– Ausschussvorlage INA 20/37 –

– öffentlich –

Stellungnahmen der Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung

Sitzung am 02.09.2021

Gesetzentwurf
Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
– Drucks. 20/5897 –

6.	Prof. Dr. Matthias Mitsch, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg	S. 30
7.	dbb Landesverband Hessen	S. 33
8.	GEW, Landesverband Hessen	S. 45
9.	Bund der Steuerzahler, Landesverband Hessen	S. 49
10.	Hessischer Städtetag	S. 52
11.	Bund deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Hessen	S. 68
12.	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen	S. 74
13.	Landesfeuerwehrverband Hessen e. V.	S. 88

Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg
University of Applied Sciences

HS Ludwigsburg ◆ Postfach 0489 ◆ 71604 Ludwigsburg

An den
Innenausschuss des
Hessischen Landtags
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Prof. Dr. Matthias Mitsch

Ludwigsburg, 17.08.2021
Telefon: 07141 / 140-479
Fax: 07141 / 140-544
eMail: Mitsch@hs-ludwigsburg.de
Internet: www.hs-ludwigsburg.de

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags

zu dem Gesetzesentwurf
Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
- Drucks. 20/5897 -

Zu dem o.g. Gesetzesentwurf nehme ich wie folgt schriftlich Stellung:

I. Beamtenrecht

Mit der Aufnahme einer Rufbereitschaft in § 53 HBG n.F. wird die Möglichkeit eines angemessenen Freizeitausgleichs bzw. eines finanziellen Ausgleichs geschaffen. Allerdings setzt nach § 53 Abs. 1 S. 1 HBG n.F. die Anweisung an Beamtinnen und Beamte, während der dienstfreien Zeit den Aufenthaltsort so zu nehmen, dass sie erreichbar sind, um bei Bedarf den Dienst aufnehmen zu können, besondere dringende dienstliche Verhältnisse voraus. Die Rechtsprechung knüpft an ein Vorliegen solcher Voraussetzungen insbesondere bei der Ablehnung von Dienstbefreiungen einen hohen, in einer öffentlichen Verwaltung kaum zu erfüllenden Maßstab. Um den in der Praxis aber bestehenden Bedarf an Rufbereitschaftsdiensten zu decken, und auch gegenüber der Beamtin bzw. dem Beamten gegebenenfalls einen solchen Dienst i.S.d. § 35 Abs. 1 S. 2 BeamtStG anweisen zu können, bedarf es die Voraussetzungen im § 53 Abs. 1 S. 1 HBG n.F. maßgeblich zu reduzieren. Es ist deshalb sachgerecht, als Voraussetzung für die Rufbereitschaft lediglich die Erforderlichkeit von dienstlichen Verhältnissen festzulegen.

II. Personalvertretungsrecht

Beim Einsatz von Telefon- oder Videokonferenzsystemen nach § 32 Abs. 2 HPVG n.F. zur Durchführung von Sitzungen des Personalrates fehlt es an der Voraussetzung, dass dieser nur beim Vorliegen besonderer Umstände zulässig sein kann. Bei der Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenztechnik werden von den Betroffenen personenbezogene Daten im beträchtlichen Umfang verarbeitet. Hierzu kann das einzelne Personalratsmitglied zwar individuell nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. a) i.V.m. Art. 7 EU-DSGVO einwilligen, aber auch von anderen teilnehmenden Personalratsmitglieder werden zwangsläufig personenbezogene Daten beim Einsatz dieser Technik mitverarbeitet, so dass es hierfür einer Rechtsgrundlage bedarf, die sich an einer Erforderlichkeit i.S.d. Art. 6 Abs. 1 Buchst. e), Abs. 2 u. 3 EU-DSGVO zu messen hat. Der durch das Widerspruchsquorum von mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats gem. § 32 Abs. 2 Nr. 2 HPVG n.F. angedachte Minderheitenschutz genügt den datenschutzrechtlichen Anforderungen nicht. Vielmehr ist deshalb der § 32 Abs. 2 HPVG n.F. so zu fassen, dass die Teilnahme an der Arbeit des Personalrats mittels Video- oder Telefonkonferenzen bei der Annahme von besondere Umständen und gerade zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats möglich wird.

Darüber hinaus bezieht § 32 Abs. 2 HPVG n.F. lediglich die gewählten Personalratsmitglieder in die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen ein. Eine solche Möglichkeit sollte aber genauso für sonstige teilnahmeberechtigte Personen wie den Leiter der Dienststelle nach § 31 Abs. 4 LPVG oder Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestehen. Deshalb bedarf es einer Erweiterung des § 32 Abs. 2 HPVG n.F. über den Kreis der Personalratsmitglieder hinaus auch auf die sonstigen an den Sitzungen des Personalrats teilnahmeberechtigten Personen.

III. Laufbahnrecht

In § 22 Abs. 1 HLVO n.F. werden die Anforderungen an die Dauer der hauptberuflichen Tätigkeit in den drei Laufbahngruppen reduziert. Die weiteren Voraussetzungen an die hauptberufliche Tätigkeit sind in § 22 Abs. 2 HLVO normiert. Insbesondere durch die nun verkürzte Dauer einer hauptberuflichen Tätigkeit, aber auch gerade im Hinblick auf die mit einer Verbeamtung auf Probe einhergehenden zu erfüllenden Qualifikationen, sollte zumindest ein relevanter Anteil dieser Zeit bereits im öffentlichen Dienst verbracht worden sein. Über die bestehende Vergleichbarkeit der Entgeltgruppen mit den Besoldungsgruppen wird hierdurch auch die Bewertung gem. § 22 Abs. 2 Nr. 2 - 4 HLVO erleichtert, inwieweit die bisherige

hauptberufliche Tätigkeit die Eignung zur selbständigen Wahrnehmung eines Amtes der betreffenden Laufbahn vermittelt hat. Die schriftliche Anerkennung der Befähigung durch die oberste Dienstbehörde nach § 23 Abs. 1 HLVO n.F. wird am Maßstab dieses objektiven Kriteriums auch nachvollziehbarer.

Bei dem Erwerb der Laufbahnbefähigung durch Ableistung eines Vorbereitungsdienstes nach § 17 LBG n.F. i.V.m. § 13 HLVO wird der öffentliche Dienst mit seinen besonderen Anforderungen kennen gelernt, bevor ein Beamtenverhältnis auf Probe begründet werden kann. Eine Abweichung von einer der Verbeamtung auf Probe vorgelagerten Zeit im öffentlichen Dienst ist bei einem Laufbahnbewerber ohne Vorbereitungsdienst nicht sachgerecht. Einem Dienstherrn wird hierdurch auch die Möglichkeit eingeschränkt, sich bereits im Arbeitsverhältnis unmittelbar einen Eindruck von der Qualifikation des Laufbahnbewerbers zu verschaffen. Insbesondere unter dem Aspekt ist dies erforderlich, weil ein Beamtenverhältnis auf Probe nur unter den eingeschränkten Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BeamtStG durch Entlassung beendet werden kann. Deshalb bedarf es der Erweiterung der Anforderungen an eine hauptberufliche Tätigkeit in § 22 Abs. 2 HLVO um eine weitere Nr. 5 mit dem Inhalt, dass ein Jahr der Tätigkeit auf eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu entfallen hat.

IV. Urlaubsrecht

Mit der in § 7 Abs. 1 HUrlVO n.F. geschaffenen Regelung, dass bei einem nahtlosen Wechsel von einem Arbeits- in ein Beamtenverhältnis beim selben Dienstherrn erworbener Urlaub weiterhin zusteht und im Beamtenverhältnis noch genommen werden kann, führt nicht bloß zu einer Vereinfachung der Handhabung in der Praxis, sondern verhindert auch die Geltendmachung von finanziellen Forderungen gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber. Ansonsten wäre ein nicht genommener Erholungsurlaub gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, da die Regelung des § 6 BUrlG nur beim Wechsel zwischen zwei Arbeitgebern und nicht beim Wechsel von einem Arbeitsverhältnis in ein Beamtenverhältnis greift.

Prof. Dr. Matthias Mitsch

Professur für Öffentlichen Dienstrecht,
Arbeitsrecht und Tarifrecht

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen · Europa-Allee 103 · 60486 Frankfurt a. M.

Der Vorsitzende des Innenausschusses
Herr Christian Heinz, MdL
z. H. Frau Lingelbach
Hessischer Landtag

per Mail an: c.lingelbach@ltg.hessen.de

18. August 2021

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN für ein Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften; Drucks. 20/5897; Az. I A 2.2

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Frau Lingelbach,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Zu den einzelnen Vorschriften nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Art. 1 (Änderung des Hessischen Beamtengesetzes)

Zu Art. 1 Nr. 2 (§ 4 Abs. 2 HBG):
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 7 HBG):

Zu Abs. 1:
Nach der Rechtsprechung des BVerfG (2 BvL 10/16 v. 24.04.2018) halten wir die geplante Zuordnung des Amts der Präsidentin/des Präsidenten des HLKA zum Status „Politischer Beamter“ für nicht zulässig.
In diesem Urteil, dem die Ernennung eines Hochschulkanzlers in Brandenburg zugrunde lag, hat das BVerfG das Lebenszeitprinzip als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums noch einmal besonders hervorgehoben und verdeutlicht,

dass eine Abweichung davon nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich ist.

So hat das BVerfG u. a. ausgeführt:

„Das Lebenszeitprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums schützt nicht nur den Grundstatus des Beamten auf Lebenszeit, sondern auch das ihm jeweils übertragene statusrechtliche Amt. Der mit dem Lebenszeitverhältnis gewährten Unentziehbarkeit des statusrechtlichen Amts kommt grundlegende Bedeutung zu, weil sie dem Beamten gerade bei der Ausübung des übertragenen Amts die im Interesse seiner Bindung an Gesetz und Recht erforderliche Unabhängigkeit sichert.

…

Bestimmte Beamtenverhältnisse sind traditionsgemäß aus dem geschützten Kernbereich des Art. 33 Abs. 5 GG herausgenommen und als Durchbrechungen des Lebenszeitprinzips anerkannt.

…

Die Ausgestaltung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit kann als Eingriff in das von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete Lebenszeitprinzip nur mit Blick auf die Besonderheiten des betroffenen Sachbereichs und der damit verbundenen Aufgabenwahrnehmung gerechtfertigt werden.

…

Die Entwicklung des Berufsbeamtentums ist historisch eng mit derjenigen des Rechtsstaats verknüpft: War der Beamte ursprünglich allein dem Regenten verpflichtet, wandelte er sich mit dem veränderten Staatsverständnis vom Fürsten- zum Staatsdiener. Seine Aufgabe war und ist es, Verfassung und Gesetz im Interesse des Bürgers auch und gerade gegen die Staatsspitze zu behaupten. Die Übernahme der funktionswesentlichen tradierten Grundstrukturen des Berufsbeamtentums in das Grundgesetz beruht auf einer Funktionsbestimmung des Berufsbeamtentums als Institution, die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatswesen gestaltenden politischen Kräften bilden soll.

…

Das Lebenszeitprinzip hat – im Zusammenspiel mit dem die amtsangemessene Besoldung sichernden Alimentationsprinzip – die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. Erst rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit bietet die Gewähr dafür, dass das Berufsbeamtentum zur Erfüllung der ihm vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern, beitragen kann. Dazu gehört auch und vor allem, dass der Beamte nicht willkürlich oder nach freiem Ermessen politischer Gremien aus seinem Amt entfernt werden kann. Die lebenslange Anstellung sichert dem Beamten persönliche Unabhängigkeit. Das Bewusstsein seiner gesicherten Rechtsstellung soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und ihn zu unparteiischem Dienst für die Gesamtheit befähigen. Die mit dem Lebenszeitprinzip angestrebte Unabhängigkeit der Amtsführung ist dabei nicht etwa ein persönliches Privileg des Beamten, das seiner Disposition unterliegen könnte, sondern soll dem Gemeinwohl dienen. Nur wenn die innere und äußere Unabhängigkeit gewährleistet ist, kann realistischerweise erwartet werden, dass ein Beamter auch dann auf rechtsstaatlicher Amtsführung beharrt, wenn sie (partei-)politisch unerwünscht sein sollte. Das Berufsbeamtentum wird so zu einem tragenden Element des Rechtsstaates.

…

Der Institution des politischen Beamten kommt gegenüber dem Regelfall des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit ein eng zu bestimmender Ausnahmecharakter zu.
Die mit der jederzeitigen Versetzbarkeit in den einstweiligen Ruhestand verbundene Abweichung vom Lebenszeitprinzip ist nur zulässig, solange der Kreis der politischen Beamten eng begrenzt ist. Ihre Rechtfertigung findet die Ausnahmekategorie der politischen Beamten darin, dass diese nach der Art ihrer Aufgaben in besonderer Weise des politischen Vertrauens der Staatsführung bedürfen und in fortwährender Übereinstimmung mit den

grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen. Es handelt sich insoweit um „Transformationsämter“, zu deren Aufgaben es zählt, politische Vorgaben in gesetzeskonformes und rechtsstaatliches Verwaltungshandeln umzuwandeln.

Die fortdauernde politische Übereinstimmung mit Auffassung und Zielsetzung weisungsberechtigter, demokratisch gewählter und verantwortlicher Organe des Staates ist konstituierendes und unerlässliches Element dieses Beamtenverhältnisses.“

In § 92 HSOG ist die Aufgabenstellung des HLKA geregelt.

(1) Das Hessische Landeskriminalamt ist die zentrale Dienststelle der Kriminalpolizei des Landes im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 und die zuständige Landesbehörde für den Geschäftsbereich des für die Polizei zuständigen Ministeriums im Sinne von § 4 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und § 17 Abs. 1 Satz 1 des Bundeskriminalamtgesetzes.
(2) [1]Dem Hessischen Landeskriminalamt obliegt die Bearbeitung von Strafsachen, wenn die Ministerin oder der Minister des Innern und für Sport es allgemein durch Rechtsverordnung oder das Ministerium des Innern und für Sport aus besonderen Gründen im Einzelfall anordnen. [2]Es kann Strafsachen selbst bearbeiten, wenn die zuständige Polizeibehörde darum ersucht oder es dies wegen der Bedeutung der Tat für erforderlich hält. [3]Es ist ferner für die fachliche Ausbildung der Nachwuchsbeamtinnen und Nachwuchsbeamten der Polizei zuständig, soweit diese nicht anderen Stellen übertragen wird.
(3) Dem Hessischen Landeskriminalamt obliegt die Gefahrenabwehr einschließlich der vorbeugenden Bekämpfung von Straftaten, soweit es in Strafverfahren tätig wird oder es im Falle der Tatbegehung die polizeilichen Ermittlungen übernehmen könnte und ein eigenes Tätigwerden für geboten hält.
(4) Reichen die Kräfte einer Polizeibehörde zur Durchführung einer Maßnahme der Kriminalitätsbekämpfung nicht aus, so kann das Hessische Landeskriminalamt unter seiner Leitung Bedienstete zur Durchführung dieser Maßnahme zusammenfassen.

Auch anhand dieser Aufgabenstellung sehen wir kein Erfordernis, die Leitung des HLKA dem Status eines politischen Beamten zuzuordnen.
Hinzu kommt, dass es zwischen dem Minister und dem Leiter des HLKA noch die Führungsebene „Landespolizeipräsidentin/Landespolizeipräsident“ gibt. Dieses Amt ist gem.
§ 7 Abs. 1 Nr. 5 HBG bereits dem Status „Politischer Beamter“ zugeordnet.

Zu Abs. 2:
Den im Gesetzentwurf geplanten Wegfall der Prüfung der gesundheitlichen Eignung bei politischen Beamten lehnen wir strikt ab. Am Gleichklang mit den Lebenszeitbeamten sollte unbedingt festgehalten werden.
Angesichts der Tatsache, dass bei politischen Beamten bereits nach wenigen Jahren Dienstverrichtung nennenswerte Versorgungsansprüche erworben werden können, ist eine Abkehr vom Erfordernis der Gesundheitsprüfung nicht vertretbar.

