

Ausschussvorlage

Ausschuss: INA – Sitzung am 07.03.13

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

25. Beauftragter der Evangelischen Kirchen in Hessen am Sitz der Landesregierung	S. 191
26. Hessischer Datenschutzbeauftragter	S. 193
27. Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten	S. 196
28. Hessischer Landkreistag	S. 198
29. Prof. Dr. Ralf Brinktrine, Julius-Maximilians-Universität Würzburg	S. 201
30. Stadtverwaltung Steinbach (Taunus)	S. 211
31. Hessischer Städtetag	S. 215
32. Landesbezirksfachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	S. 230

DER BEAUFTRAGTE
DER EVANGELISCHEN KIRCHEN IN HESSEN
AM SITZ DER LANDESREGIERUNG

Ev. Kirche in Hessen und Nassau Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck Ev. Kirche im Rheinland

An den Vorsitzenden
des Innenausschusses des
Hessischen Landtags
Herrn MdL Horst Klee
Schlossplatz 1-3

65183 Wiesbaden

15.02.13 

13.02.2013

Betr.: Schriftliche Anhörung zu dem

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 Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht – Drucksache 18/6256

Sehr geehrter Herr Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

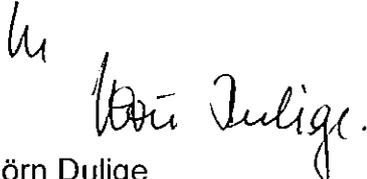
ich bedanke mich für Ihr Schreiben vom 20.12.2012 und für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung eine Stellungnahme abzugeben.

Die Evangelischen Kirchen in Hessen geben zu dem vorgelegten Gesetzentwurf für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts keine Stellungnahme im Detail ab. Der Gesetzentwurf sollte jedoch zum Anlass genommen werden, den Versorgungslastenausgleich beim Wechsel von Beamten aus dem kirchlichen in den staatlichen Dienst und umgekehrt angemessen zu regeln. Entsprechende Vereinbarungen bestehen bereits in Hamburg und Schleswig-Holstein.

Die Evangelischen Kirchen begrüßen alle gesetzlichen Maßnahmen zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht.

An der mündlichen Anhörung am 7. März 2013 kann aus terminlichen Gründen (u.a. wg. der parallel angesetzten Anhörung zum Kinderförderungsgesetz) kein Vertreter/keine Vertreterin der Evangelischen Kirchen in Hessen teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen


Jörn Dulige



DER HESSISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

DER HESSISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE
Postfach 31 63 · 65021 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses
Horst Klee
Schlossplatz 1 - 3
65183 Wiesbaden

15.02.13 45

Aktenzeichen 98-to/kü
Bitte bei Antwort
angeben

zuständig Durchwahl 14 08 - Frau Topp
138

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht vom

Datum 13.02.2013

**Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur
Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisie-
rungsgesetz – 2. DRModG)
- Drucksache 18/6558 -**

Sehr geehrter Herr Klee,

da der Entwurf mit mir im Vorfeld abgestimmt wurde, habe ich keine weiteren datenschutzrechtlichen Anmerkungen.

Ich möchte jedoch auf die, durch Art. 4 des Gesetzes zur Änderung des Finanzausgleichgesetzes und des Hessischen Besoldungsgesetzes (GVBL I S. 644, beigefügt), erfolgte Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes hinweisen. Meines Erachtens sind diese Änderungen im Gesetzesentwurf noch nicht berücksichtigt und müssten noch eingearbeitet werden.

Mit freundlichen Grüßen

Professor Ronellenfitsch

Anlage

Gleitende Arbeitszeit: Bitte Besuche und Anrufe möglichst montags bis donnerstags
von 9:00 bis 12:00 Uhr sowie von 13:30 bis 16:00 Uhr, freitags von 9:00 bis 12:00 Uhr oder nach Vereinbarung.

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Gesetz
zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und
des Hessischen Besoldungsgesetzes**

Vom 14. Dezember 2012

Artikel 1¹⁾

Finanzausgleichsänderungsgesetz 2013

Das Finanzausgleichsgesetz in der Fassung vom 29. Mai 2007 (GVBl. I S. 310), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Mai 2012 (GVBl. S. 128), wird wie folgt geändert:

1. Die Übersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 27b wird gestrichen.
 - b) In der Angabe zu § 50 werden das Komma und das Wort „Außerkräfttreten“ gestrichen.
2. In § 12 Abs. 3 wird nach der Angabe „§ 9 des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit“, die Angabe „vom 16. Dezember 1969 (GVBl. I S. 307)“, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2011 (GVBl. I S. 786),“ eingefügt.
3. In § 22 Abs. 1 wird nach dem Wort „Schulgesetz“ die Angabe „in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 441)“, zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. November 2011 (GVBl. I S. 679),“ eingefügt.
4. In § 22a Satz 1 werden die Wörter „selbstständigen Sprachheilschulen und Schulen für Lernhilfe“ durch „eigenständigen Grundstufen der Schulen mit Förderschwerpunkt Lernen und Schulen mit Förderschwerpunkt Sprachheilförderung“ ersetzt.
5. In § 23 Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „20. Juni 2011 (BGBl. I S. 1114)“ durch „12. April 2012 (BGBl. I S. 579)“ ersetzt.
6. § 23a wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 wird die Angabe „(BGBl. I S. 850)“, geändert durch Gesetz vom 20. Juni 2011 (BGBl. I S. 1114)“ durch „(BGBl. I S. 850, 2094)“, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057)“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „(BGBl. I S. 2723)“ durch „(BGBl. I S. 2722)“ ersetzt.
7. In § 23b Abs. 1 wird nach der Angabe „(GVBl. I S. 698)“, die Angabe „geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2011 (GVBl. I S. 820)“, eingefügt.
8. In § 25 Abs. 1 wird die Angabe „(BGBl. I S. 1691)“ durch „(BGBl. I S. 1690)“ ersetzt.
9. § 27b wird aufgehoben.
10. In § 28 Abs. 1 Satz 1 wird nach dem Wort „Gemeindefinanzreformgesetzes“ die Angabe „in der Fassung vom 10. März 2009 (BGBl. I S. 502)“, geändert durch Gesetz vom 8. Mai 2012 (BGBl. I S. 1030),“ eingefügt.
11. § 31 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 2 wird die Angabe „Anlage 2 zu § 2 Nr. 2“ durch „Anlage 4 zu § 25 Abs. 4“ ersetzt.
 - b) In Abs. 4 Satz 3 wird nach der Angabe „§ 129 Satz 3 der Hessischen Gemeindeordnung“ die Angabe „in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. März 2005 (GVBl. I S. 142)“, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2011 (GVBl. I S. 786),“ eingefügt.
12. § 33 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 14 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
 - b) Als Nr. 15 wird angefügt:
„15. kommunale Behinderteneinrichtungen.“
13. In § 38 Abs. 1 Satz 1 wird nach den Wörtern „Hessischen Krankenhausgesetz“ die Angabe „2011 vom 21. Dezember 2010 (GVBl. I S. 587)“, geändert durch Gesetz vom 15. September 2011 (GVBl. I S. 425),“ eingefügt.
14. § 39 wird wie folgt gefasst:
„§ 39
Verbandsumlage des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen
Umlagegrundlagen für die Verbandsumlage nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über den Landeswohlfahrtsverband Hessen vom 7. Mai 1953 (GVBl. S. 93), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2011 (GVBl. I S. 786), sind:

¹⁾ Ändert FFN 41-16

1. die Steuerkraftmesszahlen nach § 12 und
 2. 100 vom Hundert der Schlüsselzuweisungen nach den §§ 8 bis 19.“
15. In § 40 Abs. 1 wird die Angabe „§ 17“ durch „§ 18“ ersetzt und nach der Angabe „(GVBl. I S. 153)“ werden ein Komma und die Angabe „geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2011 (GVBl. I S. 786),“ eingefügt.
16. § 40c Abs. 1 Satz 2 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:
- „Das Umlagesoll entspricht 15,2333 vom Hundert der maßgeblichen Einnahmen aus der Grunderwerbsteuer. Die maßgeblichen Einnahmen werden ermittelt, indem die im Haushaltsplan veranschlagten Einnahmen aus der Grunderwerbsteuer durch den jeweils gültigen Hebesatz geteilt und mit 3,5 vom Hundert vervielfacht werden.“
17. In § 46 Abs. 2 wird die Angabe „zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Oktober 1966 (GVBl. I S. 311)“ durch „aufgehoben mit Wirkung vom 22. Dezember 2007 durch Gesetz vom 17. Dezember 2007 (GVBl. I S. 911)“ ersetzt.
18. § 50 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift werden das Komma und das Wort „Außerkräfttreten“ gestrichen.
 - b) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
 - c) Abs. 2 wird aufgehoben.
19. Die Anlagen 2 und 3 werden aufgehoben.

Artikel 2

Übergangsregelung zur ermäßigten Kreisumlage der Sonderstatusstädte

(1) Für das Ausgleichsjahr 2013 werden abweichend von § 37 Abs. 2 Satz 2 des Finanzausgleichsgesetzes die Umlagegrundlagen nicht auf 56,5 vom Hundert, sondern auf 50,0 vom Hundert ermäßigt.

(2) Zum Ausgleich für die Aussetzung der Erhöhung der Grundlage ihrer Kreisumlage im Ausgleichsjahr 2013 zahlen bis zum 30. September 2013 die Städte (Sonderstatusstädte)

Bad Homburg	1 242 000 Euro
Fulda	1 103 000 Euro
Gießen	1 566 000 Euro
Hanau	2 223 000 Euro
Marburg	1 626 000 Euro
Rüsselsheim	1 349 000 Euro
Wetzlar	705 000 Euro

an ihren jeweiligen Landkreis.

(3) Abweichend von § 37 Abs. 3 Satz 7 des Finanzausgleichsgesetzes gilt für das Ausgleichsjahr 2013 ein zweifacher Vomhundertsatz.

