizdienstes. Die Ausbildungen schließen im gehobenen Dienst mit einem Diplom im Bereich der Steuer und Rechtspflege sowie im mittleren Dienst mit dem Titel des Finanzwirtes bzw. des Justizfachwirtes ab. Im Bereich der Ausbildung des gehobenen Justizdienstes erfolgt des Weiteren die Ausbildung für Thüringen. Zudem absolvieren bereits seit geraumer Zeit alljährlich Bundesfinanzanwälter ihre theoretischen Fachinhalte in der HHFR.

Mithin ist feststellbar, dass auch die Tätigkeit der Kanzlerin bzw. des Kanzlers der HHFR ein weites Spektrum umfasst. Sie schließt die Zusammenarbeit ressortübergreifend (Finanzen und Justiz) ebenso mit ein, wie eine notwendige Kommunikation mit der Verwaltung eines anderen Bundeslandes. Die Anzahl der auszubildenden Dienststellen, mit welchen eine Pflege und Kommunikation erforderlich, ist somit selbsterklärend.

Artikel 3 – Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBesG)

Ruhegehaltsfähige Dienstbezüge - § 5:

Zu § 21 HBG wurde bereits ausgeführt, dass das Aussprechen einer Beförderung auch innerhalb von zwei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze befürwortet und unter Berücksichtigung des Leistungsgedankens unterstützt wird.

Insbesondere unter dem Eindruck des vermehrt geforderten und forcierten Leistungsgedankens erscheint es insoweit jedoch auch nur folgerichtig und angeraten, diese Beförderung entsprechend versorgungswirksam werden zu lassen, auch wenn die zeitliche Befristung des § 5 Absatz 2 Satz 1 HBeamVG nicht erfüllt ist. Sollte eine Beförderung ausgesprochen werden, so sollte zumindest auf Grundlage einer verkürzten Befristung die „Mitnahme“ in den Ruhestand ermöglicht werden. Alternativ könnte ggf. eine zeitversetzte nachträgliche Übertragung auf die Versorgung möglich gemacht werden.

Ausbildungszeit - § 12:

Inhaltlich verweisen wir auf die umfangreichen Stellungnahmen des dbb Hessen hinsichtlich der Änderung des HBeamVG. Auch seitens der DStG Hessen wird der Wegfall der bisherigen Begrenzung auf das 17. Lebensjahr begrüßt und befürwortet. Nicht zuletzt unter Ausschluss möglicher Diskriminierungstatbestände erscheint diese Änderung im § 12 Abs. 1 HBeamVG angeraten, zumal die bisherige Regelung nicht nachvollziehbar und nicht begründet war.

Auch die Abkehr von der beabsichtigten Kürzung der Anrechnung von Ausbildungszeiten des höheren Dienstes auf 855 Tage und der vollen Berücksichtigung von 1095 Tagen wird befürwortet. Diese Anrechnung der Ausbildung trägt weiterhin zur notwendigen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes und insbesondere der Nachwuchsgewinnung im Bereich der juristischen Absolventen bei.

Altersgeld - § 76:

Die Einführung des Altersgeldes und somit die mögliche gleichzeitige Gewährung von Leistungen aus zwei verschiedenen Versorgungssystemen wird seitens der DStG Hessen nicht beanstandet. Ob der damit erhoffte und gewünschte Austausch zwischen Wirtschaft und Verwaltung erfolgsbringend ist, werden zweifellos die noch zu machenden Erfahrungen zeigen. Für den „Aussteiger“ aus der Verwaltung dürfte sich unzweifelhaft ein Vorteil ergeben, da die bisherige nachteilige Nachversicherung entfällt. Ob diese Erleichterung eines Wechsels nicht auch Nachteile für die Verwaltung bringen kann und wird, bleibt der Zukunft vorbehalten.

Artikel 4 – Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG)

Eine neue und veränderte Besoldungsstruktur beinhaltet für alle Betroffenen Vorbehalte und Zurückhaltung. Insoweit halten wir es für positiv, dass die Beamtinnen und Beamten mit einer betragsmäßigen Besitzstandswahrung in das neue Besoldungs- und Versorgungsrecht übergeleitet werden. Wie bei jeder Überleitung könnte es zu möglichen Verlusten führen, welche mit der Absicht des § 4 ausgeglichen werden sollen. Mit den niedergelegten Sonderregelungen soll sichergestellt werden, dass das Endgrundgehalt zu einem ähnlichen Zeitpunkt wie bisher erreicht wird und das Lebenseinkommen identisch im Vergleich zum alten Recht bleibt. Ob alle möglichen Fälle erfasst und aufgegriffen werden, wird im weiteren Verlauf der Anwendung des neuen Besoldungs- und Versorgungsrechtes zu betrachten sein. Mögliche Defizite wären nachträglich zu analysieren und nachzubessern.

Unseres Erachtens besteht eine Notwendigkeit der Begleitung der Beschäftigten bei der Überleitung in das neue Besoldungsrecht, um Akzeptanz und Verständnis für die neuen Strukturen zu finden.

Hinsichtlich der Versorgungsüberleitung bitten wir bei der Zahlung der Ausgleichszulage nach § 6 Absatz 1 Satz 4 HBesVÜG darauf zu achten, dass eine Dynamisierung in den anstehenden Besoldungs- und Versorgungsanpassungen erfolgt.

Hinsichtlich der vorzunehmenden Überleitung nach § 3 HBesVÜG möchten wir auf folgende, unseres Erachtens zu beachtende, Defizite hinweisen.

Nach § 4 Absatz 1 erfolgt eine Überleitung auf Grundlage des Grundgehalts, welches die Beamtin/der Beamte am Tag vor Inkrafttreten des 2. DRModG zusteht. Die Überleitung erfolgt in eine Überleitungsstufe zu einer Stufe bzw. direkt zu einer Stufe.

Bei einer Zuordnung zu einer Überleitungsstufe wird die zugehörige Stufe des Grundgehalts zu dem Zeitpunkt erreicht, zu dem das Grundgehalt nach § 27 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung gestiegen wäre (§ Absatz 2 Satz 1). Diese rechtliche Grundlage als Basis nehmend weisen wir auf folgende Überleitungskonstellation hin:

1. Bei der Überleitung aus den Besoldungsgruppen A 7 (Stufe 6), A 8 (Stufe 7), A 9 (Stufe 7), A 10 (Stufe 7), A 11 (Stufe 8) bis einschließlich A 12 (Stufe 8) erfolgt eine direkte Zuordnung in die Erfahrungsstufe 5. Mithin beginnt in diesen Fällen in entsprechender Anwendung des § 4 Absatz Satz 1 die Erfahrungszeit der Stufe. Die Erfahrungszeit in dieser Stufe beträgt vier Jahre, sodass nach vier Jahren ein Aufrücken in die Stufe 6 erfolgt. Die Verweildauer in den Stufen 6, 7 und 8 der bisherigen Besoldungstabelle betrug 3 Jahre. Sollte nunmehr eine dieser Personen mit dargestellter Überleitung zum Zeitpunkt der Überleitung kurz

vor Abschluss dieser Verweildauer stehen, würde durch die Überleitung ein Stufenaufstieg erst nach weiteren vier Jahren erfolgen. Da zwischenzeitlich nach bisheriger Rechtslage in den genannten vier Jahren ein weiterer Aufstieg in der Lebensaltersstufe erfolgt wäre, erfolgt ein Überleitungsverlust. Ein Ausgleich durch eine Sonderregelung nach § 4 erfolgt in diesen Fällen nicht.

2. Am nachfolgenden Beispiel bleibt festzuhalten, dass weitere Vorgänge ggf. einer Sonderregelung des § 4 bedürfen.
 - a. A 10, Stufe 4 = 2.508,29€
Überleitung in Überleitungsstufe zu Stufe 3 = 2.509,- €

Aufstieg in nächste Erfahrungsstufe Stufe 3 mit 2.568,- €
(bisher Aufstieg in LAST Stufe 5 = 2.628,77€)
 - b. A 12, Stufe 6 = 3.302,07€
Überleitung in Überleitungsstufe zu Stufe 4 = 3.303,-€

Aufstieg in nächste Erfahrungsstufe Stufe 4 = 3.422,-€
(bisher Aufstieg in LAST Stufe 5 = 3.448,-€)

Zu Beispiel a erfolgt eine Sonderregelung nach § 4 Absatz 5 Nr. 7.
Hingegen unterbleibt eine solche Sonderregelung zu genanntem Beispiel b.