Zu Art. 1 Nr. 4 (§ 14 HBG):

Die beabsichtigte Änderung dürfte zur Erschwerung des Zugangs von Nachwuchs- und Fachkräften führen. Die Anerkennung desselben Ausbildungs- bzw. Studiengangs des Bundes bzw. eines anderen Bundeslands sollte nicht in das Ermessen einzelner Dienststellen gestellt werden. Wir halten die Beschränkung von Einzelfallprüfungen durch das zuständige Ministerium im Benehmen mit der Direktorin bzw. dem Direktor des Landespersonalamts für erforderlich. Ein möglichst hoher Anteil der Anerkennungsvoraussetzungen muss weiterhin im Dienstrecht schriftlich geregelt werden, d. h., ggf. müssen spezifischere Einzelfälle in den Katalog aufgenommen werden.

Zu Art. Nr. 5 (§ 15 HBG):

Wir halten die beabsichtigte Neuregelung für problematisch.

Bislang wurden zum Amtsanwalt grundsätzlich Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ernannt, die zuvor an der Fachhochschule die Ausbildung und Prüfung zur Diplom-Rechtspflegerin/zum Dipolrechtspfleger (FH) bestanden und sich anschließend einige Jahre im Rechtspflegerdienst bewährt hatten. Im Anschluss hatten entsprechend qualifizierte und interessierte Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, eine 15-monatige Zusatzausbildung mit besonderer (zweiter) Prüfung zu absolvieren.
Amtsanwältinnen und Amtsanwälte in Hessen sind nach A 12, Oberamtsanwältinnen und Oberamtsanwälte nach A 13 bewertet.
Die Amtsanwaltslaufbahn war bisher eine gute Gelegenheit für qualifizierte und engagierte Kolleginnen und Kollegen, sich beruflich weiterzuentwickeln und in der höher bewerteten Tätigkeit bereits eine große Erfahrung einzubringen. Bislang haben viele dieser Kolleginnen und Kollegen es sogar in Kauf genommen, dass sie mitunter mehrere Jahre „unterwertig“ besoldet wurden.
Der weitgehende Wegfall der dargestellten Aufstiegsmöglichkeiten würde zu einer erheblichen Benachteiligung der Bestandskolleginnen und -kollegen führen.
Im Übrigen befürchten wir, dass Bewerber mit guten oder sehr guten Prüfungsnoten den Amtsanwaltsdienst nur als „gedankliche Durchgangsstation“ betrachten.
Nach unserer Überzeugung wäre es sinnvoller, die bislang bewährte Rekrutierung von Amtsanwältinnen und Amtsanwälten weiter so zu optimieren, dass auf diesem Wege der Nachwuchs gesichert werden kann.

Zu Art. 1 Nr. 6 bis Nr. 10:
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 11 (§ 53 HBG):

Es wird grundsätzlich begrüßt, dass nun eine Regelung für alle Beamtinnen und Beamten getroffen werden soll.
Es wird ebenso begrüßt, dass eine Vergütung bei „Rufbereitschaft“ in jedem Fall erfolgen muss, und zwar grundsätzlich durch Freizeit, bei Hinderung durch zwingende dienstliche Gründe finanziell.
Wenn man diese Sachverhalte nun aber neu regeln möchte, so müssten die Unterschiede zwischen „Rufbereitschaft“, „Bereitschaftsdienst“ und „klassischem Dienst“ klar erkennbar werden.
Bisher gab es die (wortgleiche) Definition von „Bereitschaftsdienst“ in Abgrenzung zur „Rufbereitschaft“ nur im § 2 Nr. 4 der *Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes* (Arbeitszeitverordnung - AZV) sowie im § 6 Abs. 1 der *Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten* (Hessische Polizeiarbeitszeitverordnung HPolAZV).
Da sich naturgemäß unterschiedliche Vergütungsansprüche ergeben, möchten wir auch auf die jüngere Rechtsprechung des BVerwG (2 B 45.20 v. 1.12.2020 und 2 C 18.20 v. 29.04.2021) hinweisen.

Bereits beim Überschreiten der Grenze von der Rufbereitschaft zum Bereitschaftsdienst besteht danach Anspruch auf Anerkennung als Arbeitszeit und nicht erst dann, wenn der Beamte aus einer Rufbereitschaft heraus dienstlich tätig wird.

In beiden Entscheidungen hat das BVerwG den Begriff des „Sich-Bereit-Haltens“ als Kernmerkmal des Bereitschaftsdienstes definiert.

Wir können nicht ermessen, bei welchen Verwaltungen und bei welchen Bereitschaftskonstellationen die Grenze von der Rufbereitschaft zum Bereitschaftsdienst überschritten wird.
Dies zu prüfen, erachten wir als Aufgabe des Dienstherrn und der Behördenleitungen im Zusammenwirken mit den Personalvertretungen.
Eine Definition, die generell nur Rufbereitschaft unterstellt, wenn der Beamte nicht „dienstlich tätig“ wird, greift jedenfalls zu kurz.

Zu Art. 1 Nr. 12 (§ 55 Abs. 1 HBG):

Uns sind weder Anzahl, noch Schwere von Verstößen bekannt, weshalb wir nur annehmen können, dass die Neuregelung erforderlich ist.
Generell sind wir jedoch der Auffassung, dass schuldhaft gemachte falsche oder unvollständige Angaben im Zusammenhang mit einer Leistungsgewährung des Dienstherrn keinesfalls zu tolerieren sind.

Zu Art. Nr. 13 bis 15:
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 16 (§ 80 Abs. 1, S. 3, Nr. 1 HBG):

Die Anhebung der Einkommensgrenzen für Ehegattinnen/Ehegatten, Lebenspartnerinnen/Lebenspartner auf das Zweifache des steuerlichen Grundfreibetrags wird von uns ausdrücklich begrüßt und erfüllt eine Forderung des dbb Hessen.

Wenn jedoch eine Berechnung wie in den Erläuterungen des Gesetzentwurfs vorgenommen wird, so sollten/müssten die Zahlen aus 2020 für eine Bedarfsgemeinschaft zugrunde gelegt werden.
Die BfA-Außenstelle Ffm. weist als Wohnkosten für eine Beamten-Musterfamilie (4 Personen). in Frankfurt a. M im Jahr 2020 eine Summe von 1.350,- € mtl. (95%-Perzentil) aus.
Eine Umrechnung auf eine Bedarfsgemeinschaft von zwei erwachsenen Personen (v. 87 qm auf 60 qm) ergibt eine Summe von ca. 931,- € mtl., wobei der Preis pro qm bei kleineren Wohnungen i. d. R. sogar höher liegt.
Die Regelsätze für zwei Erwachsene im Jahr 2020 betrugen 778,- € mtl. Wohnkosten und Regelsätze 2020 für eine Bedarfsgemeinschaft von zwei Erwachsenen in Frankfurt a. M. belaufen sich demnach auf zusammen 20.508,- € jährlich. Multipliziert mit 115 % ergibt das eine Summe von 23.584,20 €.
Wenn also die Maßstäbe in der Begründung im Gesetzentwurf zugrunde gelegt werden, so ist die Anhebung der Einkommensgrenzen auf 19.800,- € nicht ausreichend.

Zu Art. 1 Nr. 16 (§ 80 Abs. 1, S. 3, Nr. 2 HBG):
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 17 bis 19:
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 20 (§ 120 a HBG):
Wir verweisen auf Ausführungen zu Art 1 Nr. 3 (§ 7 Abs. 1 HBG).

Zu Art. 2 - HDG

Zu Art. 2 Nr. 1 (§ 14 HDG):

Die Angleichung der „Sanktionsschwere-Abstände“ kann systemisch grundsätzlich nachvollzogen werden.
Ob die Anhebung der Schwere tatsächlich erforderlich ist, können wir nur annehmen, weil uns entsprechende Informationen dazu fehlen.

Zu Art. 2 Nr. 2 (§ 17 Abs. 1 HDG):

Wenn die beabsichtigte Neuregelung aufgrund jüngerer Erfahrungen erforderlich erscheint, so tragen wir als dbb Hessen das mit.
Für eine konkrete Bewertung fehlen uns jedoch auch hierzu entsprechende Informationen.
Die Kürzung der Dienstbezüge muss jedoch tatsächlich auf solche Fälle beschränkt bleiben, die konkret geeignet sind, eine Schädigung des Ansehens des Beamtentums herbeizuführen.

Zu Art. 2 Nr. 3 bis 5:
Keine Einwände.

Zu Art. 3 – HBesG:

Keine Einwände.

Zu Art. 4 - HBeamtVG

Zu Art. 4 Nr. 1 bis 12:
Keine Einwände.

Zu Art. 4 Nr. 13 a-f (§ 40 HBeamtVG):

Die beabsichtigte Neuregelung wird sehr begrüßt.

Zu Art. 4 Nr. 13 g (§ 40 HBeamtVG):

Der dbb Hessen befasst sich seit Jahren mit den gewaltsamen Übergriffen auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Beamte wie Arbeitnehmer.
Wir fordern seit Jahren einen ganzen Katalog von Maßnahmen, um alle Beteiligten und Institutionen in die Pflicht zu nehmen, damit unsere Kolleginnen und Kollegen besser geschützt werden können.
In Studien, die wir bei Frau Prof. Dr. Britta Bannenberg von der Uni Gießen in Auftrag gegeben haben, wurde von vielen Betroffenen ein Gefühl fehlender Unterstützung und Wertschätzung zum Ausdruck gebracht.
Deshalb wird die beabsichtigte Neuregelung sehr begrüßt.
Wir begrüßen besonders, dass damit alle Beamtinnen und Beamten (nicht nur Vollzugs- und Rettungskräfte) im Versorgungsrecht gleichgestellt werden.

Bei der beabsichtigten Neuregelung ist es wichtig, dass nicht allzu große bürokratische Hürden aufgebaut werden.
Unter Umständen ist diese Neuregelung sogar geeignet, als „Abfallprodukt“ eine höhere Anzeigequote und damit eine Aufhellung des übergroßen Dunkelfelds herbeizuführen.
Eine Evaluation der Neuregelung nach spätestens zwei Jahren halten wir für angezeigt.

Wir weisen auch darauf hin, dass eine entsprechende Erwähnung in der Erläuterung des Gesetzentwurfs noch keine Wirkung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfaltet.

Zu Art. 4 Nr. Nr. 14 bis 23:
Keine Einwände.

Zu Art. 5 - HPVG

Zu Art. 5 Nr. 1 (§ 7 Abs. 3 HPVG):
Keine Einwände.

Zu Art. 5 Nr. 2 (§ 32 HPVG):

Die beabsichtigte Neuregelung wird grundsätzlich begrüßt.
Sie hat sich im Laufe der Pandemie grundsätzlich bewährt und kann für besondere Fälle auch außerhalb von Pandemiezeiten sinnvoll sein.
Dennoch vertritt der dbb Hessen die Auffassung, dass es auch künftig grundsätzlich bei den Präsenzsitzungen bleiben soll.
Ein Austausch, vor allem zu komplexeren und/oder kontrovers zu diskutierenden Sachverhalten kann in einer Videokonferenz nicht in gleicher Weise wie in einer Präsenzsitzung stattfinden.

Das „Ringen um die besten Kompromiss-Lösungen“ gelingt nach unserer Überzeugung nach wie vor am besten „mit dem Blick in die Gesichter aus der Nähe“ und mit dem persönlichen Gespräch des auf engem Raum anwesenden Gremiums.
Ungeachtet dessen gibt es einfache, kompakte und unstreitige Sachverhalte, die sich vor allem für Gremien, deren Mitglieder räumlich weit voneinander entfernt Dienst verrichten, ergänzend zum beschriebenen Regelfall in einer Videokonferenz hinreichend erörtern und entscheiden lassen.
Dafür sollte die Ausnahmeregelung manifestiert werden.
Um darüber hinaus einer ggf. vorhandenen Neigung von Dienststellenleitern entgegenzuwirken, auf Tagung von Personalräten per Videokonferenz zu drängen („Warum muss man denn dafür nach X oder Y fahren?“), muss eindeutig klargestellt sein, dass sich die Sitzungsform der Bewertung des Dienststellenleiters vollständig entzieht.
Personalratsarbeit zum Wohle aller Beschäftigten und damit auch zur Erreichung bester Behördenergebnisse, wird sich auch in Zukunft im Wesentlichen analog gestalten müssen.
Die evtl. Zeitersparnis durch generell digitale Personalratssitzungen würde auf Dauer mit hoher Wahrscheinlichkeit den Betriebsfrieden und die Arbeitsergebnisse nachteilig beeinflussen.

Die derzeit geltende Vorgriffsregelung per Erlass begrüßen wir.
Die Neuregelung sollte nach zwei Jahren evaluiert werden.

Zu Art. 5 Nr. 3-6:
Keine Einwände.

Wir weisen noch darauf hin, dass wir als dbb Hessen eine Gesamt-Novelle des HPVG eingefordert haben, um die Mitbestimmung in der hessischen Verwaltung zukunftsfähig machen zu können.
Zu diesem Zweck haben wir den Fraktionen und dem hessischen Innenminister schon im vergangenen Jahr einen vollständigen Gesetzentwurf mit einer Synopse zur Verfügung gestellt.

Zu Art. 6 - Hess. Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung:

Keine Einwände.

Zu Art. 7 - HUKG:

Keine Einwände.

Zu Art. 8 - HRKG:

Keine Einwände.

Zu Art. 9 - HDSIG:

Keine Einwände.

Zu Art. 10 - HLVO

Zu Art. 10 Nr. 1 bis 13:
Keine Einwände.

Zu Art. 10 Nr. 14 (§ 37 HLVO):

Der Regelungsinhalt ist geeignet, einen handfesten Generationenkonflikt innerhalb der aktiven Beamtenschaft zu verursachen.
Es geht darum, einen gerechten Ausgleich bei der Vergabe der Aufstiegsmöglichkeiten in den höheren Dienst zwischen den leistungsstarken und -bereiten Dienstälteren und den leistungsstarken und -bereiten, lebens- und dienstjüngeren Kolleginnen und Kollegen herbeizuführen.
Und darum befürworten wir hier einen „goldenen Mittelweg".
Statt der im Gesetzentwurf vorgesehenen zusätzlichen Bewährungszeit von zwei Jahren favorisieren wir hier eine Bewährungszeit von einem Jahr.
Wir reflektieren dabei ausdrücklich auch auf den Umstand, dass früher die Aufstiegsmöglichkeiten in wesentlich geringerem Umfang zur Verfügung standen.

Zu Art. 10 Nr. 15 und 16:
Keine Einwände.

Zu Art. 1 Nr. 17 (Anlage 1 zur HLVO):

Wir begrüßen die beabsichtigte Neuregelung.
Um das beschriebene Ziel erreichen zu können, wird das Angebot eines neuen dualen Studiengangs „Digitale Verwaltung" mit Zuordnung zum allgemeinen Verwaltungsdienst wohl nicht ausreichen.
Wir regen daher an, umfassendere digitale Inhalte in allen Ausbildungs- und Studiengängen vorzusehen und ggf. künftig weitere duale Studiengänge mit Zuordnung zu anderen Bereichen einzurichten.

Zu Art. 10 Nr. 18:
Keine Einwände.

Zu Art. 11 - HPolLVO:

Zu Art. 11 Nr. 1 (§ 2 Abs. 3 HPolLVO):

Keine Einwände.

Zu Art. 11 Nr. 2 (§ 5 Abs. 3 HPolLVO):

Es bestehen gewisse Zweifel, ob die vorgesehene Neuregelung dem Ziel einer Bestenauslese gerecht werden kann.
Wir verweisen hierzu auch auf die Stellungnahme der DPolG Hessen.

Zu Art. 11 Nr. 3 (§ 13 Abs. 1 HPolLVO):

Wir geben zu bedenken, dass bei einem Eintritt im 36. Lebensjahr rd. 26 Jahre aktiver Dienst und rd. 19 Jahre Ruhestand zu erwarten wären.
Bewerber sollten darauf hingewiesen werden, dass es zu merklichen Nachteilen beim Erwerb von Versorgungsansprüchen kommen wird im Vergleich zu einer „klassischen Beamtenbiographie“.
Im Übrigen verweisen wir auch hier auf die Stellungnahme der DPolG Hessen.

Zu Art. 12 - HBeihVO:

Wir verweisen auf die vorstehenden Ausführungen zu den geplanten Änderungen im HBG.
Die geplanten Änderungen werden sehr begrüßt.

Zu Art. 13 - HTGV:

Keine Einwände.

Zu Art. 14 - HUrlVO:

Keine Einwände.