Artikel 3

Ermächtigung zur Neubekanntmachung

Die Ministerin oder der Minister der Finanzen wird ermächtigt, das Finanzausgleichsgesetz in der sich aus diesem Gesetz ergebenden Fassung in neuer Paragraphenfolge und mit neuem Datum bekannt zu machen und dabei Unstimmigkeiten des Wortlautes zu beseitigen.

Artikel 4²⁾

Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes

Die Anlage I Besoldungsordnung B des Hessischen Besoldungsgesetzes in der Fassung vom 25. Februar 1998 (GVBl. I S. 50), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. September 2012 (GVBl. S. 299), wird wie folgt geändert:

1. In der Besoldungsgruppe B 3 werden die Wörter „Polizeipräsident des Polizeipräsidiiums Osthessen“ gestrichen.
2. In der Besoldungsgruppe B 4 wird nach der Angabe „– des Polizeipräsidiiums Nordhessen“ die Angabe „– des Polizeipräsidiiums Osthessen“ eingefügt und werden die Wörter „Leitender Ministerialrat als Vertreter des Hessischen Datenschutzbeauftragten“ angefügt.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Die verfassungsmäßigen Rechte der Landesregierung sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet

Wiesbaden, den 14. Dezember 2012

Der Hessische Ministerpräsident
Bouffier

Der Hessische Minister
der Finanzen
Dr. Schäfer

²⁾ Ändert FFN 323-59

Konferenz Hessischer Universitätspräsidien

Universität Kassel • Der Sprecher der KHU • 34109 Kassel

Hessischer Landtag
Herrn Horst Klee
Vorsitzender des Innenausschusses
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

**Der Sprecher der Konferenz
Hessischer Universitätspräsidien**

Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep
Präsident der Universität Kassel

Geschäftsstelle:
Wolfgang Gabler
Telefon 05 61/8 04-21 29
Telefax 05 61/8 04-22 26
gabler@uni-kassel.de

Aktenzeichen: 1.61.02

Datum: 18.02.2012

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags Ihr Schreiben vom 20.12.2012 – Az: I A 2.6

Sehr geehrter Herr Klee,

der Innenausschuss des Hessischen Landtags hat mit Schreiben vom 20.12.2012 die Konferenz Hessischer Universitätspräsidien um Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FPD für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) und zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht gebeten.

Im Hinblick auf das 2. DRModG beschränkt sich die KHU auf spezifische Belange der Laufbahnbeamtinnen und –beamten und des wissenschaftlichen Dienstes, sie verzichtet auf Stellungnahmen zu allgemeinen beamtenrechtlichen Aspekten.

Für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes im akademischen Mittelbau wird im Rahmen der erstmaligen Ernennung die Abkehr von der Festsetzung eines Besoldungsdienstalters hin zu einer Erfahrungsstufe unter Berücksichtigung von Erfahrungszeiten voraussichtlich nachteilig sein. Nach der derzeit geltenden Rechtslage finden für die Festsetzung des Besoldungsdienstalters Zeiten ab Vollendung des 21. Lebensjahres auf jeden Fall Berücksichtigung, erst mit Vollendung des 35. Lebensjahres werden Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes nur noch anteilig berücksichtigt und das Besoldungsdienstalter entsprechend hinausgeschoben. Das 2. DRModG verfolgt einen anderen Ansatz, in dem nur nachgewiesene berücksichtigungsfähige Zeiten, wie hauptberufliche Tätigkeiten, als Erfahrungszeiten anerkannt werden können. Zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit erworben wurden, können nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen bis zu einer Dauer von drei Jahren Berücksichtigung finden. Dies widerspricht dem üblichen Karriereverlauf von Akademikerinnen und Akademikern mit längeren Ausbildungszeiten und späterem Einstieg in eine hauptberufliche Tätigkeit, so dass davon auszugehen ist, dass diese nach der Neuregelung zum Zeitpunkt der Ernennung häufig mit einem geringeren Grundgehalt einsteigen werden als bisher.

Der Katalog der berücksichtigungsfähigen Zeiten im § 29 Abs. 1 HBesG ist zu erweitern. Qualifikationszeiten (Studium, Promotion) für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. S. von § 65 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) sind als förderliche Zeiten ausdrücklich zuzulassen.

Durch den Gesetzentwurf für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht sind keine hochschulspezifischen Belange betroffen. Die rechtliche Gleichstellung von Lebenspartnerschaften wird befürwortet.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden

Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 12

Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72

e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: ruder@hlt.de
www.HLT.de

Datum: 18.02.2013
Az. : Ru/re/050.12

**Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages:
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur
Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisie-
rungsgesetz – 2. DRModG)**

- Drucks. 18/6558 -

**Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur
Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht**

- Drucksache 18/6256 -

Ihr Schreiben vom 20.12.2012, Az.: I A 2.6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise die ihm eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen im Folgenden wahr.

Zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz müssen wir jedoch vorab darauf hinweisen, dass das gewählte Verfahren von uns kritisch gesehen wird. Erfahrungsgemäß ist davon auszugehen, dass ein Gesetzentwurf wie der vorliegende mit einem Umfang von weit über 400 Seiten in der Regel vom zuständigen Ministerium verfasst wird. In diesem Falle wird den kommunalen Spitzenverbänden nach den Vorschriften des Beteiligungsgesetzes durch das Ministerium Gelegenheit zur Stellungnahme und zur Beratung im Vorfeld des parlamentarischen Verfahrens eingeräumt. Dies hat sich in den vergangenen Jahren überaus bewährt, insbesondere da in dem den parlamentarischen und politischen Beratungen vorgelagerten Stadium noch Fachfragen erörtert und Änderungen wesentlich leichter eingebracht werden können.

Da vorliegend der Weg des Fraktionenantrages gewählt worden ist, hatten die Verbände der kommunalen Gebietskörperschaften bedauerlicherweise keine Möglichkeit zur frühzeitigen Befassung und vertieften Gremienberatung. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des bereits erwähnten Umfangs des Gesetzentwurfes und der grundlegenden Bedeutung des gesetzgeberischen Vorhabens sehr bedauerlich.

Wir haben ungeachtet der engen zeitlichen Vorgaben die hessischen Landkreise um Hinweise zu dem Gesetzentwurf gebeten und diesen bei der Präsidiumssitzung unseres Verbandes am 7. Februar 2013 beraten. Änderungs- und Ergänzungswünsche wurden in dem Verfahren nicht geäußert.

Das Präsidium des Hessischen Landkreistages hat in seiner Februarsitzung einstimmig dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in seiner grundsätzlichen Ausrichtung und auch inhaltlich zugestimmt. So wird die im Hessischen Beamtengesetz vorgesehene Neugestaltung der Laufbahnen und der Verzicht auf den einfachen Dienst begrüßt. Hier wird jedoch im Zuge der Beratungen der Änderungen der Laufbahnverordnungen darauf zu achten sein, die kommunalen Spielräume zu erhalten bzw. auszubauen, um den kommunalen Dienstherren eine angemessene Handhabung vor Ort, insbesondere bei der Auswahl von „Quereinsteigern“ zu erleichtern. Entsprechendes gilt auch bei den vorgesehenen Regelungen über das Beurteilungswesen: hier gibt es bereits vor Ort Beurteilungsrichtlinien und -vereinbarungen, die sich bewährt haben und an deren Fortführung die Landkreise nicht durch den Verordnungsgeber gehindert werden sollten.

Unsere Zustimmung findet vor allem auch die Öffnungsklausel für kommunale Dienstherren im Bereich der Leistungsanreize und der Leistungsanerkennung. Diese in § 46 Abs. 5 Hessisches Besoldungsgesetz vorgesehene Gewährung von Leistungsvergütungen nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems ermöglicht die Beibehaltung sowie den Ausbau der in zahlreichen Kreisverwaltungen im Tarifbereich bestehenden Regelungen.

Ausdrücklich begrüßt werden die Überführung des Beamtenbesoldungsrechts in Landesrecht und hierbei insbesondere die Ablösung des lebensalterbasierenden Aufstiegs und der Übergang zu Erfahrungszeiten. Hiermit schafft der Gesetzgeber die rechtliche Klarheit, die auch in den Kommunalverwaltungen durch die jüngste Rechtsprechung so nicht mehr gegeben war. Die im Beamtenversorgungsrecht eröffnete Möglichkeit, erworbene Versorgungsanswartschaften bei einem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst mitzunehmen und damit das Vorsehen einer Alternative zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung trifft ebenfalls auf unsere volle Zustimmung.

Die unter Hinweis auf die Mediatorengruppe Dienstrecht auch im neuen Gesetz vorgesehene Beibehaltung der Stellenobergrenzen wird hingegen von uns kritisiert. Nach dem Selbstverständnis des Hessischen Landkreistages und der von ihm vertretenen Landkreise widerspricht die in § 27 Hessisches Besoldungsgesetz vorgesehene Regelung ebenso wie die Kommunale Stellenobergrenzenverordnung dem Grundsatz, dass den kommunalen Dienstherren nur solche Einschränkungen auferlegt werden sollen, die seitens des Landes als zwingend erforderlich angesehen werden. Die Landkreise haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie auch in den Fragen des Stellenplanes sparsam und verantwortungsbewusst handeln und es entsprechender Vorgaben seitens des Landes nicht bedarf. Auf die ungeachtet dessen

bestehenden kommunalaufsichtlichen Möglichkeiten sei an dieser Stelle der Vollständigkeit halber hingewiesen.

Wie bereits Eingangs dargelegt, haben uns bislang noch keine Klarstellungs- und Ergänzungshinweise aus den Kommunalverwaltungen erreicht. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diese im Bedarfsfalle zukünftig vorzutragen.