An diesen genannten Beispielen wird verdeutlicht, welcher Klärungs- und Änderungsbedarf bei der durchzuführenden Überleitung und dem nachfolgenden Aufstieg in den Stufen besteht.

Artikel 7 – Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

Gegen die in Folge der rechtlichen Änderungen bedingten redaktionellen Anpassungen bestehen keine Vorbehalte.

Die Änderung des § 81 Absatz 2 HPVG durch die Einfügung „Grundsätzen der“ vor den Worten „Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung“ stellt eine weitere Einschränkung der Beteiligungsrechte dar und wird insoweit nicht befürwortet.

Artikel 25 – Änderung der Hessischen Arbeitszeitverordnung

Die vorgenommene Änderung des § 1a Absatz 1 Satz 4 HAZVO wird seitens der DStG Hessen akzeptiert.

In diesem Zusammenhang regen wir deshalb an, den Satz 2 des Absatz 1 dahingehend zu ändern, dass auch eine Zeitgutschrift für die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf erfolgt. Demzufolge wäre dieser Teil zu streichen.

Anwärterinnen und Anwärter, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben, leisten ebenfalls, wie alle anderen Beamtinnen und Beamten, eine 42-Stunden-Woche. Aus Diskriminierungsgründen muss diese Regelung harmonisiert werden. Die Inanspruchnahme eines eventuellen Zeitguthabens kann grundsätzlich erst nach Erreichen der erforderlichen 208 Stunden erfolgen, sodass keine negativen Auswirkungen auf die Ausbildung zu befürchten sind bzw. zeitliche Vakanzen entstehen werden.

Gesetzentwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Die vorzunehmenden rechtlichen Anpassungen entsprechen den Vorgaben des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes vom 19. Juni 2012. Folgerichtig sind eingetragene Lebenspartnerschaften wie Ehegatten zu betrachten. Dies unterstützt die DStG Hessen vollumfänglich.

Auch gegen eine notwendige Rückwirkung zum 01. August 2001 in den Fällen, in welchen Beamtinnen und Beamte in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben und diese ihren Anspruch auf Auszahlung des Familienzuschlags der Stufe 1 zeitnah geltend gemacht haben, bestehen keinerlei Bedenken.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Volz
Vorsitzender

GESAMTPERSONALRAT

Frankfurt am Main, 14.02.2013

Tel.: 069-212-33739

Fax: 069-212-30784



Innenausschuss des Hessischen Landtags
 Ausschusssekretariat
 Schlossplatz 1 - 3
 65183 Wiesbaden

**Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags
 Gesetzentwurf Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übermittlung der Gesetzentwürfe der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (2. DRModG) und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht.

Der Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt am Main vertritt über 10.000 Beschäftigte, hierunter sind ca. 3.000 Beamtinnen und Beamte. Unser besonderes Augenmerk liegt auf dem Miteinander von Tarifbeschäftigten und BeamtInnen. Ein Auseinanderfallen von Beschäftigungsbedingungen erschwert im alltäglichen Geschäft die Zusammenarbeit. Es muss also unser Anliegen sein, soweit als möglich die Grundlagen der Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnisse zu vereinheitlichen.

Leider nimmt der Entwurf im Wesentlichen nur technische Anpassungen an die Vorgaben des BeamStG vor und beschränkt sich auf redaktionelle oder durch gerichtliche Entscheidungen notwendig gewordene Anpassungen.

Im Folgenden möchten wir einige, unserer Meinung nach für die Stadt Frankfurt am Main und deren MitarbeiterInnen besonders relevanten und außerdem die Arbeitssituation maßgeblich beeinflussenden Regelungen eingehen.

**Verordnungsermächtigungen zum prüfungsfreien Aufstieg,
 Stellenobergrenzen, Beurteilungen**

Der Gesetzentwurf beinhaltet eine Reihe von Ermächtigungsnormen für den Erlass von Rechtsverordnungen. Diese sind jedoch nicht Bestandteil des Entwurfes. Z. B. ist hiervon betroffen das Laufbahnrecht. MitarbeiterInnen im einfachen Dienst gab es bei der Stadt Frankfurt am Main nicht mehr. Die Streichung dieser Laufbahngruppe ist somit hier ohne Auswirkung. Was im Gesetzentwurf fehlt, da die Neufassung der

HLVO nicht Bestandteil des Entwurfes ist, ist die Ausgestaltung des Systems des prüfungsfreien Aufstiegs. Die auch zukünftig notwendige Durchlässigkeit der Laufbahngruppen und der prüfungsfeie Aufstieg ist ein wesentlicher Motivationsaspekt und muss beibehalten werden.

Das - im Übrigen unseres Erachtens zur Personalführung und -entwicklung völlig ungeeignete und deshalb von uns abgelehnte - Instrument der Beurteilungen wird mit § 59 gesetzlich verankert, die Ausgestaltung bleibt aber mangels entsprechender Verordnung offen. Ein weiterhin von uns abgelehntes Instrument ist die Stellenobergrenzenregelung, deren nähere Ausgestaltung ebenfalls fehlt. Die Stadt Frankfurt muss im Rahmen ihres Selbstverwaltungsrechts zur Erledigung ihrer Aufgaben frei sein, auf der Grundlage von Art. 33 Absatz 5 GG und § 26 HBG-E zu entscheiden, welche Planstellen für BeamtInnen auszuweisen sind.

Ver-/Nachbesserungsbedarfe Stufenmitnahme bei Beförderung, Altersgrenzen, Dienstbefreiung

Die Umstellung der Grundgehaltstabelle vom Besoldungsdienstalter auf Erfahrungsstufen realisiert, dass ein Festhalten am alten System nach diversen Gerichtsentscheidungen nicht mehr möglich ist. Die Stufenzuordnung nach einer Beförderung ist allerdings im Gesetzentwurf nicht eindeutig geregelt. Es bedarf hier einer Klarstellung, dass die in der niedrigeren Besoldungsgruppe erreichte Stufe im Fall der Beförderung mitgenommen wird, es bei Beförderungen nicht zu Besoldungseinbußen kommen darf.

Das Festhalten an der Pension mit 67 wird von uns generell abgelehnt, hier bleibt die reale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation unberücksichtigt.

Der Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt am Main setzt sich insbesondere dafür ein, dass für die HilfspolizeibeamtInnen gem. § 99 HSOG, die im Schicht- und Wechselschichtdienst tätig sind, die besonderen Altersgrenzen der §§ 112 – 114 HBG-E gelten und somit eine vorgezogenen Altersgrenze von 62 Jahren haben.

Die Beibehaltung der Dienstbefreiung zur Ausübung ehrenamtlicher politischer und/oder gewerkschaftlicher Tätigkeit wird von uns begrüßt. Allerdings ist scharf zu kritisieren, dass die Anwendung gem. § 215 Abs. 1 HBG auf den Tarifbereich entfallen soll. Es kann sich hier unseres Erachtens nur um einen Redaktionsirrtum handeln, der dem Ziel der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechtes gem. Art. 29 HV entgegenläuft und die Handlungsmöglichkeiten der politischen Parteien und Gewerkschaften massiv einschränken würde.

Arbeitszeit/Versorgung

Das Fehlen der Reduktion und Vereinheitlichung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auch mit Blick auf die anderen Bundesländer zu kritisieren. Wir fordern die Reduzierung auf einheitlich 40 Stunden in der Woche.