Zusammenfassend verweisen wir auf unsere vorstehend ausgeführte Kritik zu einzelnen geplanten Neuregelungen, begrüßen aber auch die zahlreichen, mitunter kleinteiligen Verbesserungen in vielen Bereichen.
Besonders begrüßen wir die geplante Angriffsentschädigung und die Anhebung der Einkommensgrenzen zum Erhalt der Beihilfefähigkeit.

Es ist jedoch enttäuschend, dass viele unserer Forderungen, die wir den Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schon im vergangenen Jahr schriftlich und in Gesprächen vorgetragen hatten, im vorliegenden Gesetzentwurf keinerlei Berücksichtigung finden.

Wir sind der Auffassung, dass man -wenn man einmal in einer Legislaturperiode ein so umfangreiches Werk auf den Weg bringt- die Chance nutzen sollte, u. a. auch zu strukturellen Verbesserungen zu kommen.

Der dbb Hessen appelliert daher an die den Gesetzentwurf einbringenden Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, unsere nachstehend aktualisierten Forderungen zur Umsetzung in diesem 3. DRÄndG aufzugreifen.

Diese sind:

- Einführung echter Besoldungsämter A9 Z und A13 Z sowie erforderlichenfalls Anhebung der Stellenplanobergrenzen
- Anerkennung von Erziehungszeiten für die vor 1992 geborenen Kinder*
- Zulagen;
    - Erhöhung der Meisterzulage, Polizei-, Vollzugs- und Feuerwehrzulage
    - Ruhegehaltsfähigkeit und Dynamisierung aller Zulagen
    - Einführung einer Technikerzulage (als Stellenzulage)
- Vollständige Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit
- Gewährung von Beihilfe anhand des Status‘ zum Datum der Behandlung, nicht der Rechnungsstellung
- Absenkung der Wertgrenze für die Einreichung eines Beihilfeantrags auf 100,- €
- LAK auch für Anwärter, ohne Vergütungsanspruch bei vorzeitiger Kündigung oder Nichtbestehen der Laufbahnprüfung
- Vereinfachte, wohlwollende Anerkennung einer Covid-19-Infektion/Erkrankung als Dienstunfall.

* Die dbb Frauenvertretung Hessen hatte auf Änderungen des HBeamtVG im Hinblick auf die verbesserte Anerkennung von Erziehungszeiten für vor dem 1.1.1992 geborene Kinder gehofft, wie uns deren Vorsitzende, Frau Sonja Waldschmidt, im Zuge der Fertigung dieser Stellungnahme noch einmal übermittelte. Sie trägt uns gegenüber vor:
„In den vergangenen Jahren wurde – aus guten Gründen - die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung deutlich und wiederholt verbessert. Die Übertragung dieser Verbesserungen auf die Beamtenversorgung in Hessen und damit eine gleichwertige Anerkennung von erbrachten Kindererziehungsleistungen ist eine zentrale berufspolitische Forderung der dbb Landesfrauenvertretung und wird auch weiterhin ein bedeutsames und nachdrückliches Anliegen unserer Mitgliedschaft sein, wie die bereits vorliegenden Anträge zum Landesfrauentag 2021 zeigen. Die unterschiedliche Berücksichtigung - abhängig vom jeweiligen Alterssicherungssystem - stellt eine Gerechtigkeitslücke dar, die es dringend zu schließen gilt.“

Diese Argumentation, die die dbb Frauenvertetung Hessen auch dem Hessischen Innenminister zu Beginn des vergangenen Jahres schriftlich übermittelt hatte, findet die ausdrückliche Unterstützung des dbb Hessen und entspricht in vollem Umfang unserer geltenden Beschlusslage.

Mit freundlichen Grüßen

Heini Schmitt
Landesvorsitzender

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Hessen

// Vorsitzende //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

An den
Vorsitzenden des Innenausschusses im
Hessischen Landtag
z.Hd. C. Lingelbach/M.Müller
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Telefon: 069 971293 -0
Fax: 069 971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de

Frankfurt, den 19. August 2021

Per E-Mail

Stellungnahme der GEW Hessen zum Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – Drucks. 20/5897 –

Sehr geehrte Frau Lingelbach, sehr geehrter Herr Heinz,

vielen Dank für die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eines Dritten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – Drucks. 20/5897 – schriftlich Stellung nehmen zu können.

Die GEW Hessen schließt sich der Stellungnahme des DGB Hessen-Thüringen zum Gesetzentwurf an.

Allerdings möchten wir im Folgenden ergänzend auf einige spezielle Punkte gesondert eingehen:

Zu Art. 1 – Änderungen des Hessischen Beamtengesetzes

Nr. 4 zu § 14 Abs.2

Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die ihre Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn erworben haben, entschied bisher immer die oberste Dienstbehörde, welcher Laufbahn nach hessischem Recht diese Befähigung entspricht. Nach dem Gesetzentwurf soll die Einstellungsbehörde die Entscheidung treffen, wenn die Anforderungen des § 15 Abs. 2 bis 5 HBG erfüllt sind, also die Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen (z.B. Vorbereitungsdienst). Im Schulbereich bedeutet dies, dass die Entscheidung durch das einstellende Schulamt erfolgt.

Die oberste Dienstbehörde ist unter Beteiligung des Landespersonalamts dann „nur“ noch für die „anderen Fälle“, wohl für die schwierigeren Fälle zuständig. Insgesamt ist diese Änderung kritisch zu sehen, da hier mit einer uneinheitlichen Herangehensweise der einzelnen Schulämter zu rechnen ist. Die Änderung lehnen wir ab.

Art. 3 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes

Nr. 8 zu Anlage I Buchstabe b)

Die Begründung erläutert an dieser Stelle, des mit der Änderung des § 44 Hessische Laufbahnverordnung die Rechtgrundlage für die Ernennung der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die als Lehrkräfte eingesetzt sind, wieder eingeführt wird. Das begrüßen wir ausdrücklich, und es entspricht einer lange vorgetragenen Forderung der GEW Hessen.

Art. 4 – Änderung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes

Nr. 3 a) bb) zu § 11 Abs. 1 Satz 3

In Zukunft sollen Vordienstzeiten nach § 10 grundsätzlich mit Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b) zusammengefasst werden. Zeiten nach § 10 sind solche, die immer anerkannt werden müssen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Die größte Hürde ist in der Regel, dass diese Zeiten „zur Ernennung geführt haben müssen“. Bei Zeiten nach § 11 gibt es eine Ermessensentscheidung. Erfüllt eine Tätigkeit beide Voraussetzungen, ist die Anerkennung nach § 10 vorrangig. Nach der Begründung handelt es sich um eine gesetzliche Klarstellung. Dies ist nicht nachvollziehbar, Es handelt sich vielmehr um eine Neuregelung. Die Änderung dürfte im Zusammenhang mit § 13 Abs. 9 stehen. Dieser beschränkt die Ruhegehaltfähigkeit (auch) von Zeiten nach § 11, aus denen eine nicht nach § 59 anrechenbare Rente bezogen wird.

Die Neuregelung wird daher abgelehnt.

Nr. 17 c) aa) zu § 57 Abs. 4

Die Anrechnung von Einkünften aus einer Nebentätigkeit im Ruhestand soll nicht mehr streng monatsbezogen erfolgen. Vielmehr sollen für alle Monate im Kalenderjahr, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird, der gleiche Betrag berücksichtigt werden. Bei einer Tätigkeit, die das ganze Kalenderjahr ausgeübt wird, somit zu 1/12.

Bei Einkünften, die nicht in Monatsbeträgen erzielt werden (in der Regel eine selbstständige Tätigkeit), war dies auch bisher der Fall. Jetzt erfolgt eine Gleichstellung.

Die Verwaltungsvereinfachung sollte immens sein. Für die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten kommt es auf den Einzelfall an, ob die bisherige oder die neue Regelung günstiger ist. In der Regel dürfte es aber zu keinen Nachteilen kommen.

Die Regelung ist zu begrüßen.

Zu Artikel 10 – Änderungen der Hessischen Laufbahnverordnung

Nr. 16 Buchstabe a zu § 44

Siehe Anmerkung zu Art. 3 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (Nr. 8 zu Anlage I Buchstabe b))

Artikel 12 – Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung

Die Änderungen der Beihilfeverordnung sind insgesamt zu begrüßen.

Im Einzelnen zur Beihilfeverordnung:

Inkrafttretungszeitpunkt

Nach Artikel 16 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes sollen Artikel 12 rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft treten. Hintergrund dürften die zahlreichen Vorgriffsregelungen sein, die im Bereich der Beihilfe seit Jahren erlassen werden.

Offen ist, ob die für die Beamtinnen und Beamten günstigeren Regelungen auch angewandt werden, wenn bereits bestandskräftige Bescheide vorliegen. Nach § 51 Abs. 1 Nr. 1 HVwVfG können Betroffene einen Antrag auf Aufhebung oder Änderung des Beihilfebescheids stellen, wenn sich die Rechtslage nachträglich zu ihren Gunsten geändert hat.

Hier stellt sich die Frage an en Dienstherren: Ist beabsichtigt, die Beamtinnen und Beamten über die Neuregelungen zeitnah zu informieren und/ oder den Anträgen stattzugeben?

Nr. 3 zu § 6 Abs. 1 Nr.8

Der nach § 6 Abs. 1 Nr. 8 beihilfefähige Betrag für eine für eine Familien- und Haushaltshilfe soll mit Verweis auf den Mindestlohn auf „bis zu 10 Euro stündlich“ angehoben werden. Im Rahmen der vom DGB Hessen-Thüringen geforderten Tariftreue wäre hier aber zumindest das niedrigste Tabellenengelt (Stufe 2, einfachste Tätigkeiten) des TV-Hessen zugrunde zu legen. Unter Berücksichtigung der Jahressonderzahlung des TV-Hessen ergibt sich ein Stundenentgelt von annäherungsweise 12,50 Euro für die Entlohnung der Familien- und Haushaltshilfe. Eine dynamische Anpassung des Betrages an die Entgeltsteigerungen des TV-H ist darüber hinaus wünschenswert.

Nr. 8 a) zu § 15 Abs. 1

Die Anhebung des Bemessungssatz für Anwärterinnen und Anwärter um 20 Prozentpunkte wird von uns begrüßt, insbesondere da die Begründung die schwierige finanzielle Situation von Anwärtern und Anwärterinnen angesichts der Lebenshaltungskosten insbesondere in Ballungsräumen thematisiert. In der Konsequenz dieser Argumentation müssten allerdings die Anwärter:innenbezüge ganz allgemein angehoben werden.

Nr. 8 c) zu § 15 Abs. 8

Dass die Beihilfe nicht mehr gekürzt wird, wenn aufgrund von Rechtsvorschriften ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung gezahlt wird, ist ausdrücklich zu begrüßen. Dies betrifft vor allem den Zuschuss der Rentenversicherung.

Eine entsprechende Neuregelung sollte auch für freiwillig gesetzlich Versicherte mit Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe erfolgen. Denn auch hier sind es gerade die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten mit zusätzlichen Rentenanspruch, die auf den Zuschuss verzichten müssen, wenn sie den Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe nicht verlieren möchten. Auch in diesem Bereich dürfte der Verwaltungsaufwand sehr hoch sein.

Vorschlag:

In § 5 Abs. 5 Satz 1 werden nach den Worten „die keinen Zuschuss zum Versicherungsbeitrag“ die Worte „ aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses“ eingefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Koch
Vorsitzende

Maike Wiedwald
Vorsitzende

Bund der Steuerzahler Hessen e.V.

Stellungnahme des Bundes der Steuerzahler (BdSt) Hessen zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein

Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Drs. 20/5897)

Der Bund der Steuerzahler Hessen bedankt sich sehr herzlich für die Möglichkeit zur folgenden Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzentwurf.

Der Gesetzentwurf umfasst eine Vielzahl an Änderungen in den verschiedensten dienstrechtlichen Vorschriften. Die darin vorgesehenen Änderungen wie die Verlängerung der Probezeit wegen Elternzeit bei Führungskräften, die Regelung zum Ausgleich von Rufbereitschaft für Beamtinnen und Beamte oder des Beihilferechts als Anpassung an geltende Rechtsprechung und zur Schaffung verlässlicher Regelungen bedürfen aus unserer Sicht keiner Kommentierung oder Bewertung seitens des BdSt Hessen. Gleiches gilt für ebenfalls vorgesehene Änderungen zur Anpassung an Entwicklungen in der Praxis oder zur Umsetzung zeitgemäßer Regelungen. Daher werden wir uns im Folgenden auf einige Punkte konzentrieren.

1. Moderne Verwaltung

Aus Sicht des BdSt Hessen sollte bei dienstrechtlichen Regelungen neben anderen Aspekten auch der wirtschaftliche Einsatz der Steuergelder berücksichtigt werden. Dazu gehört sicher unbestritten eine moderne und effiziente Verwaltung, um die hoheitlichen Aufgaben des Landes zu bewerkstelligen.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der BdSt Hessen die vorgesehene Änderung der Vorschrift zur Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgung, um diese nach Auffassung des Landesrechnungshofes weniger verwaltungsaufwendig zu gestalten. Wir begrüßen ausdrücklich, dass dieser Hinweis des Landesrechnungshofes aufgenommen und umgesetzt wurde. Wir erhoffen uns seitens des Gesetzgebers für die Zukunft weitere Initiativen in dieser Richtung.

Zu einer modernen funktionierenden Verwaltung gehören kompetente, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der BdSt Hessen unterstützt in diesem Zusammenhang die vorgesehenen Änderungen zur Deckung des hohen Bedarfes an IT-Fachkräften mit grundlegenden Verwaltungskenntnissen. Gerade in diesem Bereich der IT liegt einer der Schlüssel für eine moderne und zukunftsorientierte Verwaltung.

Allerdings sind dabei nicht die klassischen hoheitlichen Bereiche zu vernachlässigen. Daher finden auch die Anpassungen z.B. im Polizeibereich zur Erweiterung des Bewerberkreises unsere Unterstützung.

Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat in den letzten Monaten einen Schub in der Digitalisierung gebracht. Dazu gehört die vermehrte Akzeptanz von digitalen Lösungen in allen Bereichen wie die Durchführung von Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenz. Die vorgesehene Regelung, Personalratssitzungen weiterhin rechtssicher als Video- oder Telefonkonferenz durchführen zu können, ist aus Sicht des BdSt Hessen richtig. Wir regen an, diese Möglichkeit auch in anderen Bereichen – wie Sitzungen der Gremien des Landtages sowie auf kommunaler Ebene – einzuräumen. Die Erfahrungen der letzten Monate können dabei in dafür notwendige Regelungen einfließen, z.B. um einen Minderheitenschutz sowie größtmögliche Datensicherheit zu gewährleisten.

2. Schutz der Landesbediensteten in ihrer Dienstausübung

Für den Staat ist es zur Erfüllung seiner hoheitlichen Aufgaben unabdingbar, dass die Bediensteten ihre Aufgaben erfüllen können ohne gesundheitliche oder ähnliche Verletzungen befürchten zu müssen. Das Land Hessen steht in diesem Zusammenhang in der Verpflichtung seine Bediensteten zuallererst vor Angriffen wirksam zu schützen.

Der BdSt Hessen nimmt die Entwicklung der steigenden Zahlen von An- und Übergriffen auf Vertreter des demokratischen Rechtsstaates mit großer Besorgnis zur Kenntnis. Diese Angriffe gehen jeden an. Wir unterstützen daher Initiativen, um die Bediensteten – Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – vor Angriffen zu schützen.

Folgerichtig dürfen die Betroffenen solcher Angriffe, die sie als Vertreterinnen und Vertreter des demokratischen Rechtstaates erfahren mussten, nicht alleine gelassen werden. Neben der selbstverständlichen Versorgung im medizinischen und psychologischen Bereich halten wir eine einmalige Entschädigungsleistung daher für angebracht.

3. Politische Beamte im Land Hessen

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht schließlich die Umwidmung der Stelle der Präsidentin/des Präsidenten des Landeskriminalamtes (LKA) in eine politische Beamtenstelle vor. Der BdSt Hessen sieht in dieser Stellungnahme bewusst von einer Bewertung ab, inwieweit es bei dieser Position „in besonderem Maße darauf ankommt, dass sich die Amtsinhaberinnen oder Amtsinhaber […] jederzeit in voller Übereinstimmung mit den grundsätzlichen Ansichten und Zielen der Landesregierung […] befinden."