Die vom Antragsteller des Gesetzentwurfes der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften in hessischen Landesrecht dargelegte verfassungsrechtliche Notwendigkeit der rückwirkenden Änderung des Hessischen Beamtengesetzes und des Hessischen Besoldungsgesetzes haben wir seitens des Hessischen Landkreistages nicht überprüft. Unter der Prämisse, dass die geäußerte Rechtsauffassung zutreffend und die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften rückwirkend ab dem 1. August 2001 rechtlich geboten ist, können wir dem Gesetzentwurf aber seitens des Hessischen Landkreistages zustimmen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor

Prof. Dr. Ralf Brinktrine, Domerschulstr. 16, D-97070 Würzburg

An den
 Vorsitzenden des Innenausschusses
 des Hessischen Landtages
 Herrn Abgeordneten Horst Klee
 über das Ausschusssekretariat
 z. Hd. Frau Heike Thaumüller
 Hessischer Landtag
 Postfach 3240

Universität Würzburg
 Domerschulstraße 16
 97070 Würzburg
 Telefon +49 (0) 931 31-82331
 Telefax +49 (0) 931 31-82617
 Mail: ralf.brinktrine@jura.uni-wuerzburg.de
 Internet: www.jura.uni-
 wuerzburg.de/brinktrine/startseite

Würzburg, 14. Februar 2013

Schriftliche Anhörung 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 Le-
 benspartnerschaften im hessischen Landesrecht**

– Drucks. 18/6256 –

Ihr Schreiben vom 20.12.2012

Aktenzeichen I A 2.6

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
 sehr geehrte Mitglieder des Innenausschusses,
 sehr geehrte Damen und Herren,

der Vorsitzende des Innenausschusses des Hessischen Landtages hat mich als Inhaber
 des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Deutsches und Europäisches Umweltrecht und
 Rechtsvergleichung an der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würz-
 burg gebeten, eine schriftliche Stellungnahme zu den oben angeführten Gesetzentwürfen
 zu verfassen. Dieser Bitte komme ich sehr gern nach.

Zu den oben angeführten Gesetzentwürfen nehme ich wie folgt schriftlich Stellung:

A. Stellungnahme 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 –

Aufgrund der Fülle der gesetzlichen Regelungen kann hier nicht auf alle Aspekte des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG eingegangen werden. Einige aus meiner Sicht zentrale Punkte sollen gleichwohl näher betrachtet werden. Die Betrachtung orientiert sich dabei an dem, was verfassungs- und einfach-rechtlich zulässig und geboten ist. Dagegen enthält sich die Analyse weitgehend rechtspolitischer Beurteilungen; nur ganz vereinzelt wird auf mögliche Optionen eingegangen.

I. Einführung/übergreifende Anmerkungen

Das Grundanliegen des Gesetzentwurfes, die durch die Föderalismusreform I entstandene Versteinerung des hessischen Beamtenrechts zu überwinden sowie die entstandene Rechtszersplitterung durch umfassende Zusammenfassung der verschiedenen rechtlichen Regelungen zu beenden, ist zu begrüßen. Nimmt man ferner aktuelle unions- und konventionsrechtliche Entwicklungen (vgl. etwa EGMR, Urteil v. 21.4.2009 – 68959/01 –, NZA 2010, 1423 [Streikrecht für Beamte] und dazu VG Kassel, Urt. v. 27.7.2011 – 28 K 574/10 u.a. –, BeckRS 2011, 53790) sowie die jüngsten Konkretisierungen bundesverfassungsrechtlicher Vorgaben durch das Bundesverfassungsgericht (vgl. etwa BVerfG, Urt. v. 14.2.2012 – 2 BvL 4/10 –, NVwZ 2012, 357 [Verfassungsmäßigkeit der W2-Besoldung in Hessen]) in den Blick, so ist auch die Notwendigkeit einer Fortschreibung und Modernisierung des hessischen Landesbeamtenrechts nicht zu bestreiten.

Der Gesetzentwurf ist in seinem Regelungsgehalt umfassend. Soweit ersichtlich, sind alle für das Landesbeamtenrecht wesentlichen Gesetze im Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz erfasst worden. Der Entwurf führt eine konsequente Anpassung an neue Rechtsentwicklungen in allen relevanten Gesetzen durch. Die durch den Entwurf ins Auge gefassten neuen Akzente im Status-, Besoldungs- und Versorgungsrecht sind bemerkenswert. Zu ihrer rechtlichen Einordnung wird jeweils im Kontext der Betrachtung des einzelnen Gesetzes Stellung genommen.

II. Anmerkungen zu Artikel 1 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG (Hessisches Beamtenengesetz)

1. Gesetzesziele

Mit dem Entwurf des Hessischen Beamtengesetzes (HBG-E) wird ausweislich des Vorspanns zum Gesetz und der ausführlichen Begründung erstens die Absicht verfolgt, das HBG vollständig sprachlich und rechtsbereinigend zu überarbeiten. Des Weiteren hat die Vollregelung zum Ziel, das bestehende Beamtenrecht fortzuentwickeln. Es enthält zu diesem Zweck unter anderem neue Regelungen auf den Feldern der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Stärkung des Grundsatzes von Rehabilitation vor Versorgung, der Vereinheitlichung der Beurteilungen, der Anpassung des Personalaktenrechts an die aktuelle Entwicklung sowie Änderungen im Laufbahnrecht.

Die mit der Neuregelung verfolgten Intentionen sind positiv zu bewerten. Die gesteckten Ziele werden aus meiner Sicht durch das HBG-E auch überwiegend erreicht. Leichte Zweifel bestehen mit Blick auf die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei denen weitere Regelungsmöglichkeiten denkbar erscheinen.

2. Struktur und Aufbau, Verknüpfung mit dem BeamtStG

Das Gesetz verknüpft in rechtstechnisch geschickter Weise die bundesrechtlichen, unmittelbar geltenden Vorgaben des BeamtStG mit landesrechtlichen Konkretisierungen. Verfassungsrechtlich bedenkliche Wiederholungen von zwingenden Regelungen des BeamtStG konnten bei stichprobenartiger Prüfung des Entwurfs des Hessischen Beamtengesetzes (HBG-E) nicht festgestellt werden. Soweit das BeamtStG dem hessischen Landesgesetzgeber Regelungsspielräume eröffnet (vgl. beispielhaft etwa § 40 BeamtStG), sind diese gesetzgebungstechnisch im HBG-E in nicht zu beanstandender Weise genutzt worden.

Das Gesetz ist überdies in Struktur und Aufbau gelungen. Soweit das BeamtStG keine abweichenden Strukturvorgaben enthält, orientiert das HBG-E sich an dem bewährten Aufbau des Bundes-Beamtengesetzes (BBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5.2.2009.

3. Inhaltliche Einzelfragen

a) Änderungen im Laufbahnrecht

Die Änderungen im Laufbahnrecht (§ 13 ff. HBG-E) sind im Vergleich zu anderen Ländern moderat ausgefallen. Sie sind in ihrem rechtlichen Regelungsgehalt nicht zu beanstanden. Die Regelung des § 14 HBG-E ist zu begrüßen.

b) Personalakten

Die Änderungen im Recht der Personalakten sind grundsätzlich als positiv zu bewerten. Die Regelung des § 86 Abs. 3 Satz 4 Halbsatz 1 HBG-E ist allerdings unklar. Es ist – auch unter Heranziehung der Begründung – nicht ganz eindeutig, was unter einer „anderen Stelle“ zu verstehen sein soll. Der offene Wortlaut kann auch so verstanden werden, dass mit dem Begriff einer „anderen Stelle“ Unternehmen der Privatwirtschaft gemeint sein können. Es sollte klargestellt werden, dass unter einer „anderen Stelle“ nur Dienststellen des Landes Hessen verstanden werden dürfen; implizit geht hiervon auch die Begründung aus.

III. Anmerkungen zu Artikel 2 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG (Hessisches Besoldungsgesetz)

1. Gesetzesziel und –zweck

Die in der Einleitung sowie der Begründung genannten Ziele des Entwurfs, das in mehreren Bundes- und Landesvorschriften nebeneinander fortwirkende Landesrecht im neuen Hessischen Besoldungsgesetz zusammenzufassen und zugleich das Landesrecht rechtsbereinigend zu überarbeiten sowie Ungleichbehandlungen im Besoldungsrecht zu beseitigen, sind zu begrüßen. Insbesondere die Zusammenfassung der über verschiedene Normierungen verstreuten Regelungen in einem Gesetz ist sehr sinnvoll.

Die mit der Neuregelung verfolgten Zwecke werden durch die umfassende Vollregelung des Besoldungsrechts meines Erachtens auch erreicht.

2. Struktur und Aufbau des Gesetzes

Der Entwurf des Hessischen Besoldungsgesetzes (HBesG-E) ist gelungen. Das Gesetz ist in Struktur und Aufbau überzeugend. Die das – über Art. 125a Abs. 1 Satz 1 GG fortwirkende – Bundesrecht ersetzende landesrechtliche Vollregelung orientiert sich dabei gliederungstechnisch und auch in der Abfolge der Regelungskomplexe an dem Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.06.2009. Abweichungen zum bundesrechtlichen Vorbild finden sich insbesondere im Siebenten Teil, der die vermögenswirksamen Leistungen regelt, der im Bundesrecht keine Entsprechung hat. Dafür fehlen im HBesG-E Aussagen zu Dienstbekleidung und Heilfürsorge bei Polizisten.

3. Inhaltliche Einzelfragen

a) Aufgabe des Besoldungsdienstalters und Anknüpfung an Erfahrungszeiten

Mit der neuen Regelung in § 28 HessBesG-E wird das bisherige System des Besoldungsdienstalters zugunsten einer Anknüpfung an individuelle Erfahrungszeiten aufgegeben. Es folgt damit dem Vorbild des § 27 BBesG. Dieser Systemwechsel ist sinnvoll, da die bisherige Anknüpfung an das Besoldungsdienstalter zunehmend mit Blick auf die Regelungen zur Altersdiskriminierung in der Richtlinie 2000/78/EG umstritten war (vgl. zur Europarechtswidrigkeit der Besoldung nach Dienstalterstufen auf der Grundlage des Lebensalters etwa OVG Magdeburg, Urt. v. 11.12.2012 – 1 L 188/11 –, BeckRS 2012, 60836).