Außerdem fehlen Regelungen zur/m Reduktion der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag (Montag – Samstag) fällt). Es fehlt die Normierung des Freizeitausgleichs f. Beamtinnen, die Schicht- und Wechselschichtdienst auch an gesetzlichen Feiertagen leisten. Es besteht keine Regelung, dass für die Arbeitsleistung an diesen Tagen an anderen

Tagen ein Freizeitausgleich zu gewähren ist, (hiervon sind insbesondere die BeamtInnen der Stadtpolizei Frankfurt am Main betroffen). Weiterhin fehlt die Festschreibung, dass für eine Arbeitsleistung am 24. oder 31.12. ab 12 Uhr ebenfalls Freizeitausgleich zu gewähren ist.

Zur Aufgabe der Beschränkung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres muss eine Übergangsregelung zum Inkrafttreten eingeführt werden.

Die Aufnahme der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen in den Gesetzentwurf wird von uns begrüßt, da die bisherige Regelung der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Einbußen bei den ausscheidenden KollegInnen geführt hat.

HPVG

Die Änderung des § 81 Abs. 2 HPVG lehnen wir ab, da der Mitwirkungstatbestand durch die Begrenzung auf die Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung weiter eingeschränkt und abgewertet wird.

So weit, in der gebotenen Kürze, unsere Vorstellungen zur inhaltlichen Gestaltung. Wir sind gerne bereit in der öffentlichen mündlichen Anhörung unsere Positionen weiter zu verdeutlichen und beabsichtigen mit zwei Personen teilnehmen. Zu unserer Vertretung werden erscheinen Herr Christian Barthelmes, Vorsitzender des Gesamtpersonalrates und seine Mitarbeiterin Frau Ute Wenda.

Mit freundlichen Grüßen

(Christian Barthelmes)
Vorsitzender

D E R H A U P T P E R S O N A L R A T

beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport

HPR-HMdl, Scheidemannplatz 1, 34117 Kassel

Hessischer Landtag
An den Vorsitzenden
des Innenausschusses
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

Vorsitzender
Jürgen Falk

Regierungspräsidium Kassel
Scheidemannplatz 1

34117 Kassel

e-mail: hprhmdis@rpk.s.hessen.de
Bearbeiterin: Miriam Mohr

Darmstadt, 14.Februar 2013

Stellungnahme des Hauptpersonalrats im Hessischen Innenministerium zu dem
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein zweites Gesetz zur
Modernisierung des Dienstrechts in Hessen
(Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz- 2.DRModG) –Drucks.18/6558-

und zu dem

Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen für ein Gesetz zur Gleichstellung
von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht –Drucks. 18/6256-

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee, sehr geehrte Frau Thaumüller,

zu den oben näher bezeichneten Gesetzentwürfen nimmt der HPR HmdIS wie folgt
Stellung:

I. Zu Artikel 1 Hessisches Beamtenengesetz (HBG)

1. Zu §§ 13;15 HBG (Laufbahnrecht)

Mit § 13 Absatz 2 HBG sollen die derzeit über 100 Laufbahnen auf dann nur noch 11 Laufbahnen reduziert werden. Aus unserer Sicht ist diese Regelung entbehrlich, weil die Anzahl der Laufbahnen weder ein Wert noch ein Problem an sich ist. Zumal § 13 Absatz 4 HBG vorsieht, dass innerhalb der einzelnen Laufbahn wieder fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige gebildet werden können und somit zukünftig neben 11 Laufbahnen trotzdem unzählige Laufbahnzweige bestehen können.

Der Wegfall des sog. "einfachen Dienstes" als Laufbahngruppe wird von uns ausdrücklich begrüßt!

Da die Neufassung der HLVO nicht Bestandteil des Gesetzentwurfs ist, ist für den HPR nicht erkennbar, wie der prüfungsfreie Aufstieg zukünftig gestaltet werden soll. In jedem Fall fordern wir aber, dass prüfungsfreier Aufstieg weiterhin möglich sein muss.

2. Zu § 33 HBG

Unsere Kritik an der Pension mit 67 wurde im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum ersten Dienstrechtmodernisierungsgesetz ausführlich vorgetragen und begründet und soll deshalb an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Der HPR bleibt bei seiner Haltung, dass die Pension mit 67 und die Rente mit 67 gleichermaßen unsinnig sind!

3. Zu § 59 HBG

In § 59 HBG soll zum ersten Mal das Instrument der dienstlichen Beurteilung gesetzlich verankert werden. Dies ist insofern verblüffend, als der letzte Anlauf der Landesregierung zur flächendeckenden Regelbeurteilung der Beamtinnen und Beamten im Jahr 2007 im Sande verlaufen ist. Auch die Landesregierung schien damals erkannt zu haben, dass die Unterwerfung der Beamten unter die Gauß'sche Normalverteilung kein geeignetes Instrument der Personalentwicklung und der Personalführung ist. Gleichwohl zeichnet sich ab, dass genau dieser Ansatz wieder gewählt wird, weshalb die Landesregierung ermächtigt werden soll, eine Rechtsverordnung zu erlassen, anstatt die genauen Modalitäten der dienstlichen Beurteilung im Mitbestimmungsverfahren nach dem HPVG beim Hauptpersonalrat HMdIS zu belassen.

Der HPR ist weiterhin der Auffassung, dass dienstliche Beurteilungen an der Person orientiert, frei formuliert und Beamtinnen und Beamte nicht in Schubladen einsortiert werden sollen. Dabei sollte der Aspekt der Personalentwicklung im Vordergrund stehen.

4. Zu §§63 Absatz 2,Absatz 3;64 Absatz 1 HBG

Gegen die geplanten Änderungen zur Schaffung der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Beamte auf Widerruf und der Verlängerung der Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten um jeweils zwei Jahre bestehen keine Bedenken.

5. Zu § 69 Absatz 3 HBG

Die Streichung der Regelung zur Dienstbefreiung für Tarifbeschäftigte zur Ausübung ehrenamtlicher, gewerkschaftlicher oder politischer Betätigung lehnt der HPR HMdIS entschieden ab!

Zum einen widerspricht dies der ansonsten immer wieder proklamierten Stärkung des Ehrenamtes, zum anderen läuft das dem Auftrag zur Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts entgegen.

Regelmäßig dürfte die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung nicht das entscheidende Kriterium dafür sein, ob sich jemand für die Gesellschaft engagiert oder nicht. Es erleichtert jedoch das unentgeltliche Engagement für die Gemeinschaft, die eine oder andere Stunde nicht nacharbeiten zu müssen. Viele Einrichtungen und Vereine, die sich zum Beispiel um Kinder und Jugendliche kümmern oder Kranken und Menschen mit Behinderungen im Alltag beistehen, wären ohne die unbezahlten Ehrenamtlichen nicht mehr arbeitsfähig. Den Großteil ihrer Arbeit leisten Ehrenamtliche, Gewerkschafter und politisch Engagierte ohnehin in ihrer Freizeit. Der Staat wird durch diesen Einsatz finanziell enorm entlastet, gerade in den sozialen Einrichtungen. Wir sind deshalb der Auffassung, dass es durchaus gerechtfertigt ist, auch Tarifbeschäftigten Arbeitszeitbefreiung im bisherigen Umfang zu gewähren und fordern den Gesetzgeber auf, diese Regelung auch im neuen HBG wieder aufzunehmen. Die analoge Anwendung der dienstrechtlichen Regelungen auf den Tarifbereich hat sich bewährt und sollte beibehalten werden.

6. Zu § 80 Absatz 5 HBG

In Absatz 5 soll neu geregelt werden, dass die zu erlassende Rechtsverordnung zur Regelung der Details auch Regelungen über „Selbstbeteiligungen und Eigenanteile“ enthalten darf. Wenngleich unbestritten ist, dass das Beihilferecht ein subsidiäres Recht ist, das die von der Beamtin/dem Beamten zu erbringende Eigenleistung ergänzt, hält der HPR es für nicht zulässig, dass über Art und Höhe der Eigenleistung auf dem Verordnungsweg entschieden wird. Dies ist dem Gesetzgeber vorbehalten. Der entsprechende Passus ist deswegen aus unserer Sicht zu streichen.