Beim Blick in §7 des Hessischen Beamtengesetzes fällt aber auf, dass die/der Leiter/in des Landesamtes für Verfassungsschutz, die/der Landespolizeipräsident/in sowie alle Polizeipräsident/inn/en dort bereits als politische Beamte aufgeführt sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich nur auf den ersten Blick die Frage, warum das LKA

dort bisher gefehlt hat. Vielmehr stellt sich für den BdSt Hessen die Frage, ob die Repräsentantinnen und Repräsentanten der Sicherheitsbehörden in Gänze politische Beamte sein müssen.

Diese Frage wird in den Bundesländern unterschiedlich bewertet. So werden nach unserem Kenntnisstand die Polizeipräsidentinnen und Polizeipräsidenten nur in sechs der sechzehn Bundesländer als politische Beamte eingestuft. In der überwiegenden Anzahl der Bundesländer sieht der Gesetzgeber demnach von einer Einstufung als politische Beamte ab. Diese Feststellung führt uns als BdSt Hessen zur Überlegung, die Anzahl der politischen Beamten in Hessen eher zu reduzieren denn durch die geplante Änderung an der Leitungsspitze des LKA noch zu erweitern.

Schließlich hat die Einstufung als politische Beamte nicht zuletzt finanzielle Auswirkungen. Erfahrungsgemäß wird bei Bedarf sehr wohl davon Gebrauch gemacht, politische Beamte „in den einstweiligen Ruhestand zu versetzen“ und die Position neu besetzt. In der Folge werden damit neben der/dem aktuellen – gut dotierten - Amtsinhaber/in auch die betreffenden arbeitsfähigen Vorgänger/innen entsprechend vergütet. Diese Mehrbelastung für den Haushalt sollte im Sinne des wirtschaftlichen Einsatzes von Steuergeldern vermieden oder nur auf ein absolut notwendiges Maß begrenzt werden.

Vor diesem Hintergrund spricht sich der BdSt Hessen gegen die vorgesehene Umwidmung aus und regt perspektivisch eine Reduzierung der Stellen von politischen Beamten an.

Wiesbaden, 19.08.2021

Joachim Papendick
Vorsitzender

HESSISCHER STÄDTETAG

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschusses
Schlossplatz 1 - 3
65183 Wiesbaden

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags;
Gesetzentwurf
Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften –
Drucks. 20/5897 –

Ihre Nachricht vom:
06.07.2021

Ihr Zeichen:
I A 2.2

Unser Zeichen:
050.0. Ba/Ve-Zi

Durchwahl:
0611/1702-20

E-Mail:
baum@hess-staedtetag.de

Datum:
20.08.2021

Stellungnahme Nr.:
081-2021

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

wir bedanken uns für die Übersendung des Gesetzentwurfs für ein Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften und nehmen, nach Befragung unserer Mitglieder, hierzu wie folgt Stellung:

Verband der kreisfreien und kreisangehörigen Städte im Lande Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

Nassauische Sparkasse Wiesbaden
BIC: NASSDE55
IBAN: DE79 5105 0015 0100 0727 77

Artikel 1:

Nr. 4:
Die ausdrücklich vorgesehene, grundsätzliche Anerkennung der im Bereich des Bundes oder eines anderen Bundeslandes erwor-

benen Laufbahnbefähigung als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Hessen wird zu einer Verwaltungsvereinfachung führen. Bislang lag die Entscheidung bei der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des für die Gestaltung der jeweiligen Laufbahn zuständigen Ministeriums und im Benehmen mit dem Direktor des Landespersonalamts. Nun ist dieser Weg nur noch zu bestreiten, wenn die Laufbahnbefähigung nicht den Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 bis 5 HBG entspricht, ansonsten kann die Einstellungsbehörde selbst die Laufbahnbefähigung anerkennen und der entsprechenden Laufbahn in Hessen zuordnen. Die bisherige Regelung führte bei Versetzungen zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen, die den Bewerberinnen und Bewerbern nur schwer verständlich zu machen waren, da diese Regelung nur in Hessen Anwendung fand. Insofern wird die Änderung ausdrücklich begrüßt.

Nr. 5:
Die Neufassung stellt klar, welche Berufsausbildung bzw. welcher Studienabschluss inhaltlich den Anforderungen eines Vorbereitungsdienstes entspricht und ist insofern nicht zu beanstanden.

Nr. 11:
Die Regelung der Rufbereitschaft im Hessischen Beamtengesetz ist zu begrüßen. Sie ist grundsätzlich geeignet Rechtssicherheit zu schaffen, denn bislang wird die Rufbereitschaft für den Bereich der Feuerwehr nicht geregelt. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wird festgelegt, dass es sich bei der Rufbereitschaft nicht um Arbeitszeit handelt. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass es in der Umsetzung der Rufbereitschaft bei unseren Mitgliedern mitunter voneinander abweichende Ausgestaltungsformen gibt, so dass unterschiedliche Möglichkeiten bestehen die Zeit, die durch berufliche Leistungen nicht in Anspruch genommen wird, frei zu gestalten. Ein differenzierter Blick auf die Rufbereitschaft in Form spezieller Regelungen besteht für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes sowie für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Gleichermaßen ist jedoch auch die Feuerwehr Gefahrenabwehrbehörde, die besonderen Rahmenbedingungen in der Ausübung ihres jeweiligen Dienstes unterliegt. Sie unterscheidet sich insofern von anderen Behörden, in denen ebenfalls Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden, so dass eine eigenständige Regelung verbunden mit einer speziellen Vergütung der Feuerwehr Rufbereitschaft zweckmäßig erschiene.

Nr. 14:
Bislang wurde auf Antrag bei berechtigtem Interesse den Beamtinnen und Beamten ein Dienstzeugnis erteilt. Jetzt wird der Anspruch auf Ausstellung des Dienstzeugnisses eingeschränkt. Es wird nur noch auf Antrag erteilt, wenn die Beamten nach Beendigung des Beamtenverhältnisses oder zum Zwecke der Bewerbung bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber ein solches fordern. Das Dienstzeugnis enthält nur noch Angaben über die Art und Dauer der von den Beamten bekleideten Ämter. Die bisherige Regelung, dass das Dienstzeugnis auf Verlangen auch über die ausgeübte Tätigkeit und die Leistungen Auskunft geben muss, entfällt. Änderungswünsche zum Dienstzeugnis bezogen sich in der Vergangenheit meist auf die angegebenen Leistungen. Es steht daher zu erwarten, dass die Beamten weiterhin ein Zeugnis, das auch über die ausgeübte Tätigkeit und Leistungen Auskunft gibt, erbitten werden.

Artikel 2:

Die Änderungen des Hessischen Disziplinargesetzes sind nachvollziehbar und praxisgerecht. Die Feststellung, dass bei Disziplinarvorgängen kein allgemeiner Anspruch auf Informationsfreiheit gilt, erscheint sachgerecht.

Artikel 3:

Neu eingeführt wird die gesetzliche Grundlage für die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs für die Zeit der Rufbereitschaft, sofern kein Freizeitausgleich gewährt werden kann. Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung den finanziellen Ausgleich zu regeln. In der Rechtsverordnung kann auch eine Regelung zur Gewährung einer pauschalen Abgeltung bei Einsätzen im Rahmen der Rufbereitschaft getroffen werden. Die Ausgestaltung der Rechtsverordnung bleibt abzuwarten.

Artikel 4:

Nr. 12:
Die Erweiterung der Dienstunfallfürsorge um wohnumfeldverbessernde Maßnahmen nach dem SGB VII ist angebracht, wenngleich im Einzelfall ein hoher Bearbeitungsaufwand zu erwarten ist. Ungeregelt bleibt die Übernahme der Kosten eines vorübergehenden Pflegebedarfs, der nach einem Dienstunfall entsteht, ohne dass eine Pflegestufe festgesetzt ist. Hier wäre eine Klarstellung im Hessischen Beamtenversorgungsgesetz oder in der Heilverfahrensverordnung wünschenswert.

Nr. 13:
Die Gewährung von Unfallausgleich ab einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 soll ab dem ersten Tag des auf die Verkündung des Gesetzes folgenden Kalendermonats gelten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Regelung für alle ab dem 1. Januar 1992 eingetretenen Dienstunfälle gilt. Da nach der bisherigen Rechtslage Anträge auf Unfallausgleich bei einem Grad der Schädigungsfolgen von unter 25 abzulehnen sind, wäre eine Handreichung zum Umfang mit diesen Fallgestaltungen sowie zum Ausmaß der seitens des Dienstherrn bestehenden Informationspflicht für die Praxis hilfreich.

Durch die Einführung einer Angriffsentschädigung im Rahmen der Dienstunfallfürsorge wird für die Beamtinnen und Beamten und entsprechend für alle anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes eine neue Leistung normiert. Dies macht neue Geschäftsprozesse erforderlich, damit die einheitliche Leistungsgewährung trotz systembedingt unterschiedlicher Bearbeitung von Unfallmeldungen gelingt. Eine strafrechtliche Verfolgung der angreifenden Person ist nach der Gesetzesbegründung nicht erforderlich. Die Prüfung, ob es sich im Einzelfall um einen rechtswidrigen Angriff gehandelt hat, ist vom Dienstherrn vorzunehmen und zu entscheiden. Angesichts der steigenden Zahl von Übergriffen auch auf im Rettungswesen, Ordnungs- und Feuerwehrdienst Tätige unterstützt die Angriffsentschädigung die Fürsorgeverantwortung des Dienstherrn. Der finanzielle Aufwand und der Umfang der verwaltungsmäßigen Abwicklung in der Praxis bleibt abzuwarten.

Nr. 17:
Der von uns bereits im Rahmen der Evaluation des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes angeregte Wegfall der Einkommensanrechnung bei Waisen wird ausdrücklich begrüßt. Die Einkommensanrechnung führte in der Vergangenheit ganz selten zu einer Kürzung, gleichwohl war der Aufwand der jeweiligen Berechnung sowie der Aufwand der Anforderung der Unterlagen erheblich.

Nr. 23:
Die gesonderte und komplexe Anrechnungsregelung beim Zusammentreffen von Einkommen mit Arbeitsgeld entfällt, was auch aus verwaltungsökonomischen Gründen sinnvoll ist.

Artikel 5:

Nr. 2:
Die Eröffnung der Möglichkeit, Sitzungen des Personalrats mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführen zu können, erscheint sachgerecht und geboten. Wir gehen davon aus, dass – verbunden mit der Vorgabe nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 HPVG, wonach vorhandene Einrichtungen zu nutzen sind, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind – keine zusätzlichen Kosten für die Dienststellen entstehen werden. Anders wäre es, wenn in der Folge auch ein Anspruch der einzelnen Personalratsmitglieder auf Bereitstellung der Ausstattung gemäß § 42 HPVG bestünde, sofern der Personalrat entsprechend beschließt. In Ermangelung einer ausdrücklichen Regelung gehen wir davon aus, dass dies aus der Regelung des § 32 Abs. 2 HPVG neu nicht folgt.

Artikel 7:

Nr. 1:
Die Möglichkeit, auch Bewerberinnen und Bewerbern Umzugskosten zuzusichern, wenn an deren Gewinnung ein besonders dienstliches Interesse besteht, wird mit Blick auf die Personalgewinnungsprobleme bei speziellen Fachkräften begrüßt. Die Möglichkeit der

Pauschalvergütung der Umzugskosten führt zu einem geringeren Verwaltungsaufwand und zu mehr Flexibilität.

Artikel 8:

Nr. 2:
Erstmalig wird eine Wegstreckenentschädigung für private Elektrofahrräder vorgesehen. Dies ist unter Berücksichtigung der in der Gesetzesbegründung genannten Zielsetzung der „*Weiterführung der Förderung der Elektromobilität durch die Hessische Landesregierung*“ nicht zu beanstanden und erscheint in der Höhe der Entschädigung von 0,10 Euro je Kilometer angemessen.
In diesem Zusammenhang ist zu bemängeln, dass aufgrund fehlender Regelung im Hessischen Besoldungsgesetz eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings (anders als beispielsweise in Baden-Württemberg) für Beamtinnen und Beamte noch immer nicht zulässig ist. Aus eben den genannten Gründen wäre es aber wünschenswert, auch Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit zu eröffnen.

Artikel 10:

Nr. 5:
Die Regelung, dass der Vorbereitungsdienst bei Bachelorstudiengängen nicht wie bislang mit Ablauf des Tages des Bestehens der Laufbahnprüfung endet, sondern an dem Tag, an dem das Studium endet, erscheint praktikabel.

Artikel 12:

Nr. 3:
Die Erhöhung des Stundensatzes auf 10,00 Euro ist sachgerecht. Jedoch gilt es zu beachten, dass dieser Betrag ab dem 1. Juli 2022 unter dem Mindestlohn (dann 10,45 Euro) liegt, so dass ggf. eine sprachliche Verknüpfung mit dem jeweils gültigen Mindestlohn eine Vereinfachung darstellen würde.

Nr. 5:
§ 7 Abs. 4 wird aufgehoben. Demnach gilt eine Anschlussheilbehandlung dann nicht mehr als stationäre Leistung. Wenn die Krankenversicherung die Anschlussheilbehandlung jedoch weiterhin stationär abrechnet, wovon auszugehen ist, wären 15 Prozent der Kosten des Beihilfeberechtigten nicht abgedeckt. Dies stellt eine erhebliche finanzielle Unterdeckung bei privat Krankenversicherten dar und birgt erhebliches Konfliktpotential.

Nr. 8:
Die Anhebung des Beihilfebemessungssatzes für die Empfängerinnen und Empfänger von Anwärterbezügen einschließlich ihrer berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf 70 Prozent wird begrüßt. Die Regelung ist geeignet, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes während der Ausbildung zu steigern. Weiterhin wurde die Deckelung des Zuschusses zum Krankenversicherungsbeitrag gestrichen, was eine Vereinfachung der Beihilfesachbearbeitung zur Folge haben wird.

Nr. 9:
Es ist festzustellen, dass sich die Abrechnung mit dem Krankenhaus oftmals aufwändig gestaltet. Wird diese Auflage von den Beihilfeberechtigten auf die Beihilfestelle übertragen, wird dies zusätzliche Personalkapazitäten in Anspruch nehmen.

Anlage 2:
Der Verwaltungsaufwand für die Berechnung des Zahnersatzes wird durch die Neuregelung (50% der Material- und Laborkosten) deutlich verringert.
In Nr. 4 der Anlage 2 sind nunmehr nicht mehr 2 Implantate pro Kiefernhälfte (also insgesamt 8), sondern lediglich 2 Implantate vorgesehen. Dies wäre eine massive Verschlechterung und es stellt sich die Frage, ob dies so gewollt ist.
Der höchstmögliche Bonus von 30 Prozent entspricht seit dem 1. Oktober 2020 nicht mehr der aktuellen Regelung der gesetzlichen Krankenversicherung und sollte deshalb angeglichen werden.

Die drei Beamtenversorgungskassen in Hessen haben mit Schreiben vom 3. August 2021 (**Anlage**) weitergehenden Änderungs- und Ergänzungsbedarf zur Hessischen Beihilfen-

verordnung aufgezeigt. Wir machen uns diese Ausführungen zu Eigen und bitten um Berücksichtigung.

Abschließend möchten wir die Gelegenheit nutzen, um auf weitergehenden Regelungsbedarf hinzuweisen:

1. Vertretung der Dienststellenleitung in Eigenbetrieben

Nach § 8 Abs. 2 S. 4 HPVG ist der Betriebsleiter in Eigenbetrieben der Dienststellenleiter. Eine Vertretung ist zwar zulässig, allerdings muss der Vertreter Mitglied der Betriebsleitung sein. Dies folgt auch aus der Entscheidung des OLG Frankfurt am Main vom 10. Dezember 2009 (Az.: 20W 150/09), in welcher es im Wesentlichen um die Frage eines Handelsregistereintrags ging. Im Ergebnis folgt daraus, dass die der Dienststellenleitung vorbehaltenen Maßnahmen nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz von einem Abwesenheitsvertreter nicht wirksam wahrgenommen werden können. Eigenbetriebe, die nur über einen Betriebsleiter verfügen, müssen somit stets eine kollegiale Betriebsleitung einrichten, um eine lückenlose Dienststellenleitung sicherstellen zu können. Dies aber wird der Intention des Hessischen Eigenbetriebsgesetzes nicht gerecht. Hiernach sollen die Eigenbetriebe als wirtschaftliche Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit weitgehend autonom, mit eigener – mit weitreichenden Befugnissen versehenen – Betriebsleitung und eigener Wirtschaftsführung am Markt agieren können. Eine faktisch zwingende, kollegiale Betriebsleitung, die sich mitunter als aufwändig darstellt, erscheint nicht sachgerecht. Es sollte ausreichend sein, wenn ein Abwesenheitsvertreter mit einer die jeweilige beteiligungspflichtige Maßnahme umfassenden Vollmacht der Betriebsleitung ausgestattet ist. Mit einer entsprechenden Ergänzung des § 8 Abs. 2 S. 4 HPVG könnte dem rechtssicher Rechnung getragen werden.

2. Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Personalrats

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Personalrats ist in Hessen bislang nicht geregelt. Eine Regelung, wie der für den Bundesbereich neu gefasste § 69 BPersVG, erscheint sachgerecht und erforderlich. § 69 BPersVG bestimmt, dass die Dienststelle die für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der EU-Datenschutzgrundverordnung ist

und nicht der Personalrat. Aus der Gesetzesbegründung zu § 69 BPersVG geht hervor, dass diese Regelung die bestehende Rechtslage fortführe (BT-Drs. 19/26820, S. 112).

3. Änderung der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

Nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung darf eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis beim selben Dienstherrn für Elternzeit beanspruchende Beamtinnen und Beamte nicht mehr als 30 Stunden betragen. Für Beschäftigte sieht das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Wirkung zum 1. September 2021 vor, dass die bislang geltende Höchstarbeitsgrenze während der Elternzeit von 30 auf 32 Stunden erhöht wird. Damit soll es Eltern ermöglicht werden, in einem höheren Stundenumfang zu arbeiten und zugleich auf das Elterngeld zurückgreifen zu können. Eine Gleichbehandlung von Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten erscheint vor dem Hintergrund der weiteren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geboten, so dass eine Anhebung der Höchstarbeitsgrenze in § 8 Abs. 1 HMuSchEltZVO auf 32 Stunden sinnvoll erschiene.

4. Ergänzung Hessisches Besoldungsgesetz

Wir erachten eine gesetzliche Klarstellung hinsichtlich der berücksichtigungsfähigen Zeiten, § 29 Abs. 1 Satz 3 HBesG, für erforderlich, um deutlich zu machen, dass bei der Anrechnung förderlicher Zeiten nicht jeweils die gesamte Laufbahn in den Blick zu nehmen ist (Urteil des VG Frankfurt am Main vom 8. Juli 2016, Az.: 9 K 1708/15.F.)

Hinsichtlich der Regelung des Familienzuschlags für andere Beamtinnen und Beamte nach § 43 Abs. 1 Nr. 4 HBesG wäre eine Anpassung des Wortlauts an die praktikablere Vorschrift des Bundesbesoldungsgesetzes sowie der Erlass von Verwaltungsvorschriften für den gesamten § 43 HBesG wünschenswert. Die jährliche Überprüfung, ob die Eigenmittelgrenze überschritten ist oder nicht, führt zu einem hohen Verwaltungsaufwand. Zugleich ergibt die Überprüfung zumeist, dass, bis das Kind eine Ausbildungsvergütung erhält, die Zahlung der Stufe 1 des Familienzuschlags zu Recht erfolgt. Eine Koppelung an die Gewährung von Kindergeld erscheint zweckmäßig.

5. Änderung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes

Kindererziehungszeiten von Kindern, die vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, werden bei der Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit nur bis zu dem Tag berücksichtigt, an dem das Kind sechs Monate alt wurde. Für Kinder, die nach dem 1. Januar 1992 geboren wurden, wird ein Kindererziehungszuschlag für jeden Monat einer Kindererziehungszeit neben dem Ruhegehalt gezahlt. Der Bund hat mit dem Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften die Kindererziehungszeiten für Bundesbeamtinnen und -beamte, deren Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, deutlich aufgewertet. Eine entsprechende umfangreichere Berücksichtigung erscheint sachgerecht.

Wir gehen davon aus, dass das Gesetz für unsere Mitglieder – augenblicklich noch nicht bezifferbare – Mehraufwendungen in den Bereichen Dienstunfallfürsorge, Angriffsentschädigung, Sachschadensersatz, finanzieller Ausgleich für Rufbereitschaften, Waisengeld, Beihilfen und Pensionsrückstellungen für Waisen zur Folge haben wird.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Gieseler
Direktor

Armin Taube
Direktor
Versorgungskasse für die Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände
Bartningstr. 55
64289 Darmstadt

Dr. Uwe Wenzel
Direktor
KDZ – Kommunalbeamten-Versorgungskasse Nassau
Welfenstr. 2
65189 Wiesbaden

Johannes Petek
Direktor
KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck
Kölnische Str. 42 42a
34117 Kassel

Hessischer Städtetag
z. Hd. Frau Dr. Baum
Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

HStT
05. Aug. 2021

GFD	D	Ba	Hm
Oe	Pf	Sw	Wk

KVK Beamtenversorgungskasse
Kölnische Str. 42, 34117 Kassel

Ihr Ansprechpartner:
Bernhard Frisch
Justiziar

Tel: 0561 97966 505
Fax: 0561 97966 568

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom
050.00 Ba/Ve/ 07.07.2021

Datum
03.08.2021

Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften; Rundschreiben vom 07.07.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Dr. Baum,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 07.07.2021 zu der o. g. Angelegenheit und möchten die Gelegenheit nutzen, gemeinsam zu dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (LT-Drs. 20/5897 vom 08.06.2021) Stellung zu nehmen. Da sich die Versorgungskasse für die Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände in Darmstadt, die Kommunalbeamtenversorgungskasse Nassau und die KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck als die drei Beamtenversorgungskassen in Hessen in beamtenversorgungsrechtlichen und beihilferechtlichen Angelegenheiten eng abstimmen, wollen wir zu den geplanten Änderungen im Beamtenversorgungs- und Beihilferecht mit diesem Schreiben gemeinsam Stellung nehmen, wobei die KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck die Federführung in dieser Stellungnahme übernommen hat und bei Rückfragen gerne zur Verfügung steht.

1. Vorbemerkung

Die KVK Beamtenversorgungskasse ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts Teil des Verbundunternehmens KVK Kommunale Versorgungskassen Kurhessen-Waldeck, zu dem auch die KVK Zusatzversorgungskasse und die KVK Sterbekasse für den öffentlichen Dienst gehören. Das Geschäftsgebiet der Kasse ist der Regierungsbezirk Kassel in den Grenzen vom 30.06.1974.

Die KVK Beamtenversorgungskasse hat die Aufgabe, nach Maßgabe der Satzung die Versorgungslasten ihrer Mitglieder auszugleichen und weitere Leistungen zu übernehmen. Sie stellt die Versorgungsleistungen fest und zahlt sie nach Festsetzung durch das Mitglied unmittelbar an die Versorgungsberechtigten aus. Sie hat ferner die Aufgabe, Versorgungsauskünfte zu erteilen sowie ihre Mitglieder, deren Bedienstete und Versorgungsempfänger in versorgungsrechtlichen Fragen zu beraten. Sie kann auch für juristische Personen, die nicht Mitglied der Umlagegemeinschaft sind, aufgrund von Einzelvereinbarungen die Berechnung und Zahlung der Versorgungsbezüge gegen Erstattung der Leistungen und einen Ausgleich der Verwaltungskosten übernehmen. Die KVK Beamtenversorgungskasse hat ferner die Aufgabe nach Maßgabe der Satzung die Beihilfeanträge der Bediensteten Ihrer Mitglieder zu bearbeiten, die Höhe der Beihilfe zu ermitteln und an die Beihilfeberechtigten auszuzahlen. Die

KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck ist als kommunaler Dienstleister im Interesse ihrer Mitglieder tätig Sie hat dabei die für die Beamtenversorgung maßgebenden landesrechtlichen Regelungen umzusetzen.

Obwohl wie aus dieser Aufgabenstellung heraus über eine hohe Fachexpertise verfügen, sind wir nicht direkt im Rahmen des Anhörungsverfahrens um eine Stellungnahme gebeten worden. Deshalb wenden wir uns an Sie mit der Bitte, unsere Anmerkungen und Anregungen in Ihrer Stellungnahme zu berücksichtigen. Unsere Stellungnahme haben wir auch an den Hessischen Städte und Gemeindebund und den Hessischen Landkreistag übersandt.

2. Stellungnahme zu den beihilferechtlichen Regelungen (Artikel 12) des Gesetzentwurfs

a) Zu Ziffer 5 d):

Nach Ziffer 5d) des Entwurfs wird § 7 Abs. 4 HBeihVO aufgehoben.

Damit entfiele neben dem § 7 Abs. 4 S. 1 HBeihVO, der den Begriff des Sanatoriums definiert und nach der Neuregelung entbehrlich ist, auch § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO mit folgendem Wortlaut:

„Eine Anschlussrehabilitation, die sich zeitlich unmittelbar an eine wegen derselben Erkrankung erfolgte voll- oder teilstationäre Krankenhausbehandlung anschließt, gilt als Krankenhausbehandlung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 6."

Nach § 15 Abs. 6 S. 1 HBeihVO erhöht sich der Bemessungssatz auch bei einer Anschlussheilbehandlung:

„Bei einer stationären Krankenhausbehandlung (§ 6 Abs. 1 Nr. 6, § 11 Abs. 2, § 14) und in den Fällen des § 7 Abs. 4 Satz 2 erhöht sich der Bemessungssatz nach Abs. 1 und 4 um 15 vom Hundert, höchstens jedoch auf 85 vom Hundert."

Nach Entfall der Sonderregelung des § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO müsste eine Anschlussrehabilitation, die im Regelfall stationär unmittelbar nach einem Krankenhausaufenthalt durchgeführt wird, mit dem „ambulanten Bemessungssatz" abgerechnet werden, da eine solcher Aufenthalt nicht unter die Vorschrift des § 6 Abs. 1 Nr.6 HBeihVO fällt.

Wir gehen davon aus, dass es sich bei der Regelung der Ziffer 5 d) insoweit um ein Versehen handelt, als neben dem § 7 Abs. 4 S. 1 HBeihVO auch § 7. Abs. 4 S. 2 HBeihVO aufgehoben wird.

Da auch die privaten Krankenversicherungen eine solchen Aufenthalt als stationären Aufenthalt werten, schlagen wir vor, § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO als „neuen" § 7 Abs. 4 HBeihVO beizubehalten und die Inbezugnahme bei § 15 Abs. 6 S. 1 HBeihVO von *„7 Abs. 4 Satz 2"* auf *„§ 7 Abs. 4"* zu ändern.

Sollten entgegen unserer Annahme § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO tatsächlich gestrichen und damit die Anschlussheilbehandlungen zukünftig zum ambulanten Bemessungssatz abgerechnet werden sollen, so müsste in § 15 Abs. 6 S. 1 HBeihVO die Inbezugnahme auf § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO ebenfalls gestrichen werden, da § 7 Abs. 4 S. 2 HBeihVO dann ja entfiele.

b) Zur Anlage 2

Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 HBeihVO sind zahnärztliche Leistungen aus Anlass einer Krankheit grds. beihilfefähig, wobei sich Voraussetzungen und Umfang der Beihilfefähigkeit nach Anlage 2 bestimmen.

Nach der „neuen" Anlage 2 sind zahnärztliche und kieferorthopädische Leistungen nach den einzelnen Maßgaben der Anlage beihilfefähig.

Nach Ziffer 1 des Entwurfs sind *„Aufwendungen nach den Abschnitten C Nr. 2150 bis 2170 und 2200 bis 2240, Abschnitt F bis K des Gebührenverzeichnisses der Gebührenordnung für Zahnärzte"* (GOZ) beihilfefähig.

In der aktuell anzuwenden Anlage 2 findet sich unter Ziffer 2 folgende Regelung:
„Aufwendungen nach den Abschnitten C Nr. 2150 bis 2170 und 2200 bis 2240, F, G (ausgenommen Aufwendungen für Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben), H, J und K des Gebührenverzeichnisses der Gebührenordnung für Zahnärzte sind nur beihilfefähig, wenn Beihilfeberechtigte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 4 bei Behandlungsbeginn mindestens ein Jahr ununterbrochen dem öffentlichen Dienst (§ 40 Abs. 6 des Bundesbesoldungsgesetzes) angehören."

Bei Anwendung der Neuregelung könnte man zu dem Ergebnis kommen, dass die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen im zahnärztlichen Bereich auf die o. g. Abschnitte des Gebührenverzeichnisses der GOZ beschränkt werden soll, was sicherlich nicht der Intention des Gesetzgebers entspricht, da damit beispielsweise auch allgemeine Leistungen nach Abschnitt A des Gebührenverzeichnisses (allgemeine Untersuchung usw.) von der Beihilfefähigkeit ausgeschlossen wären.

Wir davon aus, dass es sich um ein Versehen handelt, da ausweislich der Gesetzbegründung mit der Neuregelung hier lediglich die einjährige Zugehörigkeit zum öff. Dienst als Voraussetzung für die Beihilfefähigkeit für bestimmte zahnärztliche Leistungen entfallen sollte.

Wir schlagen daher vor, Ziffer 1 der Anlage 2 im Entwurf zu streichen.

Nach Ziffer 4 des Entwurfs ist *„bei in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten bei der Versorgung mit Zahnersatz und Zahnkronen die Kassenleistung einschließlich des höchstmöglichen gewährten Bonus in Höhe von 30 Prozent als gewährte Kassenleistung anzurechnen".*

Mit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) vom 6. Mai 2019 wurde unter Artikel 2 Nr. 2 das bisherige Bonussystem (Erhöhung des Grundfestzuschusses um 20 % bzw. insgesamt 30 %) des § 55 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 geändert. Nach § 55 Abs. 1 SGB V erhalten Versicherte nunmehr einen höchstmöglichen Festzuschuss in Höhe von bis zu 75 %.

Wir regen daher an, die Regelung zur Anrechnung einer gewährten Kassenleistung in Ziffer 4 der Anlage 2 wie folgt anzupassen:

„Bei in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten ist bei der Versorgung mit Zahnersatz und Zahnkronen der höchstmögliche Festzuschuss nach § 55 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung, als gewährte Kassenleistung anzurechnen."

Durch die dynamische Verweisung auf die Regelungen zur Gewährung des Bonus im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 55 Abs. 1 SGB V) wird beihilferechtlich sichergestellt, dass immer der nach dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung aktuell höchstmöglich zu gewährende Festzuschuss bei der Gewährung der Beihilfeleistungen angerechnet wird.

3. Ergänzungsvorschlag zu den versorgungsrechtlichen Regelungen des Gesetzentwurfs – Ergänzung des § 65 HBeamtVG

Nach § 65 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) hat die zuständige Dienstbehörde der Beamtin oder dem Beamten auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Aufgabe, solche Versorgungsauskünfte zu erteilen, obliegt bei den der KVK Beamtenversorgungskasse zugeführten Bediensteten dem jeweiligen Mitglied als Dienstherrn und wird von der Versorgungskasse für das jeweilige Mitglied erfüllt (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2 der Kassensatzung).

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Bedienstete der Mitglieder der KVK Beamtenversorgungskasse mit einem einzigen Antrag um eine Vielzahl von Versorgungsauskünften bitten, denen mehrere Varianten zum Ruhestandseintritt in Bezug auf Grund und Zeitpunkt und außerdem fiktive Annahmen (bspw. Änderungen im Arbeitszeitumfang oder Familienstand) zugrunde gelegt werden sollen, die sich nur unwesentlich voneinander unterscheiden und oftmals als Versorgungsfall nicht ernsthaft in Betracht kommen (wie z. B. eine nicht nachgewiesene Schwerbehinderung). § 65 HBeamtVG enthält insoweit keine unmittelbaren Beschränkungen des Auskunftsanspruchs, wie z. B. eine Begrenzung der Anzahl der zu erteilenden Versorgungsauskünfte und bestimmt z. B. auch keine Zeiträume, nach deren Ablauf erst erneut ein Antrag auf Versorgungsauskunft gestellt werden kann. Dennoch besteht in der Praxis ein Bedürfnis nach solchen Beschränkungen, um Verwaltungsaufwand für Versorgungsauskünfte zu vermeiden, die keinen „realistischen Bezug" zur Sachlage im Zeitpunkt der Auskunftserteilung haben und/oder deren Notwendigkeit nicht erkennbar ist.