Allerdings darf nicht verschwiegen werden, dass auch das System der Erfahrungszeiten zunehmend in der Kritik steht (kritisch schon bei Einführung im Bundesrecht Battis, NVwZ 2009, 409 <411 f.>). Es mehren sich vor allem Stimmen, die die Anknüpfung an Erfahrungszeiten ebenfalls für nicht konform mit den Regelungen zur Altersdiskriminierung in der Richtlinie 2000/78/EG halten (zweifelnd etwa VG Berlin, Beschl. v. 23.10.2012 – VG / K 425.12 –, BeckRS 2012, 58686, S. 9 f.) und insoweit von einer mittelbaren Diskriminierung ausgehen. Aus meiner Sicht sind die geltend gemachten Einwände im Ergebnis nicht überzeugend, da die gesammelte Erfahrung gerade nicht an das Lebensalter, sondern an die Dauer der Tätigkeit anknüpft. Die Anknüpfung an die Berufserfahrung ist auch vom EuGH als zulässig anerkannt worden (vgl. EuGH, Urt. v. 8.9.2011 – C 297/10, 298/10 –, EuZW 2011, 883 <886> [Rdnr. 72 und 74] - Sabine Hennigs/Eisenbahn-Bundesamt und Land Berlin/Alexander Mai). Durch § 29 Abs. 1 Satz 2 HBG-E ist zudem die

nötige Flexibilität gegeben, um auch Zeiten von Tätigkeiten zu berücksichtigen, die außerhalb des öffentlichen Dienstes geleistet wurden.

b) W Besoldung, Leistungsbezüge

Zu der W Besoldung und der Regelung von Leistungsbezügen bei Hochschullehrern ist der Entwurf unvollständig. Da die endgültige Regelung von dem Gesetzesbeschluss des Hessischen Landtags zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes vom 28.8.2012 abhängig ist, kann hierzu derzeit nicht Stellung bezogen werden.

Die beabsichtigte Integration der Besoldungsregelungen für Professoren in das allgemeine Besoldungsgesetz ist aber – aus Gründen der Rechtseinheit – zu begrüßen.

c) Überleitung

Die Überleitung der Besoldung aller vorhandenen Beamten und Richter in das neue HBesG ist aus Gründen der Rechtseinheit und –klarheit sinnvoll und zu unterstützen.

IV. Anmerkungen zu Artikel 3 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG (Hessisches Beamtenversorgungsgesetz)

1. Gesetzesziele

Die Ziele, das als „versteinertes Bundesrecht“ fortgeltende Beamtenversorgungsgesetz redaktionell wie inhaltlich an die Entwicklungen in der Rechtsprechung und Vollzugspraxis anzupassen und es nach seiner zwischenzeitlichen Überführung in das hessische Landesrecht durch das Erste Dienstrechtsmodernisierungsgesetz nunmehr in Gestalt des Entwurfs eines Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamVG-E) vollständig zu überarbeiten, sind nachvollziehbar. Die gesteckten Ziele werden durch den vorliegenden Entwurf aus meiner Sicht erreicht.

2. Struktur und Aufbau des Gesetzes

Struktur und Aufbau des HBeamtVG-E sind gelungen. Im Vergleich zum Beamtenversorgungsgesetz des Bundes in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.2.2010, an dem sich der HBeamtVG-E im Grundsatz orientiert, ist die Gesetzesgliederung sogar noch übersichtlicher und klarer. Dies gilt namentlich für den Sechsten Teil – Gemeinsame Vorschriften, der durch die eingeführte Untergliederung sehr übersichtlich ausgefallen ist.

3. Inhaltliche Einzelfragen

a) Mitnahme von Versorgungsanwartschaften durch Einführung eines Altersgeldes (§§ 76 f. HBeamtVG-E)

Aus Sicht der Beschäftigten ist die Möglichkeit, erworbene Versorgungsanwartschaften bei einem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst mitzunehmen, anstatt in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert zu werden, zu begrüßen. Die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat in der Regel finanzielle Nachteile für den ausscheidenden Beamten zur Folge.

Die Einführung eines Altersgeldes ist ein bemerkenswerter Ansatz, auf diesem Feld neue Wege zu gehen. Ob sich das Altersgeld in der Praxis bewährt, bleibt abzuwarten. Die gesetzlichen Regelungen als solche sind jedenfalls gesetzestechnisch nicht zu beanstanden.

b) Änderung der Regelungen über Hinzuverdienstmöglichkeiten (§ 57 HBeamtVG-E)

Ebenfalls zu begrüßen ist die Überarbeitung der Regelung mit Blick auf das Zusammenreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen in § 57 HBeamtVG-E. Die Änderungen sind unter den Gesichtspunkten der Verwaltungsvereinfachung und der Gleichbehandlung aller Versorgungsberechtigten nicht zu beanstanden.

c) Änderungen im Bereich der Dienstunfallfürsorge

Die Einbeziehung von Dienstgängen in den Anwendungsbereich des § 36 HBeamtVG-E schließt eine Lücke im Dienstunfallrecht und ist daher zu begrüßen.

Die Verkürzung der Meldefrist in § 37 HBeamtVG-E ist nicht unkritisch zu sehen, kann aber mit den in der Begründung aufgeführten Argumenten der Rechtseinheit und der Verwaltungsvereinfachung gerechtfertigt werden.

V. Anmerkungen zu Artikel 4 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG (Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz)

Bei den Regelungen des Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetzes handelt es sich lediglich um gesetzestechnisch erforderliche Anpassungen an die durch das HBG, HBesG und HBeamtVersG bedingten Änderungen. Insbesondere werden die durch die Novellierung des Laufbahnrechts entstandenen Änderungen verarbeitet sowie die durch die Einführung des Systems der Erfahrungszeiten im Besoldungsrecht notwendigen Anpassungen berücksichtigt.

VI. Anmerkungen zu den Artikeln 5 bis 33 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – 2. DRModG

Bei diesen Gesetzesänderungen handelt es sich ebenfalls lediglich um gesetzestechnisch erforderliche Anpassungen an die durch das HBG, HBesG und HBeamtVersG bedingten Änderungen.

B. Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

– Drucks. 18/6256 –

I. Zu Artikel 1 und Artikel 2 des Gesetzentwurfs für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Der Gesetzentwurf trägt mit Blick auf das Hessische Beamtengesetz und das Hessische Besoldungsgesetz der nunmehr geltenden rechtlichen Situation, wie sie durch die Urteile

des EuGH vom 10.5.2011 und 1.4.2008, den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts vom 19.6.2012 und 18.7.2012 sowie dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28.10.2010 eingetreten ist, Rechnung.

Der Gesetzentwurf bewegt sich folgerichtig und konsequent auf dem vom *Bundesverfassungsgericht* in seinen Judikaten BVerfG, Beschl. v. 7.7.2009 – 1 BvR 1164/07 –, BVerfGE 124, 199; BVerfG, Beschl. v. 19.6.2012 – 2 BvR 1397/09 –, NVwZ 2012, 1304 und BVerfG, Beschl. v. 18.7.2012 – 1 BvL 16/11 –, NJW 2012, 2719 vorgezeichneten Weg, die unterschiedliche Behandlung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe namentlich im Beamtenrecht (vgl. BVerfG, Beschl. v. 19.6.2012 – 2 BvR 1397/09 –, NVwZ 2012, 1304), aber auch auf anderen Rechtsgebieten wie der betrieblichen Altersversorgung oder im Steuerrecht, aufzugeben. Diese Gleichbehandlung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe hat nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht nur für die Zukunft, sondern auch mit rückwirkender Kraft zu erfolgen, und zwar mit Blick auf die Rückwirkung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16.2.2001 am 1.8.2001 (siehe BVerfG, NVwZ 2012, 1304 <1305 und 1309 [Rdnr. 80]> sowie BVerfG, NJW 2012, 2719 <2719, 2721 [Rdnr. 54] und 2722 [Rdnr. 58]>). Die vorgesehene Rückwirkung der begünstigenden Regelungen im Gesetzentwurf zum 1. August 2001, dem Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes, entspricht damit der Tenorierung sowie der Begründung in den angeführten Urteilen des Bundesverfassungsgerichts.

Der Gesetzentwurf steht mit dem Anliegen der rückwirkenden Gleichbehandlung ferner grundsätzlich im Einklang mit der Rechtsprechung des *EuGH*. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Judikate EuGH, Urт. v. 10.05.2011 – C 147/08 –, NJW 2011, 2187 (Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg) sowie EuGH, Urт. v. 1.4.2008 – C-267/06 –, NJW 2008, 1649 (Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen).

Der EuGH verlangt allerdings eine Gleichbehandlung frühestens ab dem Ende der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG, also ab dem 3.12.2003 (so explizit EuGH, NJW 2011, 2187 <2191>; uneindeutig in dieser Hinsicht dagegen EuGH, NJW 2008, 1649 <1653>).

Das *Bundesverwaltungsgericht* hat in seiner Entscheidung BVerwG, Urт. v. 28.10.2010 – 2 C 10/09 –, NJW 2011, 1466 auf der Grundlage einer unmittelbaren Wirkung der Richtli-

nie 2000/78/EG den Zeitpunkt vom 1.7.2009 für Ansprüche auf Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 BBesG als maßgeblich erachtet (BVerwG, NJW 2011, 1466 <1466 [Rdnr. 10 f.]>). Diese Rechtsprechung dürfte aber hinsichtlich der Frage des Zeitpunkts der rückwirkenden Gleichbehandlung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe durch die oben zitierten Judikate des Bundesverfassungsgerichts insoweit als überholt zu betrachten sein.

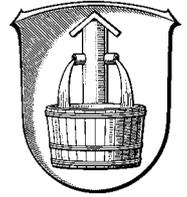
II. Zu Artikel 3 und Artikel 4 des Gesetzentwurfs für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Die Erstreckung der Gleichbehandlung von Lebenspartnern und Lebenspartnerinnen und Ehegatten auf die Rechtsverhältnisse der hessischen Abgeordneten und der Mitglieder der hessischen Landesregierung ist nach dem oben unter B.I. Gesagten regelungstechnisch konsequent und rechtlich nicht zu beanstanden. Auf der Grundlage der oben angeführten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dürfte sie sogar geboten sein.