II. Zu Artikel 2 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

1. Zu § 13 HBesG

Bislang enthielt das Besoldungsrecht keine Regelung über die Verjährung besoldungsrechtlicher Ansprüche. Durch die Rechtsprechung war die Geltung der zivilrechtlichen Regelungen nach §§194ff.BGB anerkannt. Es bestehen keine Bedenken, diese Fristen nun im HBesG aufzunehmen.

2. Zu § 27 HBesG

Die Regelung über die Stellenobergrenzen sollte ersatzlos gestrichen werden. Die jeweiligen Dienstherrn sollten auf Grundlage des Artikels 22 Absatz 5 GG und des § 26 HBesG in Eigenverantwortung entscheiden, ob und wenn ja welche Planstellen für Beamtinnen und Beamte ausgewiesen werden.

3. Zu §§28ff. HBesG

Gegen die Umstellung der Grundgehaltstabelle von bisher Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen bestehen seitens des HPR keine Bedenken. Das Instrument der

Verzögerung des Aufstiegs in den Dienstaltersstufen, von dem in der Praxis ohnehin so gut wie nie Gebrauch gemacht wurde, soll entfallen; dies wird von uns begrüßt.

Allerdings lässt sich lediglich aus der Begründung das Verfahren der Stufenzuordnung nach einer Beförderung entnehmen, nicht aus dem Gesetzentwurf selbst. Zur Vermeidung von Missverständnissen und unterschiedlichen Handhabungen in den Dienststellen sollte im Gesetzentwurf klargestellt werden, dass die in der bisherigen Besoldungsgruppe absolvierte Stufenlaufzeit im Falle der Beförderung in die höhere Besoldungsgruppe mitgenommen wird.

4. Zu § 46 HBesG

Aufgrund der negativen Erfahrungen mit der Zahlung von Leistungsprämien im Geschäftsbereich des Hessischen Innenministeriums lehnt der HPR sogenannte „Leistungselemente“ im Besoldungsrecht ab. Regelmäßig leiden Systeme zur Steigerung des Leistungsanreizes an unzureichenden oder gar nicht vorhandenen Kriterien, so dass keinerlei Nachvollziehbarkeit und damit auch keinerlei Akzeptanz gegeben ist. Subjektives Ungerechtigkeitsempfinden multipliziert sich, weil zumeist derselbe kleine Personenkreis zunächst eine Leistungsprämie und dann eine Beförderung erhält oder umgekehrt.

Kontinuierlich gute Leistungen können und sollten mit einer Beförderung honoriert werden.

Außerdem ist zu bedenken, dass es im TV-H keine tarifrechtliche Vereinbarung zur Zahlung von Leistungszulagen oder Leistungsprämien gibt. Somit würde ein Ungleichgewicht zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten geschaffen, was aus Sicht des HPR grundsätzlich abzulehnen ist.

III. **ZU Artikel 3 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)**

1. Zu § 6 HBeamtVG

Wir begrüßen es, dass die Beschränkung der Anerkennung von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten auf Zeiten erst nach Vollendung des 17. Lebensjahres aufgehoben werden soll. Damit können dann letztlich alle Zeiten einer Tätigkeit einbezogen werden.

Allerdings wäre aus unserer Sicht eine Übergangsregelung für diejenigen Beamtinnen und Beamte sinnvoll und empfehlenswert, die vor dem 1. April 2014 und damit vor Inkrafttreten der Neuregelung in den Ruhestand gehen.

2. Zu §§76ff HBeamtVG (Altersgeld, Mitnahme von Versorgungsansprüchen)

Diese Regelung zur Mitnahmemöglichkeit von Versorgungsansprüchen wird seitens des HPR uneingeschränkt begrüßt und stellt aus unserer Sicht für potentielle Wechselwillige eine ausschließlich positive Veränderung bisheriger Regelungen dar.

IV. Zu Artikel 4 Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG)

Wir haben weder gegen die neu gestaltete Besoldungstabelle noch gegen die Überleitungstabellen grundsätzliche Einwände. Es ist eine geringfügige Verschiebung zugunsten der jüngeren Beamtinnen und Beamten (ca. ab Jahrgang 1975) erkennbar, die aber jedenfalls seitens des HPR nicht problematisiert werden soll.

1. Zu § 4 HBesVÜG

Wir verstehen den § 4 HBesVÜG so, dass alle Beamtinnen und Beamte bei der Überleitung und bzw. ersten Zuordnung zu einer Stufe des Grundgehalts zumindest so gestellt werden, wie sie nach bisherigem Recht auch gestellt gewesen wären. Abweichungen gibt es im ersten Schritt nur zugunsten des Betroffenen, in dem eine Zuordnung zur nächsthöheren Stufe oder eine Verkürzung der Stufenlaufzeit erfolgt.

Wir gehen davon aus, dass bisher erreichte Stufenlaufzeiten in den Besoldungsdienstaltersstufen grundsätzlich in die neuen Erfahrungsstufen mitgenommen werden.

Sofern dies so zutrifft, hat der HPR keine Bedenken.

Klargestellt werden sollte allerdings, wie es sich mit den Stufenlaufzeiten bei einer Beförderung verhält, sowohl wenn jemand aus einer Überleitungsstufe heraus oder auch aus einer regulären Stufe heraus befördert wird.

2. Zu § 6 HBesVÜG

Erhöhungen der Pension erfolgen eigentlich auf Grundlage des festgesetzten Ruhegehalts und nicht auf Grundlage der ehemaligen Besoldungsgruppe. Gleichwohl werden auch die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in eine neue Tabelle übergeleitet. Wir gehen davon aus, dass dies aus praktischen Erwägungen erfolgt und haben insoweit keine Bedenken. Die Dynamisierung möglicher Ausgleichsbeträge nach § 6 Abs.1 HBesVÜG sollte im Gesetz selbst verankert werden.

V. Zu Artikel 7 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)

Die geplante Ergänzung bei § 81 Absatz 2 HPVG durch die Worte“ Grundsätze der“ Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung **lehnen** wir **ab**!

Damit wird der Mitwirkungstatbestand entwertet und die örtlichen Personalräte werden sowohl aus der flächendeckenden als auch der einzelfallbezogenen Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung, wie sie regelmäßig bei Beförderungen und Höhergruppierungen eine bedeutsame Rolle spielt, heraus gedrängt.

Mittelbar würde damit den örtlichen Personalräten auch die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte nach § 74 HPVG erschwert.

Das ist für den Hauptpersonalrat nicht akzeptabel und wird deswegen strikt abgelehnt.

VI. Zu Artikel 24 Lebenspartnerschaftsgesetz

Mit Artikel 24 werden Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern ab dem Zeitpunkt der Begründung der Lebenspartnerschaft die gleichen Ansprüche wie Eheleuten gegenüber dem Dienstherrn eingeräumt. Diese Regelung im 2. DRModG begrüßen wir.

VII. Zu Artikel 25 Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO)

Wir kritisieren, dass der Gesetzentwurf keine Regelung zur Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf einheitlich 40 Stunden enthält. Mit Blick auf den Tarfbereich und auch die anderen Bundesländer halten wir unsere Forderung nach der 40-Stunden-Woche unverändert aufrecht.

VIII. ZU Artikel 28 Hessische Urlaubsverordnung (HUrIVO)

Diese Regelung lehnt der HPR ab, weil sie dazu führt, dass die Regelungen über die Dienstbefreiung nicht mehr wie bisher analog auch auf den Tarfbereich angewandt werden. Wir verweisen auf unsere Ausführungen zu § 69 HBG.

Für die Einladung zur Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags am 7. März 2013 bedanken wir uns. Für den Hauptpersonalrat HMdIS wird die Unterzeichnerin die Gelegenheit zur mündlichen Stellungnahme zum 2. DRModG wahrnehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

(Miriam Mohr, stellv. Vorsitzende)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Zuleitung der schriftlichen Anhörungen und der Möglichkeit zur Stellungnahme zu der Drucksache 18/6558: „Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (2.DRModG)“ und der Drucksache 18/6256: „Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS90/Die Grünen für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht“

Stellungnahme:

Die parteiunabhängigen Bürgermeister Hessen schließen sich bzgl. beider Gesetzentwürfe voll inhaltlich der vorläufigen Stellungnahme des Hessischen Städte- und Gemeindebund vom 06.02.2013 an.