Wir regen daher an, § 65 HBeamtVG um den folgenden Absatz 2 zu ergänzen:

„(2) [1]Die Anzahl der verschiedenen Versorgungsauskünfte ist auf 2 pro Antrag begrenzt. [2]Vor Vollendung des 55. Lebensjahres kann einmalig ein Antrag auf Versorgungsauskunft gestellt werden. [3]Bei Beamten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tritt an die Stelle des 55. Lebensjahres die Vollendung des 50. Lebensjahres. [4]Eine Anspruch auf Erteilung einer weiteren Versorgungsauskunft besteht erst nach Vollendung des in S.2 bzw. 3 genannten Lebensjahres und nicht vor Ablauf von 5 Jahren seit Erteilung der letzten Versorgungsauskunft. [5]Bei Beamten auf Zeit kann ein Antrag einmalig je Amtszeit gestellt werden. [6]In begründeten Ausnahmefällen kann eine weitere Auskunft abweichend von den Sätzen 1 bis 5 erteilt werden."

Die neuen Regelungen hindern keinen Beamten und keine Beamtin daran, die für die eigene Pensionierung oder weitere Lebensplanung notwendigen Auskünfte abzufragen. Auch die Anzahl der Versorgungsauskünfte und die Altersgrenzen, orientieren sich an den Praxisanforderungen und decken die uns bekannten Sachverhalte vollständig ab. Mit Satz 6 wird die Möglichkeit geschaffen, in besonderen Ausnahmefällen (beispielsweise eine drohende Dienstunfähigkeit, eine wesentliche Änderung der Rechtslage, die Anerkennung von Vordienstzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten oder die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag mit Anspruch auf Altersgeld, bei Wahlbeamten bei einer anstehenden Wiederwahl oder einer vorzeitigen Abberufung vor Ablauf der Amtszeit) zusätzliche Auskünfte zu erteilen. Mit der Regelung bestünde die Möglichkeit, den Verwaltungsaufwand für die Erteilung von Versorgungsauskünften auf das tatsächlich notwendige Maß zu beschränken.

4. Ergänzungsvorschlag zu den beihilferechtlichen Regelungen des Gesetzentwurfs – Streichung der Begrenzung der beihilfefähigen Aufwendungen auf die sog. Festbeträge

Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2 der Hessischen Beihilfenverordnung sind die Aufwendungen für von einem Arzt, Zahnarzt oder Heilpraktiker schriftlich verordnete Arzneimittel grundsätzlich beihilfefähig. Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 HBeihVO sind die Aufwendungen für Arzneimittel, bei denen ein Festbetrag festgesetzt worden ist, nur in Höhe des Festbetrages abzgl. des Eigenanteils von 4,50 € je Arzneimittel beihilfefähig.

Festbeträge sind Höchstbeträge für die Erstattung von Arzneimittelpreisen durch die GKV: Übersteigt der Preis des Arzneimittels den Festbetrag, haben die Versicherten die Wahl: Entweder zahlen sie die Mehrkosten selbst oder sie erhalten ein anderes, therapeutisch gleichwertiges Arzneimittel ohne Zuzahlung. Festbeträge sind aktuell für über 20.000 einzelne zugelassene Arzneimittel festgelegt. Dabei bewegt sich die Differenz zwischen den Festbeträgen und den Apothekenabgabepreisen der einzelnen Arzneimittel meist im geringen ein- oder zweistelligen Eurobereich. Das Festbetragssystem ist bereits mit dem Gesundheitsreform-Gesetz vom 20. Dezember 1988 in der GKV eingeführt worden.

Mit § 6 Abs. 1 Nr. 2 der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO) wurde dieses Festbetragssystem in das Beihilferecht übernommen. Diese Regelung sieht dementsprechend eine Begrenzung der beihilfefähigen Aufwendungen für die Versorgung mit Arzneimitteln auf die sog. Festbeträge vor.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der beihilferechtlichen Regelung gab es noch keine dv-technische Unterstützung bei der Begrenzung der Aufwendungen auf den Festbetrag. Eine manuelle Kürzung wäre aufgrund der dann notwendigen Recherche für jedes einzelne verordnete Arzneimittel wirtschaftlich kaum möglich gewesen, denn den möglichen Einsparungen im Einzelfall standen deutlich höhere Verwaltungskosten entgegen. Daher wurde diese Regelung zunächst in Hessen nicht flächendeckend umgesetzt. Es stellt sich – auch vor dem nachfolgenden rechtlichen Hintergrund - für die KVK Beamtenversorgungskasse die Frage, ob die Regelung des § 6 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO in der Hessischen Beihilfenverordnung beibehalten werden sollte.

a) Rechtliche Risiken bei der Anwendung

Die Anwendung der genannten Vorschrift ist aus Sicht der KVK Beamtenversorgungskasse mit erheblichen rechtlichen Risiken behaftet.
Hintergrund ist ein Urteil Bundesverwaltungsgerichts vom 21.11.2017 (5 C 2.16) zur Beihilfenverordnung des Landes Berlin, das sich mit einer Regelung befasst, die mit dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO identisch ist:

§ 22 Satz 3 Berliner BeihVO (zitiert aus dem BVerwG-Urteil)	**§ 6 Abs.1 Nr. 2 Satz 2 HBeihVO**
„Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig."	„Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig."

Das Bundesverwaltungsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, dass § 22 Satz 3 Berliner BeihVO nicht geeignet sei, die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für Arzneimittel im Wege einer dynamischen Verweisung auf die nach dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 35 SGB V festgesetzten Festbeträge wirksam zu begrenzen.

Auch wenn das Urteil aus formalen Gründen keine unmittelbare Bedeutung für bzw. Wirkung auf das Hessische Beihilfenrecht, ist aufgrund des identischen Wortlauts der Verordnungstexte jedoch absehbar, dass ein Beihilfeberechtigter, der von einer Kürzung auf den Festbetrag betroffen ist, vor den Verwaltungsgerichten nur auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts verweisen müsste und seine Klage so zum Erfolg führen würde.

b) Schwierigkeiten für die Beihilfeberechtigten

Hinzu kommt, dass die Regelung für die Beihilfeberechtigten in der Praxis Schwierigkeiten mit sich bringt, da sie erst nach dem Kauf durch die Bescheiderteilung durch die Festsetzungsstelle erfahren, ob ein Festbetrag für das jeweilige Arzneimittel festgesetzt ist und wie hoch die Differenz des Festbetrages zum Apothekenabgabepreis tatsächlich ist. Selbst wenn die Beihilfeberechtigten sich im Vorfeld bei Arzt oder Apotheker über diese Fragen informieren, so müssten sie dies auch bei der regelmäßigen Einnahme von Dauermedikamenten vor jedem Bezug neu tun, da die Festbeträge regelmäßig angepasst werden bzw. auch erstmalig Festbeträge für Arzneimittel festgesetzt werden. Die Umsetzung der Vorschrift ist unserer Erfahrung nach aufgrund der geschilderten Probleme beratungsintensiv und bringt einen erheblichen Verwaltungsmehraufwand, auch bei der Widerspruchsbearbeitung, mit sich.

c) Unklarer Nutzen

Nach unseren Feststellungen werden die Großzahl der Arzneimittel entweder zum Festbetrag abgegeben oder die Differenz zwischen Festbetrag und Apothekenabgabepreis bewegt sich im niedrigen ein- oder zweistelligen Eurobereich.
Es stellt sich daher die Frage, ob sich auch angesichts des unter Buchstabe b) geschilderten Mehraufwands tatsächlich Einsparpotentiale durch die Begrenzung der beihilfefähigen Aufwendungen auf den Festbetrag realisieren lassen.

Wir schlagen daher vor, § 6 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 1. HS HBeihVO (*„Sind für Arznei- und Verbandmittel Festbeträge festgesetzt, sind darüber hinausgehende Aufwendungen nicht beihilfefähig;“*) aus der Hessischen Beihilfenverordnung zu streichen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Taube

.....
Dr. Wenzel

.....
Petek

Bund Deutscher Kriminalbeamter Hessen

BDK | Blumenstraße 8 | D-65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Innenausschuss
Schlossplatz 1 – 3

65183 Wiesbaden
- Via Email -

Landesvorstand

Ansprechpartner/in: Sascha Buschky
Funktion: stv. Landesvorsitzender

E-Mail: sascha.buschky@bdk.de
Telefon: +49 178 2872459

Datum: 20.08.2021

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags am 02.09.2021

Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – Drucks. 20/5897 –

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei übersende ich Ihnen die Stellungnahme des BDK LV Hessen zum Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – Drucks. 20/5897 – zur weiteren Verwendung.

Gleichzeitig stelle ich mich als Ansprechpartner in dieser Angelegenheit vor und werde den Termin der Anhörung am 02.09.2021 stellvertretend für den LV Hessen – so wie bereits durch Dirk Peglow mitgeteilt – wahrnehmen.

Stellungnahme des Bund Deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Hessen

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter bedankt sich für die Berücksichtigung sowie Aufforderung zur mündlichen und schriftlichen Stellungnahme. Wir begrüßen die durch die Fraktion der CDU und die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gemachte Initiative zur Nachbesserung bzw. Anpassung der verschiedenen dienstrechtlichen Regelungen für hessische Beamte*innen, um den sich fortlaufend ändernden Gegebenheiten Rechnung zu tragen und somit eine moderne, zeitgerechte Verwaltung des Landes Hessen zu gewährleisten.

Bund Deutscher Kriminalbeamter Hessen

Die im Problemaufriss darstellten Herausforderungen können nahezu ausnahmslos durch unseren Verband bestätigt werden. Auch der BDK stellte diese in der Vergangenheit fest und mahnte sie immer wieder an.

Zu den Punkten im Einzelnen:

a. **Beamtenrecht**:

Seit Jahren stellt der BDK fest, dass sich die **Kompetenzen und Befähigungen** der hessischen Beamten*innen deutlich erweitert haben. So bilden sich die Kollegen*innen privat weiter und schließen diese neu erlangte Fachlichkeit mit unterschiedlichen akademischen Graden ab. Innerhalb der Polizei werden diese jedoch nicht gewürdigt. Die Beamten*innen werden nicht nach ihren Fähigkeiten, sondern vielmehr nach freien und notwendig zu besetzenden Stellen gefördert. Die Konkurrenz zum höheren Management der Polizei wird nicht thematisiert. Es wird angeregt, diesen Punkt auch auf die Beamten*innen des Polizeivollzugsdienstes zu erweitern.

Der **digitalen Verwaltung** kommt ein besonderes Augenmerk zu. Gerade durch die gesteigerte Umsetzung von digitalem Unterricht, Homeschooling und Homeoffice bedingt durch die seit 2020 das allgemeine Leben beeinflussende COVID-19-Pandemie, ist hier die qualifizierte und professionelle ressortübergreifende Auseinandersetzung mit der digitalen Welt unumstößlich.

Die **Elternzeit** darf nicht, gerade unter dem Rubrum Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer zukunftsorientierten Führungskräfteentwicklung, Anstoß für Benachteiligungen sein. Die Elternzeit ist zu 100% für die Familie zu sehen. Alleine das Sich-Gedanken-Machen als Führungskraft, wie geht es mit meiner Probezeit weiter – kann ich mir Elternzeit in der Probezeit erlauben usw., sollten aus unserer Sicht eindeutig geklärt sein, damit die betroffenen Beamten*innen mit diesem Abschnitt in ihrem Leben klar planen können, ohne sich Sorgen um ihre Zukunft machen zu müssen. Dies gilt im gleichen Maße für die Dienststellen. So wird die Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung begrüßt.

Die Erweiterung des Kreises der **politischen Beamten*innen** um die Präsidentin bzw. den Präsidenten des Hessischen Landeskriminalamtes sehen wir kritisch. „Mit der beabsichtigten Erweiterung des Kreises der politischen Beamten*innen um die Leitungsfunktion

des HLKA will sich Hessen offensichtlich an die Spitze der Bundesländer stellen, bei denen polizeiliche Führungsentscheidungen vom Wohl und Weh der Regierung abhängig sind. In keinem anderen Bundesland wird das LKA von einer politisch besetzten Führung geleitet, selbst die Polizeipräsidenten*innen sind nur in wenigen Bundesländern politische Beamte. Aus gutem Grund. Die Leitung des LKA Hessen muss ausschließlich an der fachlichen Fortentwicklung der Kriminalitätsbekämpfung orientiert sein und darf hierbei nicht von politischer Treue beeinflusst werden“. Wir möchten an dieser Stelle auf unseren Artikel des BDK in der Zeitschrift „der kriminalist“ Ausgabe 07/08-2021 als ausführliche Stellungnahme zu diesem Thema verweisen.

Das Thema der **Rufbereitschaft** besteht nun schon seit Jahren. Eine einheitliche verbindliche Regelung wird von uns begrüßt. Jedoch stellt sich hier die Frage, warum der Polizeivollzugsdienst nicht ebenso wie andere Ressorts eine finanzielle Pauschale für die Alarmierung bei Rufbereitschaft erhält. Hier sehen wir aus unserer Zuständigkeit Nachbesserungsbedarf.

Die **Beschränkung des Ausschlusses von Sachschadensersatz** bei grober Fahrlässigkeit bei Schäden an privaten Fahrzeugen kann nachvollzogen werden. Ein Gleichklang zur Haftungsgrenze der Inregressnahme bei Unfällen mit Dienst-Kfz ist zu begrüßen.

Im Zuge des demografischen Wandels einhergehend mit einer optionalen zukünftigen Anpassung des Eintrittsalters in den Ruhestand, ist die Anpassung der **Aufbewahrungsfrist für Versorgungsakten** plausibel und sollte in dieser Form angeglichen werden.

Die Konkurrenz bei der Anwerbung von Bewerbern für den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist nach Wegfall der allgemeinen Wehrpflicht und anderen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt immens. Zudem können durch lebenserfahrenere Bewerber Synergien und andere positive Entwicklungen erzielt werden. Die **Anhebung des Höchstalters für Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen Polizeivollzugsdienst** auf 36 Jahre ist folglich wünschenswert.

Die Übernahme der **beihilferechtlichen Ehegatteneinkünftegrenze** muss zwangsläufig der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungs- und Bundesverfassungsgerichts (01.12.2020) übernommen werden. Die zeitnahe Anpassung an die Neuregelung wird begrüßt.

b. **Disziplinarrecht**:

Die Anpassung und Erweiterung des Disziplinarrechts auch auf Ruhestandsbeamte*innen ist aus hiesiger Sicht nachvollziehbar. Auch der/die Ruhestandsbeamte*in steht nach der aktiven Dienstzeit im besonderen Fokus, so dass diese Erweiterung nachvollzogen werden kann.

c. **Besoldungsrecht**:

Der bdk begrüßt die **deutlichen Verbesserungen in finanzieller Hinsicht**. Die hier im Gesetzentwurf gemachten Änderungsvorschläge basieren weitestgehend auf redaktionellen Anpassungen als auch auf Anpassungen bedingt durch neue rechtliche Rahmenbedingungen und können in dieser Form nur bekräftigt werden.

Die Schaffung einer Rechtsgrundlage zum **finanziellen Ausgleich von Rufbereitschaftsstunden** ist nachvollziehbar – aus hiesiger Sicht, für den Bereich des Polizeivollzugsdienstes, bereits bedingt umgesetzt. Dennoch sollte der avisierte Pauschbetrag bei Alarmierung während einer Rufbereitschaft ebenfalls für den Polizeivollzugsdienst ausgeweitet werden, da diese finanzielle Anerkennung gleichwohl eine allgemeine **Attraktivitätssteigerung** für die doch unbeliebten Rufbereitschaftsdienste und eine damit einhergehende Attraktivitätssteigerung für besonders belastende Dienststellen bei der Kriminalpolizei u.a. K11 darstellt.

d. **Versorgungsrecht**:

Besonders die Einsätze der Vergangenheit beispielsweise das besonders aggressive Verhalten der Demonstrationsteilnehmer bei der Eröffnung der EZB in Frankfurt am Main oder auch die Flaschenwürfe gegen Einsatzkräfte bei nicht genehmigten Treffen im Rahmen der Pandemieregularien zeigen immer wieder, dass die Kräfte der Rettungsdienste und des Polizeivollzuges Angriffsziele aggressiven Verhaltens sind. Demzufolge wird die Einführung/ Zahlung einer Angriffsentschädigung unabhängig der Schwere der Verletzung und sonstiger Leistungen ausdrücklich begrüßt. Auch der Abbau von administrativen Hürden in diesem Bereich zeigt eine zeitgemäße Wertschätzung aller Einsatzkräfte.