Professor Dr. Ralf Brinktrine

STADT STEINBACH (TAUNUS)

DER BÜRGERMEISTER



Stadtverwaltung · Gartenstraße 20 · 61449 Steinbach (Taunus)

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Ausschusssekretariat
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Rathaus
Gartenstraße 20
Telefon 06171 7000-20

Steinbach (Taunus), 15.02.2013
AL 10

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden erhalten Sie meine Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf. Gegen eine Weitergabe und Veröffentlichung dieser erhebe ich keine Einwände.

Zunächst begrüße ich, dass mit dem vorgelegten Gesetzentwurf die Zuständigkeiten des Landes im Laufbahnrecht, Besoldungsrecht und Versorgungsrecht vollends ausgeschöpft und das in der Praxis häufig verwirrende Nebeneinander von Bundes- und Landesrecht ein Ende gesetzt wird.

Ein Großteil der Änderungen sind redaktioneller Art, auf diese gehe ich im Folgenden nicht ein.

I. Neufassung des Hessischen Beamtengesetzes

Die Neugestaltung des Laufbahnrechts ist aus Sicht des Landes und größerer Städte und Landkreise sicherlich zu begrüßen, da diese über Personal in den verschiedenen Fachrichtungen verfügen. Für kleinere Kommunen, die in der Regel nur Beamtinnen und Beamten in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigen, ist dies weniger von Belang. Zu begrüßen ist die Flexibilität, mit der qualifizierte und geeignete Beamte die Fachrichtung wechseln können.

Die Beibehaltung der drei Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes mit den entsprechenden Eingangsvoraussetzungen bietet aus meiner Sicht die Möglichkeiten eines adäquaten Einsatzes der Beamten in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen und sorgt weiterhin für eine den Aufgaben angemessene Ausbildung. Weiterhin befürworte ich in diesem Zusammenhang die Beibehaltung der Möglichkeit des Wechsels der Laufbahn bei Beamten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. Dies bietet, aus meiner Sicht, gerade Kommunen die Möglichkeit der Mitarbeiterentwicklung und -förderung.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein logischer und folgerichtiger Schritt in der Anpassung der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst und darüber hinaus. Die Staffelung analog der Verlängerung der Lebensarbeitszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung verhindert eine Bevorzugung der Beamtenschaft in der öffentlichen Wahrnehmung und ist als solche schon aufgrund dessen zu befürworten.

Ein wichtiger Aspekt für die Gewinnung geeigneten Personals für den öffentlichen Dienst stellt die Vereinbarkeit von Verbesserung von Familie und Beruf dar. Hier nimmt der öffentliche Dienst auch eine Vorbildfunktion gegenüber der freien Wirtschaft ein. Aus diesem Grund begrüße ich die Neuregelungen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Teilzeitbeschäftigung von Beamten auf Widerruf kann die Qualifizierung der Laufbahnbewerber in der Praxis sicherlich erschweren, ist vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels allerdings auch ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Verpflichtung zur regelmäßigen Beurteilung der Beamten bedeutet eine Mehrbelastung der Führungskräfte. Dies ist allerdings in Anbetracht der Förderung und Qualifizierung des Beamten – nicht zuletzt aus der Fürsorgepflicht – in der Bewertung aus Aufwand und Nutzen aus meiner Sicht eine Notwendigkeit. Die Festschreibung im Gesetz ist daher zu begrüßen.

II. Novellierung des Hessischen Besoldungsgesetzes

Die Novellierung des Hessischen Besoldungsgesetzes stellt vor dem Hintergrund richterlicher Urteile und der Schaffung von Leistungsanreizen das Kernstück der Modernisierung des Dienstrechts dar. Die Abkehr vom Besoldungsdienstalter und dem altersabhängigen Stufenaufstieg entspricht der Lebenswirklichkeit und sorgt in der Tat für eine Modernisierung des Dienstrechts. Damit steht die Leistung und die Erfahrung des Beamten und nicht dessen bloßes Alter im Focus der Besoldungsentwicklung. Besonders hervorzuheben ist aus meiner Sicht, dass es den Verfassern mit dem vorgelegten Gesetzentwurf gelungen ist, den Umstieg in das neue Besoldungssystem für die Beamten finanziell neutral – auch bei Beförderungen innerhalb der ersten vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes – zu gestalten. Die Beibehaltung der Erfahrungsstufe bei Beförderung ist Sicht der beschäftigten Beamten ein nicht unwesentlicher Vorteil gegenüber den Tarifbeschäftigten.

Die Abschaffung der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes ist vor dem Hintergrund des Einsatzes von Tarifbeschäftigten in der Praxis gerechtfertigt und aus kommunaler Sicht auch überholt.

Die Anpassung des Familienzuschlags für die Besoldungsgruppen bis A 8 an die Besoldungsgruppen A9 bis A 16 ist mehr als gerecht. In Anbetracht, dass es sich hierbei um einen sachbezogenen Zuschlag handelt, ist aus meiner Sicht die Abschaffung der Zweistufigkeit überfällig.

Da zu einer modernen Verwaltung auch die Motivation der Beschäftigten gehört und vor dem Hintergrund der Konkurrenz des öffentlichen Dienstes gegenüber der freien Wirtschaft ist die Einführung von Leistungsanreizen durch Prämien und Stufensteigerungen besonders anzuerkennen.

III. Novellierung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes

Mit der Novellierung des Versorgungsgesetzes erfolgt eine wesentliche Verbesserung für die hessische Beamtenschaft. Die bisherige Rechtslage, die im Falle eines Ausscheidens aus dem Dienst, zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung führte, war vom Gedanken des lebenslangen Berufsbeamtentums geprägt. Dies entspricht meiner Auffassung nach nicht mehr dem gesellschaftlichen Zeitgeist und erschwert zudem den Austausch zwischen öffentlichen Dienst und freier Wirtschaft. Ich bin der Überzeugung, dass dieser für beide Seiten fruchtbar sein kann.

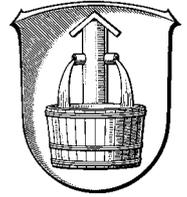
Ich wünsche dem Innenausschuss weiterhin gute Beratung und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefan Naas

STADT STEINBACH (TAUNUS)

DER BÜRGERMEISTER



Stadtverwaltung · Gartenstraße 20 · 61449 Steinbach (Taunus)

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Ausschusssekretariat
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Rathaus
Gartenstraße 20
Telefon 06171 7000-20

Steinbach (Taunus), 15.02.2013

Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung vom Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht - Drucksache 18/6256 -; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden erhalten Sie meine Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf. Gegen eine Weitergabe und Veröffentlichung dieser erhebe ich keine Einwände.

Aufgrund der zitierten Urteile des Bundesverfassungsgerichts (BVG) vom 19. Juni 2012 und 18. Juli 2012 erscheint die Initiative des Entwurfsverfassers gerechtfertigt.

Die aus den geltenden gesetzlichen Regelungen notwendige Klageerhebung für benachteiligte Beamtinnen und Beamte stellt vor dem Hintergrund der bereits oben erwähnten Urteile des BVG in Verbindung mit dem EU-Recht (Richtlinie 2007/78 EG) eine unnötige Mehrbelastung der hessischen Verwaltungsgerichte dar.

Der Landtag sollte aus meiner Sicht sein am 26. März 2010 beschlossenes Gesetz unter Berücksichtigung der aktuelleren höchstrichterlichen Urteile entsprechend des Gesetzentwurfs rückdatieren.

Ich wünsche dem Innenausschuss weiterhin gute Beratung und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefan Naas



Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Postfach 32 40

65022 Wiesbaden

Ihre Nachricht vom: 20.12.2012
Ihr Zeichen: I A 2.6

Unser Zeichen: TA 050.10 Ba/Ve/We
Durchwahl: (0611) 1702-20
E-Mail: baum@hess-staedtetag.de

Datum: 15.02.2013
Stellungnahme 005-2013

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

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

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 20.12.2012, hier eingegangen am 27.12.2012, und bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

I. 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 –

Allgemein:

Wir bedauern, dass dem Hessischen Städtetag – der in die Dienstrechtsreform durch die Teilnahme an diversen vom Hessischen Ministerium des Innern und für Sport initiierten Arbeitsgruppen in den letzten Jahren viel Zeit investiert hat – kurz vor Jahresende ein fertiger Gesetzentwurf für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zur Kenntnis gebracht wurde.

Die Abgabe einer abschließenden Stellungnahme gestaltet sich aus zwei Gründen schwierig: Zum Einen deshalb, weil uns – gerade auch unter Berücksichtigung des erheblichen Umfangs des Gesetzentwurfs für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – für eine verbandsinterne Abstimmung nicht einmal die in §§ 5, 2 Hessisches Beteiligungsgesetz normierte zweimonatige Frist gewährt wird. Zum anderen ist festzustellen, dass der Gesetzgeber (als *"Beitrag zur Deregulierung"*, wie es in der Gesetzesbegründung heißt) eine Vielzahl weitreichender Regelungen dem Verordnungsgeber überlässt. So werden beispielsweise im Hessischen Beamtengesetz nur die Grundzüge des neuen Laufbahnrechts geregelt; nähere Regelungen über die Laufbahnen und die für die Übertragung eines Amtes erforderliche Vorbildung und Ausbildung der Beamtinnen und Beamten trifft der Verordnungsgeber (§ 23 HBG). Welche Ausgestaltung das neue Laufbahnrecht erfährt und ob die kommunalen Besonderheiten Beachtung finden und den Kommunen die notwendigen Handlungsspielräume eingeräumt werden, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt offen. Gleiches gilt insbesondere auch für die Verordnungsermächtigungen zur dienstlichen Beurteilung (§ 59 HBG) und zur Gewährung von Urlaub und Dienstbefreiung (§ 79 HBG). Der Gesetzentwurf für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz sieht – anknüpfend an das Erste Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – eine umfassende Novellierung des Dienstrechts vor. Der Hessische Städtetag erkennt an, dass die Reform auf den von der Mediatorengruppe erarbeiteten Eckpunkten beruht und im Grundsatz geeignet ist, das Dienstrecht zukunftsorientiert zu modernisieren. Die Kernpunkte der Dienstrechtsreform bilden das Hessische Beamtengesetz, das Hessische Besoldungsgesetz samt Hessischem Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz und das Hessische Beamtenversorgungsgesetz; auf diese Gesetze wird nachfolgend im Schwerpunkt eingegangen.