Folgende Punkte möchten wir zur Drucksache 18/6558 inhaltlich besonders herausstellen:

- Die Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden ausdrücklich begrüßt.
- Die Neuregelungen zur Personalakte werden begrüßt, insbesondere die Schaffung der Möglichkeit zur Führung der elektronischen Personalakte.
- Die Neugestaltung des Laufbahnrechts wird grundsätzlich begrüßt, für die praktische Umsetzung sollte alsbald die neue Laufbahnverordnung erstellt werden. Die Verordnung sollte Raum für örtlich individuelle Entscheidungen beim Laufbahnwechsel lassen.
- Das Prinzip der „Bestenauslese“ für Ehrenbeamtinnen und Beamte darf nicht in die Regelungen der HGO eingreifen.
- Der Wegfall der Voraussetzung der Vollendung des 25. Lebensjahres für Wahlbeamte kann durchaus hinterfragt werden. Für die Funktion eines Bürgermeisters ist eine gewisse Berufs- und Lebenserfahrung durchaus von Vorteil. Zu begrüßen ist das Hinausschieben der Altersgrenze auf das 70. Lebensjahr.
- Die Einführung einer vereinheitlichten Beurteilung für Beamte darf nicht dazu führen, dass erfolgreich praktizierte Modelle auf der kommunalen Ebene nicht mehr angewendet werden können. Daher muss in der zu erlassenden Rechtsverordnung eine Öffnungsklausel für Kommunen aufgenommen werden.
- Die Bemessung des Grundgehaltes nach dienstlicher Erfahrungszeit und nicht mehr nach Lebensalter ist zu begrüßen.
- Die Möglichkeit, im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Leistungsentgelte für Beamte festzulegen, wird begrüßt.
- Die Einführung eines Anspruchs auf Mitnahme der Versorgungsanswartschaften in Form eines Altersgeldes wird begrüßt.
- Die Anerkennung von mehr als vier Jahren Vordienstzeit bei Wahlbeamten wird ausdrücklich begrüßt.
- Die Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Ruhegehaltsempfänger wird begrüßt.

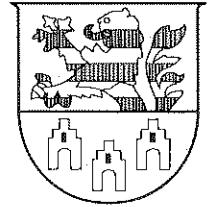
Zur Drucksache 18/6256 gibt es keine weiteren Ausführungen seitens der PuB Hessen.

Gez. PuB Hessen
für den Vorstand

Klaus E. Temmen
Bürgermeister der Stadt Kronberg im Taunus

Hessischer Städte- und Gemeindebund e.V.

Verband der kreisangehörigen Städte und Gemeinden



Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

An den
Hessischen Landtag
den Vorsitzenden des Innenausschusses
Herrn Horst Klee
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Dezernat 1

Referent(in) Frau Bürgel
Unser Zeichen 1-Bü/Schr

Telefon 06108/6001-0
Telefax 06108/600157
E-Mail: hsgb@hsgb.de

Durchwahl 6001- 33

Ihr Zeichen 12/RI00886 - RI

Ihre Nachricht vom 31.01.2013

Datum 06.02.2013

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages zum

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) – Drucks. 18/6558

und zum

Gesetzentwurf Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht – Drucks. 18/6256

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

vorbehaltlich einer anderen Entscheidung unseres Präsidiums nehmen wir hiermit die Gelegenheit wahr zu dem nunmehr vorgelegten Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (2. DRModG) Stellung zu nehmen.

Leider hatten wir kaum Zeit, uns mit dem mit Schreiben am 20.12.2012 vorgelegten umfangreichen Gesetzentwurf in unseren Gremien ausführlich auseinanderzusetzen. Wir sehen uns daher veranlasst, auf das Beteiligungsgesetz vom 23.12.1999 in der Fassung vom 16.09.2011 hinzuweisen, wonach den kommunalen Spitzenverbänden Gesetzentwürfe, die Gemeinden betreffen, möglichst frühzeitig zur Stellungnahme zuzureichen ist. Die Zureichung eines so bedeutenden und umfangreichen Gesetzentwurfs, wie das 2. DRModG, vor den Weihnachtsferien und über die Faschingszeit mit einer Fristsetzung bis zum 14.02.2013 erfüllt diese Voraussetzungen eindeutig nicht. Eine ausführliche Diskussion und Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf wird damit nicht ermöglicht. Daher können wir hiermit zunächst nur vorläufig unter dem Vorbehalt anderslautender Entscheidungen unserer Gremien Stellung nehmen.

Das 2. DRModG hat lange auf sich warten lassen, nachdem mit dem 1. DRModG vom 25.11.2010 schon die Anpassungen im Hessischen Beamtenrecht an das Beamtenstatusgesetz sowie insbesondere die Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr und die Überführung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in ein Hessisches Beamtenversorgungsgesetz durchgeführt wurden.



Nachdem mit der Förderalismusreform I schon im Jahr 2006 den Länder die Gesetzgebungs-kompetenz zur Regelung von Laufbahn, Versorgung und Besoldung von Landesbeamten übertragen wurde und 2009 das Beamtenstatusgesetz in Kraft getreten ist, hat das Land Hessen aus nicht nachvollziehbaren Gründen im Bundesvergleich extrem lange Zeit für die Dienstrechtsreform in Hessen benötigt. Ebenso wenig ist nachvollziehbar und gerechtfertigt, dass nun plötzlich mit einem Fraktionsentwurf in aller Eile die Dienstrechtsreform beschlossen werden soll.

Mit dem 2. DRModG ist nun beabsichtigt, den wesentlichsten Schritt der Dienstrechtsreform in Hessen durch die Novellierungen des Hessischen Beamtengesetzes (HBG), des Hessischen Besoldungsgesetzes (HBesG) und des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG) vorzunehmen.

Nachdem sich die von der Landesregierung eingesetzte Mediatorengruppe aufgrund der übertragenen Gesetzgebungskompetenz durch die Förderalismusreform I mit der Modernisierung des Hessischen Dienstrechtes eingehend beschäftigt und bereits am 02.12.2009 ihren Bericht vorgelegt hat, war die landesrechtliche Regelung der Besoldung und Versorgung der Beamten und Beamtinnen in Hessen mit dem 2. DRModG längst überfällig.

Das 2. DRModG enthält wichtige und insbesondere auch notwendige Neuregelungen, vielfach entsprechend den Vorschlägen der Mediatorengruppe, führt aber nicht zu einer völligen Abkehr der bisherigen beamtenrechtlichen Regelungen und Strukturen. Eine grundlegende Reform findet somit nicht statt. Umso unverständlicher ist die lange Verfahrensdauer. Leider werden etliche Fragen, die sich aufgrund der neueren Rechtsprechung, insbesondere auch des EuGH (Europäischen Gerichtshofs) auch im Bereich des Beamtenrechts ergeben haben, nur zum Teil durch das 2. DRModG gelöst. Insoweit wird die nicht mehr vertretbare Bemessung der Besoldung nach dem Lebensalter durch eine Bemessung nach Erfahrungszeiten (Dienstzeiten) abgelöst. Im Übrigen enthalten die betreffenden Gesetze lediglich Ermächtigungsgrundlagen für Verordnungen, die dann die entscheidenden Regelungen enthalten sollen. Zu nennen ist insbesondere die Hessische Urlaubsverordnung. Aber auch die Hessische Laufbahnverordnung sowie weitere Verordnungen sind für die Praxis unerlässlich. Wir hoffen daher, dass diese Verordnungen alsbald neu geregelt werden, insbesondere auch, damit die derzeit schwebenden Verfahren zu beamtenrechtlichen Fragen endgültig geklärt werden können.