Bund Deutscher Kriminalbeamter Hessen

e. **Umzugskostenrecht**:

Die **Erweiterung der Erstattung der Umzugskosten auch auf Bewerber*innen** stellt aus unserer Sicht einen wesentlichen Baustein zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung dar. Auch die wahlweise Pauschalvergütung trägt aus hiesiger Sicht zu einer flexiblen zeitgemäßen Verwaltung bei.

f. **Reisekostenrecht**:

Die Dokumentation des **Umwelt- und Klimaschutzgedankens** wird ausdrücklich befürwortet. Es wird lediglich die Höhe der Wegstreckenentschädigung für private Elektrofahrräder in Frage gestellt. Eine Planung über 0,10 € pro Kilometer erscheint aus hiesiger Sicht nicht angemessen. Eine Angleichung an den privat genutzten PKW sollte als Minimum erachtet werden, da das Ziel dieser Maßnahme die Attraktivitätssteigerung alternativer Fortbewegungsmittel ist. Selbst im Steuerrecht ist die Nutzung von Fahrrädern der Nutzung von PKW gleichgestellt.

g. Beihilferecht:

Die Anpassung an die Rechtsprechung wird begrüßt. Die Anhebung des Beihilfebemessungsgrundsatzes für alle Anwärter*innen stellt aus unserer Sicht einen weiteren positiven Trend in der Attraktivitätssteigerung zur Nachwuchsgewinnung als Landesbeamter*in des Landes Hessen dar.

h. **Trennungsgeldrecht**:

Diese Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts stellt aus Sicht des bdk ebenfalls eine finanzielle Attraktivitätssteigerung für die Laufbahn eine Beamten*in in der hessischen Landesverwaltung dar.

i. **Urlaubsrecht**:

Diese Anpassung stellt eine pragmatische Lösung eines unnötigen administrativen Problems dar. Die Übertragung des Urlaubs beim Wechsel aus dem Arbeits- in das Beamtenverhältnis bei gleichem Arbeitgeber/ Dienstherren ist zielführend.

Bund Deutscher Kriminalbeamter Hessen

j. **Hessisches Personalvertretungsgesetz**:

Bedingt durch die COVID-19-Pademie war und ist es notwendig, flexibel das Beteiligungsrecht der Personalvertretungen zu gewährleisten. Dennoch darf dies nicht durch den Gesetzgeber als Verpflichtung, sondern als Wahlmöglichkeit vorgegeben werden. Dies wird in diesem Änderungsentwurf passend umgesetzt. Dennoch werden von hiesiger Seite die „organisatorischen Maßnahmen des Personalrates“ hinterfragt, die sicherstellen sollen, dass Dritte nichts vom Inhalt bzw. Gegenstand der Sitzung zur Kenntnis erlangen. Bei einer Telefonkonferenz kann nicht nachvollzogen werden, ob im Hintergrund über Lautsprecher verbunden, Dritte die Sitzung verfolgen. Ebenso ist es notwendig, wenn nicht die Sitzung aufgezeichnet aber doch die Teilnehmer über die Möglichkeiten der genutzten/ zur Verfügung gestellten Technik dokumentiert werden, damit dem Personalrat wenigstens bedingt eine solche Prüfung/Dokumentation der Teilnehmer möglich gemacht wird.

Mit freundlichen Grüßen

Sascha Buschky
Stellvertretender Landesvorsitzender
Stellvertretender Bezirksvorsitzender Frankfurt am Main

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

Hessischer Landtag
Innenausschuss

- Versand per Mail -

Stellungnahme DGB Hessen-Thüringen
zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – Drucks. 20/5897 –

20. August 2021

Julia Langhammer

Öffentlicher Dienst/
Beamtinnen- und Beamtenpolitik

Wirtschaftspolitik

julia.langhammer@dgb.de

Telefon: 0361/5961359
Telefax: 0361/5961444
Mobil: 0170/9268896

la

Schillerstraße 44
99096 Erfurt

hessen-thueringen.dgb.de

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Hessen-Thüringen bedanke ich mich für die Anhörung zum Entwurf des Dritten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (3.DRÄndG) und nehme dazu im Folgenden Stellung.

I. Grundsätzliche Kritik am Verfahren

Der DGB kritisiert nachdrücklich, dass in der Erarbeitung des umfassenden Gesetzentwurfs keine Beteiligung des DGB als Spitzenorganisation oder der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes stattgefunden hat. Die frühzeitige Beteiligung der Organisationen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist unabdingbar, um sachgerechte und praktikable Lösungen zu finden, die die Beschäftigteninteressen angemessen berücksichtigen. Dass dies nicht stattgefunden hat, ist ein Mangel, der im parlamentarischen Verfahren nur schwer zu heilen ist.

Alle wichtigen Materien des Rechts des öffentlichen Dienstes sollen durch das 3. DRÄndG geändert werden. Dabei sind die beabsichtigten Regelungen von sehr unterschiedlicher Reichweite, von kleinen Details, über die Anpassung an aktuelle Rechtsprechung bis zu grundsätzlichen Entscheidungen. Ein tieferer fachlicher Austausch im Vorfeld wäre notwendig gewesen. Dabei hätten Fragen, Unklarheiten und mögliche gesetzestechnische Mängel ausgeräumt werden können, ohne das parlamentarische Verfahren zu belasten. Für uns ist die Erforderlichkeit der Regelungen an vielen Stellen nicht erkennbar bzw. der Hintergrund nicht hinreichend geklärt. Zudem hatten wir nicht die Möglichkeit, die aus unserer Sicht wichtigen Themen und Lösungsvorschläge einzubringen sowie zur Diskussion zu stellen.

Aufgrund der Erarbeitung des Entwurfs durch das Innenministerium wäre eine Beteiligung der Gewerkschaften und ihrer Spitzenorganisationen sowohl nach Hessischem Beamtengesetz und Beamtenstatusgesetz als auch als Zeichen des Respekts vor den Bediensteten und ihrem Fachwissen geboten gewesen. Stattdessen scheint die Willensbildung bereits abgeschlossen zu sein, die Diskussion wird unnötig politisiert. Wir fordern die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen auf, in der Zukunft wieder zu einem geordneten Verfahren mit frühzeitiger beamtenrechtlicher Beteiligung und Regierungsanhörung zurückzukehren.

Name, Adresse und zur Bearbeitung notwendige Angaben werden vorübergehend gespeichert.
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Material.

II. Zum Inhalt des Gesetzentwurfs in Einzelnen

Dies vorausgeschickt, nehmen wir zu ausgewählten Punkten Stellung und unterbreiten darüber hinaus Vorschläge zu aus unserer Sicht notwendigen weitergehenden Regelungen.

1. Zu Artikel 1 - Änderung des Hessischen Beamtengesetzes (HBG)

a) Anmerkungen zum Entwurf

Nr. 4 zu § 14 Abs. 2

Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die ihre Laufbahnbefähigung bei einem anderen Dienstherrn erworben haben, entschied bisher die oberste Dienstbehörde, welcher Laufbahn nach hessischem Recht diese Befähigung entspricht. Künftig soll die Einstellungsbehörde die Entscheidung treffen, wenn die Anforderungen des § 15 Abs. 2 bis 5 HBG erfüllt sind, also die Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen (z. B. Vorbereitungsdienst).

Im Schulbereich bedeutet dies, dass die Entscheidung durch das einstellende Schulamt erfolgt. Die oberste Dienstbehörde ist unter Beteiligung des Landespersonalamts dann „nur" noch für die „anderen Fälle", wohl für die schwierigeren Fälle zuständig. Dies ist kritisch zu sehen, da hier mit einer uneinheitlichen Herangehensweise der einzelnen Schulämter zu rechnen ist. Die Änderung lehnen wir ab.

Nr. 12 zu § 55 Abs. 1

Bei Ruhestandsbeamtinnen und -beamten muss ausdrücklich gesetzlich definiert werden, welche Dienstvergehen disziplinarrechtlich verfolgt werden können.

Mit der angestrebten Veränderung soll als ein solches Dienstvergehen der Tatbestand neu aufgenommen werden, dass Ruhestandsbeamtinnen und -beamte durch falsche Angaben bei Beihilfe und Versorgung Vermögensvorteile erhalten haben. Bisher gab es da nur das Mittel der Rückforderung des überzahlten Betrags und der Strafanzeige. Hier möchte das Land offensichtlich eigene Handlungsmöglichkeiten gewinnen. Wir halten die bisherigen Reaktionsmöglichkeiten für ausreichend, daher ist diese Änderung abzulehnen.

Nr. 16 zu § 80 Abs. 1 Satz 3

Die Änderung wird begrüßt. Damit wird die von der Rechtsprechung geforderte Anknüpfung der Beihilfeberechtigung von Ehegatten an das Zweifache des steuerlichen Grundfreibetrags umgesetzt. Die Realitätsgerechtigkeit der in der Begründung vorgelegten Berechnungen zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf ist allerdings zu bezweifeln. Jedenfalls beziehen sich die Zahlen auf das Jahr 2013 und haben kaum Aussagekraft für das Jahr 2021.

b) Ergänzungsvorschlag: Einführung der Pauschalen Beihilfe nach Hamburger Modell als alternative Form der Beihilfegewährung

§ 80 HBG wird um einen Absatz 5 ergänzt:

„(5) Auf Antrag wird an Stelle der Beihilfen nach Absatz 4 die Beihilfe als Pauschale gewährt, wenn Beihilfeberechtigte freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in entsprechendem Umfang in einer privaten Krankenversicherung versichert sind und ihren Verzicht auf ergänzende Beihilfen erklären. Aufwendungen, für die eine Leistungspflicht der sozialen

oder privaten Pflegeversicherung besteht, sind von der Pauschale nicht umfasst. Die Pauschale bemisst sich nach der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrags, bei privater Krankenversicherung jedoch höchstens nach dem hälftigen Beitrag einer Krankenversicherung im Basistarif und wird monatlich zusammen mit den Bezügen gewährt. Beiträge für berücksichtigungsfähige Angehörige, deren Aufwendungen nicht beihilfefähig sind, werden bei der Bemessung der Pauschale nicht berücksichtigt. Änderungen der Beitragshöhe sind unverzüglich mitzuteilen. Der Antrag auf Gewährung der Pauschale und der Verzicht auf ergänzende Beihilfen sind unwiderruflich und bedürfen der Schriftform. Bei einem Wechsel aus der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung in ein Versicherungsverhältnis in der privaten Krankenversicherung oder umgekehrt oder bei Änderung des Krankenversicherungsumfangs wird die Pauschale höchstens in der vor der Änderung gewährten Höhe gewährt."

Absatz 5 wird zu Absatz 6.

Zur Begründung:

Zurzeit haben hessische Beamtinnen und Beamten keine echte Wahlfreiheit zwischen der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der Privaten Krankenversicherung (PKV). Deswegen schlagen wir vor, die pauschale Beihilfegewährung als Alternative zur „klassischen" Beihilfe zur Privaten Krankenversicherung und zur Sachleistungsbeihilfe einzuführen.

Bisher müssen freiwillig in der GKV versicherte Beamtinnen und Beamten den vollen GKV-Beitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) bezahlen. Dieser beträgt 14,6 Prozent (14 Prozent ohne Krankentagegeldanspruch) des Einkommens. Die Beiträge können sich inklusive Zusatzbeitrag von durchschnittlich 1,3 Prozent auf bis zu 769 Euro pro Monat oder 9228 Euro jährlich belaufen. Hessen sieht für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamten die Sachleistungsbeihilfe vor. Diese ist aber nur für (chronisch) kranke Bedienstete attraktiv. Die GKV-Beiträge werden maximal hälftig erstattet - jedoch nur, wenn tatsächlich innerhalb eines Jahres Gesundheitsleistungen in diesem Wert in Anspruch genommen werden. Die Bediensteten sind angehalten, durch Arztbesuche und -behandlungen Kosten zu erzeugen, um zumindest einen kleinen Beitragsteil erstattet zu bekommen. Die meisten freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten erhalten keine oder sehr geringe Erstattungen. Da sich Krankheit nicht vorhersehen lässt, können Bedienstete zudem mit einer möglichen Erstattung nicht planen.

Durch die zusätzliche Einführung der Pauschalen Beihilfe würden hingegen freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamten sowie pflichtversicherte tarifbeschäftigte Bedienstete gleichbehandelt, indem der Dienstherr die Beiträge zur GKV hälftig trägt. Damit ist auch eine Verwaltungsvereinfachung und notwendige Entlastung der Beihilfestelle verbunden.

2. Zu Artikel 2 – Änderung des Hessischen Disziplinargesetzes (HDG)

Nr. 1 zu § 14 Satz 1

Das Ruhegehalt soll für bis zu fünf Jahre gekürzt werden können, nicht nur für drei Jahre. Die Begründung, es müsse der Handlungsspielraum erweitert werden, da ansonsten als Disziplinarmaßnahme nur die Aberkennung des Ruhegehalts bleibt, ist nicht nachvollziehbar. Die Voraussetzungen für eine Aberkennung des Ruhegehalts sind unabhängig davon, über

welche Zeiträume eine Kürzung des Ruhegehalts möglich ist. Insofern ist die Regelung abzulehnen.

Nr. 2 zu § 17 Abs. 1 Nr. 2

Durch die Ergänzung soll eine Kürzung der Dienstbezüge bei Vorliegen der Voraussetzung des § 17 Abs. 1 vorgenommen werden können, wenn dies nötig ist, um „das Ansehen des Berufsbeamtentums zu wahren". Dies soll eine Maßregelung ermöglichen, wenn zwar keine Wiederholungsgefahr besteht, aber die öffentliche Wahrnehmung eine allgemeine Ansehensschädigung bewirken kann. Genannt wird das Beispiel der Steuerhinterziehung als mittelschweres Dienstvergehen.

Fraglich ist, ob dieser unbestimmte Begriff benötigt wird. Zu der Verurteilung eines bayrischen Beamten wegen Steuerhinterziehung führte der Bayrische Verfassungsgerichtshof aus: *„Als Dienstvergehen ist außerdienstliches Fehlverhalten von Beamten gemäß § 47 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG daher nur zu qualifizieren, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Die letztgenannte Bestimmung erwähnt - anders als die Vorgängernorm (§ 45 Abs. 1 BRRG) und der für Bundesbeamte geltende § 77 Abs.1 Satz 2 BBG - nicht mehr die Beeinträchtigung des Ansehens des Berufsbeamtentums. Da jedoch die Rechtsprechung bereits zum alten Recht davon ausging, dass es insoweit allein um die Erhaltung eines allgemeinen Vertrauens in eine rechtsstaatliche Verwaltung geht (BVerwG, U. v. 19.8.2010 - 2 C 5/10 – juris Rn. 11), ist mit § 47 Abs. 1 Satz 2 im Vergleich zur Vorgängernorm und § 77 Abs. 1 Satz 2 BBG keine inhaltliche Veränderung verbunden."* (VGH München, Endurteil v. 09.05.2018 – 16a D 16.1597).

Demnach ist die Ergänzung unnötig und sollte jedenfalls für das Beispiel der Steuerhinterziehung auch keine Änderung bewirken. Eine disziplinarische Verfolgung kann mit Verweis auf § 47 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz erfolgen. Es ist aber unklar, ob sich in anders gelagerten Sachverhalten Konsequenzen ergeben könnten bzw. auf welche Sachverhalte die Regelung angewendet werden könnte. Deswegen ist auf die Ergänzung zu verzichten.

3. Zu Artikel 3 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (HBesG)

a) Zum Inhalt des Gesetzentwurfs

Nr. 6 zu § 56 a

Geregelt wird die Ermächtigung der Landesregierung in § 50 Abs. 2 (neu) eine „pauschale Abgeltung bei Rufbereitschaft durch Rechtsverordnung zu regeln". In der Folgeanpassung in § 56 a werden die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten allerdings explizit ausgenommen. Stattdessen wird die „zuständige Ministerin oder der hierfür zuständige Minister ermächtigt, [dies] für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte durch Rechtsverordnung abweichend" zu regeln. Nicht von der Ermächtigung gedeckt ist die in § 50 Abs. 2 Satz 2 (neu) vorgesehene Möglichkeit, eine pauschale Abgeltung von Einsätzen im Rahmen der Rufbereitschaft zu regeln.