Zu den Artikeln im Einzelnen:

Artikel 1:

- § 13 (Laufbahn)

Das Laufbahnrecht wird durch die Zusammenfassung der Laufbahnen in elf Laufbahnfachrichtungen mit der Möglichkeit der Einrichtung von Laufbahnzweigen neu gestaltet. Die so skizzierte Neugestaltung des Laufbahnrechts wird, insbesondere auch aufgrund der Vereinfachung von Wechseln innerhalb der Laufbahnen, begrüßt. Gleiches gilt für die Abschaffung des einfachen Dienstes.

Unsere Mitgliedstadt Frankfurt am Main weist aber darauf hin, dass die Weiterentwicklung der besonderen Fachrichtung "Feldschütz" und die Einrichtung eines Laufbahnzweiges "Kommunaler Ordnungsdienst" erforderlich sind. Der Feldschutzdienst übernimmt wichtige ordnungspolitische Aufgaben (z.B. im Ausländerrecht, im Glücksspielrecht und bei der Bekämpfung verbotener Prostitution) und trägt damit wesentlich zur Entlastung der Vollzugspolizei bei. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach einer Anpassung der Altersgrenzen: Eine Angleichung der – seit Inkrafttreten des Ersten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes – sehr unterschiedlichen Altersgrenzen der Beamtinnen und Beamten der Stadtpolizei und der Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst und der Feuerwehr wäre aufgrund des langjährigen Wechselschichtdienstes sachgerecht.

- § 15 (Zulassung zu den Laufbahnen)

Die Möglichkeit des prüfungsfreien Aufstiegs in den gehobenen bzw. höheren Dienst besteht nach den Regelungen des Hessischen Beamtengesetzes weiterhin. Dies entspricht einer Forderung des Hessischen Städtetages und wird ausdrücklich begrüßt.

- § 23 (Verordnungsermächtigung)

Wir haben Bedenken, ob die Verordnungsermächtigung des § 23 Abs. 2 Nr. 5 HBG geeignet ist, als Rechtsgrundlage für die Festsetzung von Höchstaltersgrenzen für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Kommunen zu dienen. Die Regelung des § 23 Abs. 2 Nr. 5 HBG lässt nach unserer Rechtsauffassung die Auslegung zu, dass mit der Rechtsverordnung nur Höchstgrenzen für den Landesdienst festgelegt werden können. Wir sehen es daher als erforderlich an, den Satzteil "*in den Landesdienst*" zu streichen.

- § 38 (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

Die Stärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung durch die Anhebung der Frist von fünf auf zehn Jahre, innerhalb derer eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis beantragt werden kann, wird grundsätzlich befürwortet. In Einzelfällen kann es bei möglichen Reaktivierungen jedoch problematisch sein, für die Beamtin oder den Beamten eine adäquate Verwendung zu finden. Die regelmäßig vorgeschriebenen Nachuntersuchungen vermindern die Planungssicherheit des Dienstherrn.

- § 61 (Mehrarbeit)

Die Regelung des § 61 Satz 3 HBG, wonach bei Teilzeitbeschäftigung die fünf Stunden Mehrarbeit im Monat, die ohne Ausgleich der Dienstbefreiung zu leisten sind, anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen sind, dürfte in der kommunalen

Praxis mitunter zu Schwierigkeiten führen. Einige Mitgliedstädte haben uns signalisiert, dass eine automatisierte Berechnung nicht realisierbar ist.

- § 59 (Dienstliche Beurteilung)

Vorgesehen ist die Vereinheitlichung der Beurteilungen durch Normierung einer Verordnungsermächtigung und Verankerung des Grundsatzes im Gesetz, dass Beamtinnen und Beamte regelmäßig zu beurteilen sind. Die Verordnungsermächtigung birgt die Gefahr, dass bei den Kommunen bereits vorhandene und bewährte Beurteilungssysteme abgeschafft oder geändert werden. Hier gilt es, den Kommunen entsprechende Freiräume zu erhalten.

- § 60 (Arbeitszeit)

Durch die neue Formulierung wird deutlich, dass die oberste Dienstbehörde in Ergänzung zur Hessischen Arbeitszeitverordnung nur noch Regelungen über die Arbeitszeit für den feuerwehrtechnischen Dienst treffen kann. Bisher regelte die oberste Dienstbehörde die Arbeitszeit des feuerwehrtechnischen Dienstes vollumfänglich. Aufgrund der jahrelang bestehenden Unsicherheiten bezüglich der Arbeitszeit des feuerwehrtechnischen Dienstes bei den Berufsfeuerwehren geben wir zu bedenken, ob die Regelung von Eckpunkten in einer speziellen Arbeitszeitverordnung für den feuerwehrtechnischen Dienst sinnvoll wäre. Damit könnte eine vergleichbare Arbeitssituation bei den Berufsfeuerwehren geschaffen werden.

- § 64 (Beurlaubung aus familiären Gründen)

Die Ausweitung der Höchstgrenzen für Teilzeit und Beurlaubung um zwei Jahre entsprechend der Anhebung der Altersgrenze wird zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begrüßt.

- § 71 (Begriffsbestimmung, Mitteilungspflicht)

Die vorgesehene Klarstellung, dass die an das Finanzamt abgeführte Umsatzsteuer aus Nebentätigkeit im Rahmen der Abführungspflichten nicht als Vergütung angesehen wird, wird für erforderlich gehalten und schafft Rechtssicherheit.

- § 81 (Ersatz von Sachschäden)

Die Normierung einer gesetzlichen Grundlage für die Gewährung von Sachschadenersatz wird begrüßt. Damit ist eine einheitliche Verfahrensweise sichergestellt.

- § 86 (Inhalt der Personalakte, Zugang zur Personalakte)

Die Anpassung der bisherigen Regelungen zum Personalaktenrecht an datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie die Schaffung der Möglichkeit, die Datenverarbeitung

auf eine andere Stelle als die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragte zu übertragen, wird mitgetragen.

- § 92 (Aufbewahrungsfristen)

Die Aufzählung in § 92 Abs. 1 HBG enthält eine fehlerhafte – mit Nr. 4 beginnende – Nummerierung.

- § 121 (Aufhebung des bisherigen Rechts)

Die Streichung der bisherigen Regelung des § 215 HGB, die eine entsprechende Anwendung bestimmter beamtenrechtlicher Regelungen auf Tarifbeschäftigte vorgesehen hat, wird mitgetragen. Die hiermit verbundene Abkoppelung der Tarifbeschäftigten vom Beamtenrecht ist im Hinblick auf die von den Tarifvertragsparteien zu verhandelnden eigenständigen Tarifregelungen sachgerecht.

Artikel 2:

- §§ 20, 56 (Sonstige Zuwendungen, andere Zulagen und Vergütungen)

In Anbetracht der kommunalen Besonderheiten wäre es wünschenswert, den strikten Verbotstatbestand in eine beschränkte Öffnungsklausel mit Genehmigungsvorbehalt des Landes umzuwandeln. Die demographische Entwicklung und der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Bedienstete erfordern auch im Beamtenbereich die Eröffnung der Möglichkeit, in begründeten Einzelfällen finanzielle Anreizinstrumentarien, die über die gesetzlichen Sonderzuschlagsmöglichkeiten hinausgehen, einsetzen zu können.

- § 25 (Eingangsamter für Beamtinnen und Beamte)

Im Zusammenhang mit der schwierigen Personalgewinnung von Ärztinnen und Ärzten wird nach § 25 Abs. 2 HBesG das Eingangsamter auf A 14 angehoben. Dies allerdings ausdrücklich nur in der Landesverwaltung. Die Gesetzesbegründung verweist in diesem Zusammenhang auf die gestiegenen Anforderungen und die Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung. Dieses Problem existiert bekanntlich auch bei den Gesundheitsämtern unserer Mitgliedstädte. Es stellt sich daher die Frage, warum die Anhebung des Eingangsamtes für die Ärztinnen und Ärzte auf den Landesbereich beschränkt bleiben soll.

- § 28 (Bemessung des Grundgehalts)

Die Besoldungstabelle wird auf insgesamt nur noch acht Erfahrungsstufen gestrafft. Die Abkehr vom Besoldungsdienstalter und die Einführung von Erfahrungsstufen wird für dringend erforderlich erachtet, um – aufgrund der aktuellen Rechtsprechung, u.a.

der Urteile des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main vom 23.8.2012 – den Vorwurf des Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Sinne einer Diskriminierung wegen des Alters zu vermeiden. Der altersbezogene Stufenaufstieg wird durch Erfahrungsstufen abgelöst und somit die gebotene Rechtssicherheit geschaffen.

- § 43 (Familienzuschlag)

Die Vereinheitlichung der Beträge des Familienzuschlags für alle Laufbahngruppen wird grundsätzlich mitgetragen, da mit dem Familienzuschlag nicht die Arbeitsleistung honoriert wird. Die Angleichung wird jedoch, da der zweistufige Familienzuschlag zugunsten des höheren Familienzuschlags wegfällt, finanzielle Mehrkosten bei den Kommunen verursachen.

Darüber hinaus wird in § 43 Abs. 3 Satz 2 HBesG den Beamtinnen und Beamten ein Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil eingeräumt, wenn deren Lebenspartnerschaft aufgehoben ist und sie das Kind der früheren Lebenspartnerin oder des früheren Lebenspartners weiterhin in ihrem Haushalt aufgenommen haben. Dieser Anspruch soll vorhanden sein, wenn geschiedene Beamtinnen und Beamte bei sonst gleichem Sachverhalt einen Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil haben. Geschiedene Beamtinnen und Beamte, die weiterhin das Kind der ehemaligen Ehegattin oder des ehemaligen Ehegatten in ihrem Haushalt betreuen, haben jedoch niemals einen Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil, da sie für das Kind keinen Kindergeldanspruch haben. Nach § 63 Abs. 1 Nr. 2 EStG werden als Kinder nämlich nur vom Berechtigten in seinem Haushalt aufgenommene Kinder seines Ehegatten berücksichtigt. Die Regelung des § 43 Abs. 3 Satz 2 HBesG läuft daher ins Leere.