Im Einzelnen ist zu den wesentlichsten Regelungen des 2. DRModG Folgendes anzumerken:

Zu Artikel 1 – Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Regelungsschwerpunkt der Neustrukturierung des HBG ist die Neugestaltung des Laufbahnrechtes. Die bisherigen Laufbahnen wurden zu 11 Laufbahnfachrichtungen zusammengefasst. Innerhalb dieser Laufbahnfachrichtungen können jedoch Laufbahnzweige gebildet werden. Ferner werden durch die Neuregelung der Zulassung zu den Laufbahnen die verschiedenen Möglichkeiten des Erwerbs der Laufbahnbefähigung annähernd gleichwertig nebeneinander gestellt. Damit soll eine höhere Flexibilität und eine Anpassung an die neuen Entwicklungen im Rahmen der Hochschulausbildungen erreicht werden. In Bereichen in denen das Land selbst ausbildet, soll jedoch weiterhin der Vorrang der Laufbahnbewerber mit Vorbereitungsdienst gelten. Eine höhere Flexibilität ist grds. zu begrüßen. Die Anpassung an die neuen Hochschulausbildungen und deren Abschlüsse mit Bachelor- und Masterabschlüssen sind dringend erforderlich. Dabei ist unerlässlich, dass gleichwertige Abschlüsse entsprechend anerkannt bleiben. Im Übrigen sollen jedoch weitere Regelungen im Rahmen einer neuen



Laufbahnverordnung, wie insbesondere auch die Regelung zur Einstellung von Bewerberinnen und Bewerber, die sich nicht einer durch Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorgeschriebenen Ausbildung unterzogen haben, in Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst mit entsprechender Zustimmung des Fachministeriums oder der Direktorin oder des Direktors des Landespersonalamtes und der Landespersonalkommission, geregelt werden. Für die Praxis entscheidend ist daher die neue Laufbahnverordnung, die hoffentlich alsbald erstellt werden wird. Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass den Personalverantwortlichen weitere Möglichkeiten eröffnet werden, durch die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter die Qualität des öffentlichen Dienstes zu erweitern und zu verbessern.

Bemerkenswert ist, dass der neue § 5 HBG, der im Wesentlichen dem bisherigen § 186 HBG alt für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte entspricht, die Anwendung des § 10, der dem § 8 HBG alt entspricht, nicht mehr ausschließt. Damit wäre das „Prinzip der Bestenauslese“ grundsätzlich auch auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte anzuwenden. In der Begründung zu dieser Regelung wird zwar darauf hingewiesen, dass bei den durch Wahl berufenen Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten im Kommunalbereich solche Auswahlregelungen aufgrund des Demokratieprinzips eingeschränkt seien. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass durch derartige Regelungen im Hessischen Beamtengesetz auf keinen Fall in die Regelungen der Hessischen Gemeindeordnung eingegriffen werden dürfen. Eine Auswahl durch Wahl unterscheidet sich grundsätzlich von einer Auswahl nach den Prinzipien der „Bestenauslese“ bzw. entsprechender Qualifikationen. Dies sollte aufgrund des Demokratieprinzips auch künftig uneingeschränkt so akzeptiert werden.

Zu begrüßen ist auch, dass mit der Neuregelung des § 6 HBG neu, der im Wesentlichen dem § 211 HBG alt mit den Regelungen für Beamtinnen und Beamte auf Zeit entspricht, mit der Möglichkeit des Hinausschiebens der Altersgrenze entsprechend der Regelungen für Beamte nach § 34 HBG neu auf das 70. Lebensjahr, den Beigeordneten, die bei ihrer Wahl das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Möglichkeit gegeben wird, eine volle Amtszeit von 6 Jahren auszuschöpfen. Dies ist entsprechend dem Demokratieprinzip sinnvoll und angemessen.

Aufgrund der Erhöhung der Altersgrenzen um 2 Jahre kann im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entsprechende Erhöhung der Dauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungsdauer aus familiären Gründen sowie der Dauer beim Zusammentreffen von Beurlaubung und unterhältiger Beschäftigung um 2 Jahre nicht beanstandet werden.

Der Grundsatz der „Rehabilitation vor Versorgung“ soll gestärkt werden, indem die Frist innerhalb derer eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach einer Dienstunfähigkeit beantragt werden kann, von 5 auf 10 Jahre erhöht wird. Damit wird in Hessen der Rahmen, den § 29 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz dafür vorsieht, voll ausgeschöpft. Dagegen ist nichts einzuwenden. Aber § 38 Abs. 4 HBG neu sieht darüber hinaus auch vor, dass der Dienstherr in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles das Vorliegen der Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit zu überprüfen hat, es sei denn, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis kommt nicht in Betracht. Fraglich ist, wie diese Vorschrift zu interpretieren ist und sie sich in der Praxis auswirken wird. Da der Dienstherr auch die Kosten für Untersuchungen zu tragen hat, stellt sich die Frage, wie oft innerhalb des Zehnjahreszeitraumes eine Überprüfung stattzufinden hat und in welchen Fällen konkret davon Abstand genommen werden kann. Entscheidend wird dabei insbesondere die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles“ in diesem Zusammenhang sein.



Es ist zwar nachvollziehbar, wenn zur Vereinheitlichung der Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte eine Regelung vorgesehen wird, um eine größere Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu erreichen. Im kommunalen Bereich konkurrieren die Beamten jedoch auch oft mit Angestellten. Daraus können sich andere Kriterien ergeben als im Bereich der Landesverwaltung. Die Landesregierung wird in § 59 Abs. 1 ermächtigt, durch Rechtsverordnungen Regelungen für dienstliche Beurteilungen festzulegen. Da landesrechtliche Beurteilungsregelungen von den schon bestehenden örtlichen Beurteilungsregelungen abweichen können, sollte für die kommunale Ebene in der zu erlassenden Rechtsverordnung eine Öffnungsklausel vorgesehen werden, wonach die erfolgreich praktizierten Modelle auf kommunaler Ebene fortgesetzt werden können bzw. den kommunalen Dienstherrn nur empfohlen wird entsprechend der Rechtsverordnung zu verfahren. Nur bei beabsichtigten Dienstherrnwechsel zum Land oder zum Bund sollten die Regelungen auch für die kommunalen Dienstherrn verbindlich sein, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

§ 215 HBG alt enthielt die Regelung, dass u. a. § 106 (Urlaub), soweit dieser nicht den Erholungsurlaub betrifft, auf Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes entsprechend angewandt wird. Insofern waren insbesondere die Regelungen in § 106 Abs. 3 HBG alt relevant, wonach einem Beamten zur Ausübung einer Tätigkeit als Ehrenbeamter oder Mitglied einer kommunalen Vertretungskörperschaft die erforderliche Dienstbefreiung zu gewähren ist sowie in § 106 Abs. 4 HBG alt zur Ausübung einer sonstigen ehrenamtlichen politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung auf Antrag der erforderliche Urlaub, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird, zu gewähren ist.

Da der TVöD in § 26 nur den Erholungsurlaub, in § 28 den Sonderurlaub und in § 29 Arbeitsbefreiung nur aus persönlichen Gründen sowie zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten sowie, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist gewährt, fehlt beim Wegfall von § 215 HBG eine entscheidende Regelung zur Gewährung von Dienstbefreiung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit. In § 29 Abs. 4 und 5 TVöD werden zwar gewerkschaftliche Tätigkeiten erwähnt sowie die Teilnahme an Sitzungen für Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen aber sonstige ehrenamtliche Tätigkeiten sind davon nicht erfasst.