- § 46 HBesG (Leistungsanreize, Leistungsanerkennung)

Es wird die Möglichkeit eröffnet, ein einheitliches betriebliches Leistungssystem für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte einzuführen. Alternativ kann es der Dienstherr für die Beamtinnen und Beamten aber auch bei dem bisherigen beamtenrechtlichen Leistungssystem auf der Grundlage der Leistungsprämien- und Stufenzuordnung belassen. Dass die im Hessischen Besoldungsgesetz bereits verankerte leistungsorientierte Bezahlung der Beamtinnen und Beamten nicht nur weiterentwickelt, sondern den kommunalen Dienstherrn die Möglichkeit eröffnet wird, ihren Beamtinnen und Beamten Leistungsentgelte nach einem einheitlichen System, d.h. parallel zur leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD gewähren zu können, wird begrüßt. Diese kommunale Öffnungsklausel trägt dem Interesse der Kommunen nach einem Gleichklang in der Leistungsentlohnung Rechnung, zumal es in der kommunalen

len Praxis oftmals gerade Beamtinnen und Beamte sind, die als Führungskräfte für die Umsetzung der betrieblichen Systeme der leistungsorientierten Bezahlung maßgeblich verantwortlich zeichnen.

Im Lichte der Haushaltsauflagen der Aufsichtsbehörde stellt sich die Frage der Konsequenz der Vorgabe, dass Leistungsprämien nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen bzw. dass Leistungsvergütungen nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden können. Nicht hinreichend deutlich wird auch, wie die Vorgabe, dass Höhe und Dauer der Prämien, die die in der künftigen Leistungsprämienverordnung genannten Grenzen nicht übersteigen dürfen, mit dem System des § 18 TVöD in Einklang zu bringen ist.

- § 54 (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit)

Die Vorschrift eröffnet für die Besoldungsordnung A die Möglichkeit, Sonderzuschläge zu gewähren. Dies ist sicher ein geeignetes Instrument zur Personalgewinnung, das auch unter dem Aspekt des demographischen Wandels und der Akquise von Spezialisten genutzt werden kann. Gleiches gilt für die Anwärtersonderzuschläge.

- Anlage I

Die Anlage I führt in der Besoldungsgruppe A 5 die Dienstbezeichnung "*Oberfeldschütz*" nicht mehr. Die Ausweisung in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 10 ist hingegen unverändert geblieben. Damit ist künftig bei einer Verbeamtung im Feldschutzdienst das Eingangsamtsamt A 6 "*Feldschutzmeister*". Hieraus ergibt sich ein gesetzliches Überleitungsgebot.

Artikel 3:

- §§ 76 f. (Altersgeld, Anspruchsvoraussetzungen und Berechnungsgrundlagen)

Durch die Einführung eines Altersgeldes wird die Möglichkeit geschaffen, dass Beamtinnen und Beamte, die auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, die erworbenen Anwartschaften in Form eines Altersgeldes mitnehmen. Dabei tritt das Altersgeld an die Stelle der bislang erforderlichen Nachversicherung, was zu einer finanziellen Besserstellung für die Beamtinnen und Beamten führen wird. Infolge dessen ist zu erwarten, dass der Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert und verbessert wird. Unsere Mitgliedstädte sind – trotz der sich abzeichnenden demographischen Entwicklungen – bereit, sich auf eine verstärkte "Konkurrenz" zur Privatwirtschaft einzustellen. Die Einführung eines Altersgeldes wird ausdrücklich begrüßt, nicht zuletzt auch, weil sie eine sinnvolle Alternative zu dem

bislang mitunter gewählten Modus der Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten bietet. Inwieweit das Altersgeld zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand bei unseren Mitgliedstädten führen wird, lässt sich noch nicht endgültig abschätzen, es ist jedoch mit einem Mehraufwand zu rechnen. Dass der Anspruch auf das Altersgeld eine fünfjährige ruhegehaltstfähige Beamtendienstzeit voraussetzt, erscheint sachgerecht.

- § 82 (Versorgungszuschlag)

Die Zahlung eines Versorgungszuschlags bei Beurlaubungen, die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen, wird nunmehr in das Hessische Beamtenversorgungsgesetz aufgenommen. Diese Klarstellung schafft Rechtssicherheit und wird begrüßt.

- § 83 (Verteilung der Versorgungslasten)

Die mittels Staatsvertrag geregelte Versorgungslastenteilung bei Wechsel von Beamtinnen und Beamten im Bundes-/Landesbereich wird für landesinterne Dienstherrenwechsel übernommen. Zwar hat die Versorgungslastenteilung bei länderübergreifenden Dienstherrenwechseln nicht bei allen unseren Mitgliedstädten zur Entlastung geführt; dies auch deshalb, weil bei der Anwendung der Vorschriften immer wieder zahlreiche Detailfragen aufgetreten sind. Grundsätzlich ist die Anwendung des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages auch bei landesinternen Dienstherrenwechseln aus Gründen der Vereinheitlichung jedoch zu begrüßen. Allerdings ist zu erwarten, dass der mit der Berechnung und Festsetzung von Abfindungszahlungen verbundene Prüfungs- und Bearbeitungsaufwand zunimmt.

Artikel 4:

- § 3 (Zuordnung zu den Stufen und Überleitungsstufen des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A)

Die Neufassung des Hessischen Besoldungsgesetzes bedingt die Notwendigkeit, die Überleitung der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gesetzlich zu regeln. Dass für die Besoldung und Versorgung nach der Überleitung in die neue Besoldungsstruktur nur noch hessisches Recht maßgeblich ist, wird ebenso begrüßt wie die Intention des Gesetzgebers, eine finanzielle Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten zu vermeiden.

Die im Gesetzentwurf für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vorgesehenen Überleitungs- und Ausnahmeregelungen sind zahlreich und komplex und lassen bei unseren Mitgliedstädten einen erheblichen Verwaltungsaufwand befürchten. Gleich-

ches gilt für die vorgesehenen Vergleichsberechnungen bei Ernennungen innerhalb von vier Jahren nach der Überleitung.

Trotz der zahlreichen und komplexen Überleitungs- und Ausnahmeregelungen wird die Gefahr gesehen, dass sich die gesetzgeberische Intention mit den vorgesehenen Überleitungs- und Ausnahmeregelungen nur bedingt wird erreicht lassen. Die Überleitung in die neue Besoldungsstruktur führt im Vergleich zu einer fiktiven Besoldungsentwicklung nach der bisherigen Tabellenstruktur zu teilweise sehr unterschiedlichen Ausprägungen. Die von der Stadt Frankfurt am Main angestellten vergleichenden Betrachtungen haben ergeben, dass insbesondere in den Besoldungsgruppen mit niedrigem Grundgehalt kein angemessener Ausgleich zu erwarten ist. Selbst wenn man von den Ausnahmeregelungen (Überspringen von Stufen, Kürzungen von nachfolgenden Erfahrungszeiten, Gewährung des Betrages einer höheren Überleitungsstufe) Gebrauch machen würde, wäre dies nur bedingt geeignet, die finanziellen Nachteile im Einzelfall ausgleichen. Dies birgt erhebliches Konfliktpotential. Wir geben zu bedenken, ob eine Überleitung in die neue Besoldungsstruktur unter Gewährung von Übergangszulagen, entsprechend den Übergangsregelungen aus dem Jahr 1997 (Straffung von 15 auf 12 Besoldungsstufen), ein besser gangbarer Weg wäre.

Zuletzt noch der Hinweis, dass der Verweis in § 3 Abs. 1 Satz 1 HBesVÜG *"nach Maßgabe der Absätze 2 bis 7"* fehlerhaft ist, denn einen Absatz 7 gibt es nicht.

- § 4 (Aufstieg in eine Stufe des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A)

Die Aufzählung in § 4 Abs. 1 HBesVÜG beginnt nicht mit Ziffer 1, sondern mit Ziffer 4.

Artikel 5:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 6:

- Nr. 6 (§ 24 HDG)

Die Klarstellung in § 24 Abs. 3 Satz 1 HDG, dass nur Bedienstete des öffentlichen Dienstes als Ermittlungsführerinnen und Ermittlungsführer tätig werden dürfen, ist nicht zu beanstanden.

Artikel 7:

- Nr. 8 (§ 81 HPVG)

Die Ergänzung des § 81 HPVG und die damit verbundene Klarstellung, dass sich das Mitwirkungsrecht auch bzgl. der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung auf grundsätzliche Maßnahmen beschränkt, wird begrüßt.

Artikel 8:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 9:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 10:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 11:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 12:

- Nr. 1 (§ 1 VFHG)

Gegen die Herausnahme der Dauer, Ziele und Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes für den gehobenen Dienst aus dem Hessischen Beamtengesetz und der Übernahme in die Hessische Laufbahnverordnung bestehen keine grundsätzlichen Bedenken.

Artikel 13:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 14:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 15:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 16:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 17:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 18:

Der Hessische Städtetag sieht im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten Handlungsbedarf. Die Frage nach der Teilbarkeit der Stellen kommunaler Wahlbeamtinnen und kommunaler Wahlbeamten ist virulent geworden, nachdem eine hauptamtliche Stadträtin einer Mitgliedstadt einen Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit um 50 % gestellt hat, um ihr minderjähriges Kind zu betreuen. Da die Stellen kommunaler Wahlbeamtinnen und kommunaler Wahlbeamten nach der geltenden Rechtslage nicht teilbar sind, konnte dem Antrag nicht entsprochen werden.