Nach § 35a Abs. 4 HGO hat ein Gemeindevertreter zwar Anspruch auf die erforderliche Freistellung zur Mandatsausübung. Insofern liegt eine gesetzliche Regelung, die Dienstbefreiung i.S.v. § 29 Abs. 2 2. Halbsatz TVöD vorschreibt, vor. Der § 215 HBG ermöglichte jedoch eine weitere Auslegung, als der § 29 TVöD und hatte somit eine generalklauselartige Wirkung. Dies bezieht sich insbesondere auf § 106 Abs. 4 HBG alt bzw. § 69 Abs. 3 HBG neu. Es ist zwar nachvollziehbar, wenn im HBG grundsätzlich keine Regelungen für Angestellte getroffen werden. Aber zur Stärkung des Ehrenamtes sowie ehrenamtlicher Tätigkeiten bewirkte der § 215 HBG eine Klarstellung und Gleichstellung hinsichtlich der Dienstbefreiung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, die mit dem Wegfall dieser Vorschrift, wie erläutert, in diesem Maße nicht mehr gegeben ist. Wir geben deshalb zu bedenken, ob es aus den genannten Gründen nicht sinnvoll wäre, eine entsprechende Regelung wieder in das HBG aufzunehmen, auch wenn dies systemwidrig erscheint. Die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten ist schließlich für den Bereich des öffentlichen Dienstes und das Gemeinwohl unerlässlich und sollte deswegen durch entsprechende klarstellende Regelungen, die dies ermöglichen, unterstützt werden.

Zu begrüßen ist, dass mit Regelungen wie § 14 HBG neu (bei einem anderen Dienstherrn erworbene Vorbildung und Laufbahnbefähigung) die Mobilität von Beamten im Rahmen der Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechtes zwischen allen Dienstherrn des Bundes und der Länder ermöglicht und geregelt wird. Ferner ist zu begrüßen, dass die Regelungen zum Ne-



bentätigungsrecht unverändert übernommen werden, denn diese Regelungen haben sich auch im kommunalen Bereich bewährt.

Aufgrund der kurzen Fristen zur Stellungnahme ist es leider nicht möglich, alle Regelungen im Einzelnen ausführlich zu überprüfen. Viele Regelungen sind im Wesentlichen erhalten geblieben und nur redaktionell oder strukturell angepasst sowie mit den notwendigen Änderungen oder Ergänzungen versehen worden. Problematisch für die Praxis ist dabei, dass sich die Paragraphenzuordnungen sowie die Absätze der einzelnen Regelungen durch die strukturelle Neustrukturierung des HBG geändert haben. Obgleich dies aus systematischen Gründen durchaus zum Teil nachvollziehbar ist, sollte jedoch bedacht werden, welche Auswirkungen dies auf die Praxis hat und ob und inwieweit unter Berücksichtigung dessen eine Neustrukturierung nötig ist.

Zu Artikel 2 – Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Mit dem neuen HBesG wird das Bundesbesoldungsgesetz komplett durch Landesrecht ersetzt. Dabei werden bewährte Strukturen und Gliederungen der bundesrechtlichen Regelungen weitgehend übernommen. Schwerpunkt der Reform ist die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A unter Ablösung der Bemessung der Besoldung nach dem Lebensalter durch die Bemessung der Besoldung nach so genannten beruflichen Erfahrungszeiten.

Die Ablösung der Bemessung des Grundgehaltes nach dem Lebensalter durch die Festlegung nach dienstlichen Erfahrungszeiten vermeidet nicht nur Diskriminierungen wegen Alters, sondern ist sachgerechter und entspricht eher der Lebenserfahrung. Warum die jeweils erreichte Stufe bei einer Beförderung von Beamten alledings anders als bei den Entwicklungsstufen nach § 17 TVöD bei Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten erhalten bleibt, und nicht von vorne beginnt, wie bei den Tarifbeschäftigten, ist nicht nachvollziehbar. Schließlich beziehen sich die Erfahrungszeiten auf die Aufgaben aus dem jeweiligen Amt und auf einer Beförderungsstelle ergeben sich neue Aufgaben mit entsprechend neuen Erfahrungen. Es ist jedoch zu begrüßen, dass bei der Erbringung besonderer Leistungen bereits die nächst höhere Stufe (Leistungsstufe) gezahlt werden kann. Ferner dient es zweifellos auch der Mobilität und Flexibilität des Personaleinsatzes, wenn nach dem neuen § 29 HBesG Zeiten hauptberuflicher Tätigkeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, aber für die Verwendung förderlich sind, als Erfahrungszeiten anerkannt werden können.

Besonders familienfreundlich ist die Regelung in § 29 Abs. 2 HBesG neu, wonach der Aufstieg in den Stufen des § 28 HBesG durch Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu 3 Jahren für jedes Kind und Zeiten der tatsächlichen Pflege eines nachweislich pflegebedürftigen nahen Angehörigen ebenfalls bis zu 3 Jahren für jeden nahen Angehörigen den Aufstieg in den Stufen nicht verzögert. Nach § 17 Abs. 3 TVöD sind Zeiten der Unterbrechung, wie bei Elternzeit bis zu 5 Jahren unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Das BAG hat in der Entscheidung vom 27.01.2011, 6 AZR 526/09 festgestellt, dass die Hemmung der Stufenlaufzeit durch Elternzeit nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD-AT weder eine unmittelbare noch mittelbare geschlechtsdiskriminierende Wirkung hat und auch im Übrigen mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Die Regelung im neuen HBesG kommt somit zwar den Familien entgegen, belastet den Dienstherrn aber mit einer höheren Besoldung aufgrund eines Stufenaufstieges, dem keine entsprechenden beruflichen Erfahrungszeiten gegenüberstehen.

Die neu eingeführten Ausgleichszulagen bei Verleihung eines anderen Amtes (§ 14 Hessisches Besoldungsgesetz neu) und für den Wegfall von Stollenzulagen oder bei Dienstherrn-



wechsel (§ 15 Hessisches Besoldungsgesetz neu) dienen zweifellos der Steigerung der Mobilität von Beamten und sind daher positiv zu beurteilen.

Inwieweit es noch zeitgemäß ist Obergrenzen für Beförderungssämter festzulegen sei dahingestellt. Nachvollziehbar und eine gewisse Rechtfertigung für derartige Festlegungen sind natürlich darin zu sehen, dass nachgeordnete Beamte nicht finanziell oder vom Status her höhergestellt werden können als die jeweilige Dienststellen- oder Behördenleitung. Es ist daher vertretbar, wenn in § 27 Abs. 4 HBesG neu eine Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung – Stellenobergrenzenverordnung – für die Gemeinden, Landkreise und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts vorgesehen wird. Sofern damit für den kommunalen Bereich in angemessener Form entsprechend der aktuellen Stellenobergrenzenverordnung Festlegungen getroffen werden ist dagegen nichts einzuwenden. Sehr zu begrüßen ist dabei die Möglichkeit bei besonderem Bedarf diese Obergrenzen für die Dauer bis zu 5 Jahren in einzelnen Bereichen um jeweils bis zu 25% überschreiten zu dürfen.

Die Aufhebung der Differenzierung beim Familienzuschlag ist zweifellos sachgerecht, weil es dafür keine Rechtfertigung gibt. Entsprechend dem Vorschlag der Mediatorengruppe wird im Rahmen der Leistungsanerkennung nach dem neuen § 46 HBesG neben der Abgeltung von herausragenden besonderen Leistungen durch Leistungsprämien und Leistungszulagen auch ein Sonderurlaub i.H.v. bis zu 3 Arbeitstagen pro Kalenderjahr unter Weitergewährung der Besoldung ermöglicht. Nähere Festlegungen dazu sollen durch eine Rechtsverordnung erfolgen. Grundlage für derartige Leistungsgewährungen sollen dabei leistungsorientierte Bewertungen oder Zielvereinbarungen sein. Somit hat die Praxis also die entsprechende Verordnung abzuwarten, um damit arbeiten zu können. Sehr zu begrüßen ist, dass nach § 46 Abs. 5 HBesG den kommunalen Dienstherrn die Möglichkeit eingeräumt wird, im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Leistungsentgelte für Beamte und Tarifbeschäftigte gemeinsam festzulegen. Dies vermeidet Ungleichbehandlungen bei den kommunalen Beschäftigten und baut unnötige bürokratische Hürden ab. Die Finanzierung dieser Leistungen muss jedoch aufgrund der unterschiedlichen Strukturen nach wie vor getrennt erfolgen, um keine neuen Ungerechtigkeiten zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten entstehen zu lassen. Die Leistungsgewährung an Beamte darf somit auf keinen Fall aus den für die Tarifbeschäftigten bereitzustellenden finanziellen Mitteln erfolgen.