Die Anzahl der Magistratsmitglieder wird durch die Hauptsatzung abschließend festgeschrieben. Das bedeutet, dass die Stelle einer kommunalen Wahlbeamtin oder eines kommunalen Wahlbeamten nicht von zwei Personen besetzt werden kann. Dies wird gestützt durch den Umstand, dass bei Abstimmungen des Magistrats pro Mitglied nur eine Stimme abgegeben werden darf. Eine Ausschreibung der frei werdenden halben Stelle ist auch deshalb nicht möglich, weil die Möglichkeit bestehen muss, die Reduktion der Arbeitszeit bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen wieder rückgängig zu machen. Nach § 39 a Abs. 2 Satz 1 HGO beträgt die Amtszeit eines hauptamtlichen Beigeordneten oder einer hauptamtlichen Beigeordneten sechs Jahre. Die Amtszeit ist bindend und kann weder verlängert noch verkürzt werden. Die neu zu besetzende Teilzeitstelle müsste somit ebenfalls für sechs Jahre ausgeschrieben werden. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Hauptsatzung nach geltender Rechtslage nur um eine volle Stelle ergänzt werden kann. Durch eine Änderung der Hessischen Gemeindeordnung könnte diese Unstimmigkeit beseitigt und auch kommunalen Wahlbeamtinnen und kommunalen Wahlbeamten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht bzw. erleichtert werden.

Artikel 19:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 20:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 21:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 22:

Die Schaffung einer eigenständigen Regelung zur Personalübernahme für die Tarifbeschäftigten, die sich inhaltlich an den für die Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen orientiert, ist nicht zu beanstanden.

Artikel 23:

Mangels unmittelbarer Betroffenheit wird auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Artikel 24:

Das Einfügen eines neuen Artikel 25 a, der Ansprüche auf eine rückwirkende Leistungsgewährung normiert, erscheint unter Berücksichtigung der neuen höchstrichterlichen Rechtsprechung angezeigt.

Artikel 25:

- Nr. 1 (§ 1a HAZVO)

Ebenso wie bei Krankheit, wird nun auch bei Kur und Heilbehandlung ab Beginn der 7. Woche keine Zeitgutschrift auf dem Lebensarbeitszeitkonto mehr erfolgen. Eine solche Regelung wird begrüßt, denn bei einer fortdauernden Abwesenheit vom Dienst ist eine Zeitgutschrift auf dem Lebensarbeitszeitkonto nicht gerechtfertigt.

- Nr. 2 (§ 16 HAZVO)

Eine Entfristung der Hessischen Arbeitszeitverordnung erscheint sachgerecht.

- Darüber hinaus regen wir eine Ergänzung der Hessischen Arbeitszeitverordnung an: Die Hessische Arbeitszeitverordnung sieht – anders als z.B. die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes – keine Regelungen für Beamtinnen und Beamte im Schicht- und Wechselschichtdienst vor. Entsprechende Regelungen sind aber erforderlich, da auch Beamtinnen und Beamte unserer Mitgliedstädte mitunter im Schichtdienst eingesetzt werden müssen (z.B. beim Kinderschutztelefon des Jugend- und Sozialamts oder bei der Stadtpolizei). Die Nichtanrechnung der

gesetzlichen Feiertage, die auf einen Werktag fallen, auf die wöchentliche Arbeitszeit führt zu erheblichem Unmut der Beamtinnen und Beamten, die sich gegenüber den Tarifbeschäftigten im Schichtdienst benachteiligt fühlen (§ 6 Abs. 3 TVöD). Auch die Aufnahme einer eindeutigen Pausenregelung beim Wechselschichtdienst wäre wünschenswert.

Artikel 26:

- Nr. 2 (§ 4 JVO)

Die Angleichung der in § 4 JVO vorgesehenen Zeiträume, in denen in Folge der Verhängung oder der drohenden Verhängung einer schweren Disziplinarmaßnahme keine Ehrung wegen eines Dienstjubiläums ausgesprochen werden darf, an die Zeiträume der entsprechenden disziplinarrechtlichen Verwertungsverbote, erscheint sachgerecht.

Artikel 27:

- Nr. 3 (§ 8 HMuSchEltZVO)

Die Ergänzung des § 8 HMuSchEltZVO um die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit in Teilzeit für Beamtinnen und Beamte im Widerruf im Vorbereitungsdienst wird mitgetragen.

Artikel 28:

- Nr. 1 (§ 1 HUrIVO)

Die Beschränkung des Geltungsbereichs der Hessischen Urlaubsverordnung auf Beamtinnen und Beamte ist nicht zu beanstanden.

- Nr. 2 (§ 17 HUrIVO)

Eine Entfristung der Hessischen Urlaubsverordnung erscheint sachgerecht.

- Zudem erachten wir – unter Berücksichtigung der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung – eine Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung im Hinblick auf die Anzahl der den Beamtinnen und Beamten zu gewährenden Urlaubstage für dringend erforderlich. Warum diese Änderung nicht bereits in den Gesetzentwurf für ein Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz aufgenommen wurde, erschließt sich uns nicht: Das Bundesarbeitsgerichts entschied mit Urteil vom 20.3.2012, dass die in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD normierte und am Alter der Angestellten orientierte Staffelung des Urlaubsanspruchs gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG i.V.m. § 1 AGG verstößt. Das Hessische Ministerium des

Innern und für Sport teilte daraufhin mit, dass unter diesem Gesichtspunkt auch die Hessische Urlaubsverordnung anzupassen sei. Das Land Hessen gewährt seinen Beamtinnen und Beamten (bis zum 40. Lebensjahr) im Vorgriff auf die avisierte Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung bereits 30 Urlaubstage pro Jahr; dies auch rückwirkend für die Jahre 2011 und 2012. Eine Verpflichtung hierzu besteht nach der geltenden Rechtslage jedoch nicht. Dies sorgt bei unseren Mitgliedstädten für erhebliche Unsicherheit, zumal eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten Widerspruch eingelegt haben. Rechtssicherheit kann nur eine Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung bringen; einer solchen bedarf es zeitnah.

Artikel 29:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 30:

- Nr. 4 (§ 5 Abs. 1 FeuerwLVO)

Die Bereinigung des Redaktionsversehens in § 5 Abs. 1 Satz 2 FeuerwLVO wird begrüßt.

Artikel 31:

Es bestehen keine Bedenken gegen die redaktionellen Änderungen.

Artikel 32:

Dem Zuständigkeitsvorbehalt für den Verordnungsgeber kann zugestimmt werden.

Artikel 33:

Es ist vorgesehen, dass das Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz am ersten Tag des neunten des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft tritt. Nach unserer Einschätzung kann mit dem Inkrafttreten frühestens am 1.1.2014, möglicherweise auch erst später, gerechnet werden. Dieser Zeithorizont erscheint im Hinblick auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten nicht unproblematisch. Auch wenn die Personalverwaltungen unserer Mitgliedstädte Zeit für die Umstellung auf die neue Besoldungsstruktur benötigen, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass zahlreiche Beamtinnen und Beamte unserer Mitgliedstädte gegen ihre Besoldung Widerspruch erhoben haben. So liegen alleine der Stadt Frankfurt am Main bislang ca. 2.000 Widersprüche vor. Sollte letzt-

instanzlich ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im europäischen Gemeinschaftsrecht festgestellt werden, kämen erhebliche finanzielle Forderungen nicht nur auf das Land Hessen, sondern auch auf die Kommunen zu. Wir erachten es daher als geboten, zeitnah ein rechtssicheres System der Beamtenbesoldung zu installieren.

II. Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht
– Drucks. 18/6252 –

Die uns gesetzte kurze Frist für die Abgabe einer Stellungnahme sowie die besonderen zeitlichen Gegebenheiten haben uns eine verbandsinterne Abstimmung des Gesetzentwurfs für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht leider unmöglich gemacht. Wir verzichten daher auf die Abgabe einer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephan Gieseler', with a long horizontal stroke extending to the right.

Stephan Gieseler
Direktor

LANDESBEZIRKSFACHAUSSCHUSS RICHTERINNEN UND RICHTER,
STAATSANWÄLTINNEN UND STAATSANWÄLTE
IN DER VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT – ver.di –

Sprecher:
Jens-Peter Hoth
Richter am Sozialgericht
Sozialgericht Wiesbaden
Mainzer Straße 124
65189 Wiesbaden

Elektronische Post

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Wiesbaden, 14.02.2013

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

und zum

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

Ihr Schreiben vom 20.12.2012

Ihre Einladung zur mündlichen Anhörung vom 07.02.2013

Sehr geehrter Herr Klee,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten des Hessischen Landtags!

Für den **Landesbezirksfachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di** – nehme ich im Hinblick darauf, dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch die Gesetzentwürfe in ihren speziellen Belangen nur zum Teil betroffen sind, zunächst Bezug auf die mir bekannte Stellungnahme des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen vom heutigen Tage und schließe mich dieser Stellungnahme an.

Begrüßt wird von uns, dass im Entwurf des Hessischen Besoldungsgesetzes im Bereich der Besoldungsordnung R bei den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 der bisherige Zweijahresrhythmus im Stufenaufstieg beibehalten wird (Art. 2 § 41 HBesG).

Hinsichtlich der unseres Erachtens erforderlichen Klarstellung im Gesetz, dass bei Beförderungen von der Besoldungsgruppe R 1 nach R 2 die in der niedrigeren Besoldungsgruppe erreichte Stufe in die höhere Besoldungsgruppe „mitgenommen“ wird (vgl. die Begründung zu Art. 2 § 41 Abs. 1 HBesG, Seite 361 der Drucksache), sowie wegen der Kritik daran, dass bei der erstmaligen Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe im Gesetz eine Ermessensentscheidung vorgesehen ist statt einer transparenten Regelung mit gerichtlich voll überprüfbarem Rechtsanspruch (Art. 2 § 41 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 in Verbindung mit § 29 Abs. 1 Satz 2 HBesG, vgl. auch die Begründung auf Seite 362 der Drucksache) schließen wir uns den Ausführungen des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen zu §§ 28 ff. HBesG und zu § 29 HBesG für den Bereich der R-Besoldung ausdrücklich an und fordern eine entsprechende Ergänzung bzw. Änderung des Gesetzentwurfes.

An der öffentlichen Anhörung am Donnerstag, 7. März 2013, kann ich wegen der Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung der Deutschen Richterakademie in der betreffenden Woche leider nicht teilnehmen. Hierfür bitte ich um Verständnis. Die Position des Landesbezirksfachausschusses Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird vom Landesbezirk Hessen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit vertreten werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jens-Peter Hoth

Sprecher des Landesbezirksfachausschusses