Gegen die neuen Besoldungsordnungen A und B sowie die betreffenden Tabellen in den Anlagen zum Hessischen Besoldungsgesetz ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Die Besoldungsordnung B wurde zum Teil ergänzt. Zu den eingeführten Ergänzungen zur Besoldungsordnung B gehört das Amt der Direktorin oder des Direktors einer kommunalen Versorgungskasse, welche in den Besoldungsgruppen B 2 und B 3 aufgenommen worden sind. Bei diesen Positionen handelt es sich um Stellen aus dem Bereich der kommunalen Selbstverwaltung, die bisher auch nicht verbeamtet waren und bei denen nicht nachvollziehbar ist, weswegen sie nunmehr verbeamtet werden sollen. Vielmehr sollten die Festlegungen für diese Stellen wie bisher dem Bereich der kommunalen Selbstverwaltung überlassen bleiben. Aus diesen Gründen werden vorbezeichnete Ergänzungen zur Besoldungsordnung B abgelehnt.

Zu Artikel 4 – Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG)

Es ist nachvollziehbar und sinnvoll, keine unterschiedlichen Besoldungsregelungen entstehen zu lassen, so dass eine Überleitung in die Neuregelungen nötig ist. Die Überleitung „betragsorientiert“ durchzuführen, damit keine Nachteile entstehen, ist ebenfalls angemessen. Inwie-



weit die Übergangsregelungen praktisch umsetzbar sind oder welche Probleme und Schwierigkeiten insoweit noch entstehen könnten, kann derzeit nicht eingeschätzt werden. Eine nähere Überprüfung dieser Regelungen war in der Kürze der Zeit nicht möglich.

Zu Artikel 3 – Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

Das Beamtenversorgungsrecht war bereits mit der ersten Dienstrechtsreform in Hessisches Landesrecht überführt worden. Die Reformierung dieser Regelung mit dem 2. DRModG ist zwar nachvollziehbar, wieso jedoch eine neue Gliederung damit verbunden werden musste, die dazu führt, dass sich die Paragraphen ändern und sich die Praxis völlig neu orientieren muss, ist nicht nachvollziehbar. Es sollte dabei berücksichtigt werden, welche Folgewirkungen solche Änderungen nach sich ziehen und nur die Änderungen vorgenommen werden, die unbedingt nötig sind. Zu begrüßen sind allerdings die Änderungen, die den Vollzugsaufwand z.T. reduzieren oder komplizierte Vergleichsberechnungen entfallen lassen.

Die wesentlichste Neuregelung im HBeamtVG ist die Einführung eines Anspruchs auf Mitnahme der Versorgungsanswartschaften beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis in Form eines Altersgeldes. Grundsätzlich ist gegen diese Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsanswartschaften nichts einzuwenden. Dies erhöht die Flexibilität im Personalbereich. Die Befürchtung dadurch qualifiziertes Personal zu verlieren, wird zumindest im kommunalen Bereich durch die größeren personellen Gestaltungsmöglichkeiten aufgewogen. Da jedoch nach § 76 Abs. 3 und 4 HBeamt VG Fristen gesetzt werden, die weitgehend unbekannt sind, stellt sich die Frage welche Aufklärungspflichten sich daraus für den Dienstherrn ergeben. Dies betrifft einerseits den Antrag auf Altersgeld sowie andererseits den Antrag auf Nachversicherung. Besondere Informationen zur Wahlmöglichkeit zwischen Altersgeld und Nachversicherung sowie die betreffenden Antragsfristen werden daher für die einzelnen Dienststellen z. B. im Rahmen eines Merkblattes noch erforderlich sein und sollten unbedingt zur Verfügung gestellt werden, damit die Dienststellen damit sachgerecht und rechtssicher umgehen können. Dies gilt auch entsprechend für die Berechnung des Altersgeldes.

Zu begrüßen ist, dass mit § 17 Abs. 7 HBeamtVG für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, wobei der neue § 17 HBeamtVG im Wesentlichen dem bisherigen § 66 HBeamtVG alt entspricht, ermöglicht wird in entsprechender Anwendung der §§ 10 – 12 HBeamtVG, auch für Wahlbeamten mehr als 4 Jahre Vordienstzeiten, die für die Tätigkeit förderlich waren, anzuerkennen. Der Umfang der Anerkennung dieser Zeiten ist auf die Summe der Amts- und Dienstzeiten begrenzt. Damit ist dem Anliegen der Wahlbeamten in angemessener Form nachgekommen worden.

Nicht nachvollziehbar ist, wieso nach dem neuen § 24 HBeamtVG Witwen- bzw. Witwergeld anstatt bisher nach § 19 HBeamtVG alt nach einem Jahr Ehe schon nach 3 Monaten Ehe gezahlt werden soll.

Die Auswirkungen der Neuregelungen in § 56 HBeamtVG neu (Kindererziehungs- und Pflegezuschlag), der im Wesentlichen §§ 50a-f HBeamtVG alt entspricht, vermögen wir derzeit nicht abschließend einzuschätzen. Die damit verbundenen Verwaltungserleichterungen durch den Wegfall von Höchstgrenzenberechnungen etc sind sicherlich positiv zu beurteilen.

Ferner wirkt sich positiv für Ruhegehaltsempfänger aus, dass mit der neuen Regelung des § 57 HBeamtVG (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen) die Hinzuverdienstmöglichkeiten verbessert werden. Einkommen werden grundsätzlich nur noch bis zum Erreichen der allgemeinen oder besonderen Altersgrenze für



den Eintritt in den Ruhestand angerechnet. Danach wird nicht mehr zwischen Privateinkommen und Verwendungseinkommen unterschieden. Der Versorgungsbezug vermindert sich nur noch um die Hälfte des Betrags, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet.

Der neue § 83 HBeamtVG stellt nun gegenüber dem bisherigen § 107b HBeamtVG (Verteilung der Versorgungslasten) klar, dass der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag auch beim landesinternen Dienstherrnwechsel zur Anwendung kommt. Damit wurde insofern Rechtsklarheit geschaffen.

Da ein Austausch mit den Kommunalen Versorgungskassen, die im kommunalen Bereich die Versorgungsangelegenheiten bearbeiten, aufgrund der Kürze der Zeit nicht in ausreichendem Umfang möglich war, müssen wir uns auch eine weitergehende Stellungnahme zu den Einzelheiten der Neuregelungen des HBeamtVG vorbehalten.

Sonstiges

Bemerkenswert und zu begrüßen ist, dass im Hessischen Disziplinargesetz (HDG) klargestellt wird, dass nur Bedienstete des öffentlichen Dienstes als Ermittlungsführer tätig werden dürfen. Ob es sinnvoll ist, dass für alle erstinstanzlichen Verfahren die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichtes Wiesbaden festgelegt wird, ist jedoch zu bezweifeln.

Ansonsten ist Art. 24, der die Anpassung der eingetragenen Lebenspartnerschaften an die Regelungen für Eheleute u. a. vorsieht zu erwähnen, was aufgrund der bestehenden Rechtslage zwingend notwendig ist.

Im Übrigen wird von notwendigen Folgeänderungen in anderen Vorschriften ausgegangen.

Wir bedauern, dass nach der langen Zeit bis zur Vorlage des Entwurfs zum 2. DRModG den kommunalen Spitzenverbänden am Ende nur so wenig Zeit zur Auseinandersetzung mit den Neuregelungen in den Gremien und zur Stellungnahme gegeben wird. Mangels einer ausführlichen Auseinandersetzung mit den Regelungen des 2. DRModG, können wir nur eine vorläufige Stellungnahme abgeben und müssen uns Weiteres vorbehalten.

Zum Gesetzentwurf Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Nachdem der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für das 2.DRModG u.a in Art. 24 bereits eine Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften vorsieht, erübrigt sich nach unserer Auffassung der Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen.

Mit freundlichen Grüßen

Karl-Christian Schelzke
Geschäftsführender Direktor