Damit werden Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte schlechter gestellt als die Landesverwaltung. Hier muss eine gleichmäßige Behandlung aller Bediensteten erfolgen!

Nr. 8 a) bb) zu Anlage I

Die vorgesehene Einfügung des Wortes „bemannten" in Nr. 3 Abs. 1 Nr. 7 schafft eine Unterscheidung zwischen der Führung eines bemannten Luftfahrzeugs und einer Drohne. Allerdings haben auch sogenannte Drohnenpilotinnen oder -piloten besonderen Anforderungen zu entsprechen. Auf die Änderung sollte verzichtet werden.

Nr. 8 b)zu Anlage I

Mit der Änderung soll ausweislich der Begründung wieder die besoldungsrechtliche Grundlage geschaffen werden, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die als Lehrkräfte eingesetzt sind, zu verbeamten und nach A 11 zu besolden. Damit erfolgt eine Anpassung an gleichfalls zu ändernde laufbahnrechtliche Bestimmungen. Die Verbeamtung der lehrenden Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen wieder einzuführen, entspricht einer langfristigen Forderung unserer Mitgliedsgewerkschaft GEW und wird ausdrücklich begrüßt.

b) Weiterer Änderungsbedarf beim Hessischen Besoldungsgesetz

Die vorgesehenen Detailänderungen lösen das eigentliche Problem des Hessischen Besoldungsrechts nicht! Die DGB-Gewerkschaften fordern die Landesregierung und die Abgeordneten des Hessischen Landtags dringend auf, ein Besoldungsreparaturgesetz vorzulegen, das die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an eine verfassungsgemäße Alimentation umsetzt.

Am 20. Mai 2020 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in zwei Entscheidungen die Anforderungen an eine verfassungskonforme Besoldung erheblich ausgeschärft und erweitert. In der Folge kann angenommen werden, dass auch die hessischen Besoldungsordnungen teilweise verfassungswidrig sind, weil der Mindestabstand von 15 Prozent zur Grundsicherung für eine Beamtenfamilie mit zwei Kindern in der Eingangsstufe der niedrigsten Besoldungsgruppe nicht eingehalten ist. Dies hat Auswirkungen auf das ganze Besoldungssystem. Für Hessen wurde abgeschätzt, dass Beamt*innen bis hinein in den gehobenen Dienst verfassungswidrig unteralimentiert sind. Gleichzeitig hat das BVerfG immer wieder klarstellt, dass Beamtinnen und Beamten nicht einseitig zur Haushaltkonsolidierung herangezogen werden dürfen. Zusammengefasst: Das Land Hessen hat die Verpflichtung, das Besoldungsgesetz zu „reparieren" und alle Bediensteten verfassungsgemäß zu besolden.

Die Verengung des Entscheidungsspielraums für die Gesetzgeber haben Bund und Länder selbst herbeigeführt, indem die Tarifergebnisse in den vergangenen 20 Jahren nicht immer auf die Beamtinnen und Beamten übertragen worden sind – wie in Hessen 2015 und 2016 – und beim Weihnachtsgeld/der Jahressonderzahlung von den tariflichen Regelungen in vielen Fällen abgewichen wurde. So sind beim Vergleich der Entwicklung der Besoldungsgruppe A 5 – die Tabellenwerte dieser Besoldungsstufe sind aufgrund von Mindesterhöhungen prozentual kräftiger gestiegen als die Werte anderer Besoldungsgruppen – mit den Steigerungsraten insbesondere der Tarifverdienste im verarbeitenden Gewerbe, im Maschinenbau oder im Fahrzeugbau seit Beginn des Jahrhunderts erhebliche Lücken zuungunsten der hessischen Beamtinnen und Beamten entstanden. Ein vergleichbares Bild ergibt sich für denselben Zeitraum beim Vergleich des Zuwachses bei der hessischen Besoldung mit der Entwicklung des nominalen Bruttoinlandsprodukts. Die Besoldung ist deutlich zurückgeblieben. Entsprechend

des Prinzips „Besoldung folgt Tarif" schlagen wir als ersten Schritt zur Herstellung der verfassungsgemäßen Alimentation die Nachholung der ausgesetzten, verzögerten oder verringerten Besoldungsanpassungen vor.

4. Zu Artikel 4 - Änderung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG)

Nr. 2 zu § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2

Eine Beurlaubung ist nur dann ruhegehaltfähig, wenn ein dienstliches Interesse vorliegt. Bisher genügte es, wenn vor Beendigung der Beurlaubung dies zugesichert wurde. Nun soll die Zusicherung bereits bei Beginn vorliegen müssen. Hier ist abzuwägen zwischen möglichst frühzeitiger Rechtssicherheit und mehr Flexibilität. Es kann im Interesse der Bediensteten und des Dienstherrn sein, dass eine Beurlaubung, die „dienstlichen Belangen oder öffentlichen Interessen" dient, sehr schnell angetreten wird. Es ist sicherzustellen, dass durch die Prüfung im Vorfeld keine nachteilige Verzögerung eintritt. Außerdem dürfen durch die Neuregelung künftig, bei der Anerkennung der Ruhegehaltsfähigkeit nicht schlechter gestellt werden.

Nr. 3 a) bb) zu § 11 Abs. 1 Satz 3

In Zukunft sollen scheinbar Vordienstzeiten nach § 10 mit Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b) zusammengefasst werden.

Dabei unterscheiden sich sowohl die Tatbestände als auch die Rechtsfolgen. Die Zeit im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst nach § 10 sind immer als ruhegehaltsfähig anzuerkennen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Die größte Hürde ist dabei in der Regel, dass diese Zeiten „zur Ernennung geführt haben müssen". Bei Zeiten nach § 11 gibt es eine Ermessensentscheidung, sie „können" anerkannt werden. Erfüllt eine Tätigkeit beide Voraussetzungen, ist die Anerkennung nach § 10 vorrangig.

Laut Begründung sei die Änderung eine gesetzliche Klarstellung. Dies ist jedoch nicht nachvollziehbar, vielmehr handelt es sich um eine Neuregelung. Die Änderung dürfte im Zusammenhang mit § 13 Abs. 9 stehen. Danach kann eine Anrechnung von Ruhegehalt aus einer Tätigkeit auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine andere Versorgungsleistung erfolgen. Die Neuregelung kann sich nachteilig auswirken und wird abgelehnt.

Nr. 4 a) zu § 13

Die vorgesehene Regelung bezieht sich auf Fälle, in denen in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte ein Studium absolviert haben, da für das Studium keine Dienstbefreiung gewährt wurde. Diese Zeit wird bei Vorliegen der Voraussetzung voll angerechnet. Dies wird begrüßt.

Nr. 5 zu § 23 Abs. 2 Nr. 2

Die Änderung wird begrüßt.

Nr. 9 a) und c) zu § 36

Unter Buchstabe a) wird die Definition eines Dienstunfalles dahin gehend geändert, dass das Tatbestandsmerkmal „infolge" des Dienstes entfällt. Gemäß der Begründung ist dies für die

Verwaltungspraxis nicht erheblich. Nicht dargestellt wird, ob sich daran Rechtsfolgen knüpfen oder ein Anspruch eingeschränkt werden könnte.

Gemäß § 8 Abs. 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle „Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen". Insbesondere im Vergleich erschließt sich nicht, wieso im HBeamtVG abgewichen werden soll.

Durch die Änderung unter Buchstabe c) soll eine Rechtanpassung erfolgen und zudem die Voraussetzung für die Zusammenrechnung schädigender Einwirkungen aus dem Beamtenverhältnis und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis geschaffen werden. Allerdings entfällt durch die beabsichtigte Neufassung der aktuelle Satz 4: „Die Landesregierung wird ermächtigt, in einer Rechtsverordnung abweichende Regelungen zu treffen."

Auch vor dem Hintergrund, dass in Hessen noch immer keine Anerkennung von Erkrankungen aufgrund von Infektionen mit Covid-19 als Dienstunfall erfolgt, sind die Änderungen kritisch zu betrachten. Weder die Streichung von „infolge", noch die der Verordnungsermächtigung werden hinreichend erklärt. Daher sind sie abzulehnen.

Der DGB fordert weiterhin die Anerkennung einer Erkrankung durch eine Covid-19-Infektion infolge der Dienstausübung als Dienstunfall und dabei mindestens die Übernahme der Kriterien zur vereinfachten Anerkennung eines Arbeitsunfalls der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Nr. 13 zu § 40

Die beabsichtigte Absenkung des Grades der Schädigungsfolgen, ab dem ein Unfallausgleich gewährt wird, ist sehr zu begrüßen und entspricht künftig den Anspruchsvoraussetzungen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Ebenfalls begrüßt wird die beabsichtigte dynamische Kopplung der Höhe des Unfallausgleichs an die Entwicklung von Besoldung und Versorgung. Die Anpassung der künftig direkt im HBeamtVG geregelten Werte, die aktuell den Werten des Bundesversorgungsgesetzes entsprechen, darf dann aber auch nicht „vergessen" oder zur Disposition gestellt werden.

Neu geregelt werden soll eine „Angriffsentschädigung", wobei „durch einen rechtswidrigen Angriff verletzten Beamtinnen und Beamten (…) im Rahmen der gesteigerten Fürsorgepflicht des Dienstherrn pauschal und unabhängig von der Schwere der Verletzung zusätzlich zu den sonstigen Dienstunfallfürsorgeleistungen eine einmalige Entschädigungsleistung [in Höhe von 2.000 Euro] gewährt" wird. Dies wird im Grundsatz begrüßt. Auch die Ankündigung ausweislich der Begründung, Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmern ebenfalls die Entschädigung zu gewähren, ist richtig.

Unser Ziel ist aber gute und sichere Arbeit für alle Beschäftigten, weswegen das Hauptaugenmerkt auf der Prävention von Angriffen und Verletzungen liegen muss.

Nr. 17 a) bb) zu § 57 Abs. 1 Satz 2 und 3

Die Regelung wird begrüßt. Wie bei Waisenrenten nach dem SGB VI soll auch bei versorgungsberechtigten Waisen nach dem HBeamtVG künftig die Anrechnung von Einkommen unterbleiben. Neben der Besserstellung des genannten Personenkreises ist damit vor allem eine erhebliche Reduktion des Verwaltungsaufwands verbunden.

Nr. 17 c) aa) zu § 57 Abs. 4

Die Regelung wird begrüßt. Die Anrechnung von Einkünften aus einer Nebentätigkeit im Ruhestand soll nicht mehr streng monatsbezogen erfolgen. Vielmehr soll für alle Monate im Kalenderjahr, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird, der jeweils gleiche Betrag berücksichtigt werden. Bei Einkünften, die nicht in Monatsbeträgen erzielt werden (in der Regel eine selbstständige Tätigkeit), war dies auch bisher der Fall. Jetzt erfolgt eine Gleichstellung.

Damit ist eine erhebliche Verwaltungsvereinfachung verbunden. Für die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten kommt es auf den Einzelfall an, ob die bisherige oder die neue Regelung günstiger ist. Jedenfalls erhöht sich die Planungssicherheit bzgl. der Höhe der Versorgungsbezüge und Nachweise müssen nur noch jährlich vorgelegt werden.

5. Zu Artikel 5 – Änderungen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG)

Nr. 2 zu § 32 Abs. 2 HPVG

Der DGB lehnt eine Regelung, die die angekündigte und im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellte umfassende Novellierung des HPVG vorwegnimmt und dauerhaft die digitale Personalratsarbeit einführt, ab. Wir fordern Sie daher auf, die beabsichtigte Regelung durch einen Änderungsantrags bis höchstens 30. Juni 2023 zu befristen.

Durch die Pandemie hat sich die Arbeitswelt auch im öffentlichen Dienst verändert. Auf der einen Seite gab es einen Modernisierungs- und Digitalisierungsschub. Auf der anderen Seite wurden die Grenzen sowohl der technischen Ausstattung als auch der digitalen Kommunikation deutlich. Während der andauernden epidemischen Lage ist die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel auch in der Personalratsarbeit sinnvoll und notwendig, um Kontakte und Fahrwege zu reduzieren. Die DGB-Gewerkschaften haben deswegen einer übergangsweisen Änderung des § 32 Abs. 2 und einer Vorgriffsregelung darauf zugestimmt. Ansonsten hätte bei einer erneuten Corona-Welle schlimmstenfalls Handlungsunfähigkeit der Personalräte gedroht. Die jetzt vorgesehene Regelung in § 32 Abs. 2 bleibt jedoch noch hinter der neuen Regelung im Bundespersonalvertretungsgesetz zurück, wo u. a. klar der Vorrang von Präsenzsitzungen normiert wird.

Eine endgültige und dauerhafte Regelung muss auf den Erfahrungen aus der Pandemie und dem Arbeiten „nach Corona" aufbauen. Hier besteht noch erheblicher Beratungsbedarf. Zeitdruck besteht aktuell nicht. Die abschließende Regelung ist im Zusammenhang mit der für 2022/23 avisierten Überarbeitung des HPVG zu beraten.

Nr. 5 zu § 112 HPVG

Die Neuregelung, wonach die erstinstanzliche Zuständigkeit für Personalvertretungsangelegenheiten nach dem HPVG bei den Verwaltungsgerichten Frankfurt am Main und Kassel konzentriert werden soll, wird abgelehnt! Die Aussage in der Begründung, es treten bei der

Besetzung der (…) bei den Verwaltungsgerichten zu bildenden Fachkammern für Personalvertretungsangelegenheiten mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern gelegentlich Schwierigkeiten auf, weil es an einer ausreichenden Anzahl von Vorschlägen geeigneter Personen fehlt, namentlich aus dem Kreis der nach § 112 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vorzuschlagenden Beschäftigen", ist aus unserer Sicht unzutreffend. Die DGB-Gewerkschaften als vorschlagsberechtigte Organisation haben bei den zurückliegenden Besetzungsverfahren immer deutlich mehr geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen als zu ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern zu berufen waren.

Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt sich der Sachverhalt eher umgekehrt dar. Die dezentrale Ausprägung der erstinstanzlichen Zuständigkeiten hat sich in der zurückliegenden Zeit bewährt. So wird die Schwelle, Rechtsschutz zu suchen, gerade für nicht vollständig freigestellte Personalräte steigen, wenn sich die Wege deutlich verlängern. Zudem befürchten wir, dass es aus dem Kreis der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter Abwanderungen geben wird und viele bisherige für die dann zentralisierten Standorte nicht mehr zur Verfügung stehen. Jedenfalls wird die „Nachwuchssuche" deutlich erschwert und der Aufwand steigt für die ehrenamtlich Tätigen deutlich.

6. Zu Artikel 6 - Änderung des Hessischen Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung

Vorgesehen ist, § 6 c dahingehend neu zu fassen, dass die erstinstanzliche Zuständigkeit für Bundespersonalvertretungsangelegenheiten beim Verwaltungsgericht Darmstadt konzentriert wird. Auch hier hat sich die Fachkammerzusammensetzung an den bisherigen fünf Standorten bewährt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Neuregelung abzulehnen.

7. Zu Artikel 8 - Änderung des Hessischen Reisekostengesetzes (HRKG)

Nr. 2 zu § 6 Abs. 4

Die Aufnahme einer Wegstreckenentschädigung für private Elektrofahrräder wird begrüßt. Auch wenn die in der Begründung angegebene Differenzierung zwischen Elektrofahrrädern und mechanischen Fahrrädern grundsätzlich nachvollziehbar ist, wäre es konsequent auch die Nutzung von privaten herkömmlichen Fahrrädern zu entschädigen und damit die Nutzung für Umwelt und Gesundheit attraktiveren. Der Unterschied in den Kosten kann ggf. in der Entschädigungshöhe abgebildet werden.

8. Zu Artikel 10 – Änderungen der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO)

Nr. 16 a) zu § 44

Die durch die Änderung der HLVO vorgesehene Wiedereinführung der Verbeamtung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Schuldienst wird ausdrücklich begrüßt. Unsere Mitgliedsgewerkschaft GEW hat dies nachdrücklich gefordert.

9. Zu Artikel 11 - Änderung der Hessischen Polizeilaufbahnverordnung (HPolLVP)

Nr. 2 zu § 5 Abs. 3

Vorgesehen ist, dass nach Ablauf von drei Jahren nach einer erfolglosen Teilnahme einmalig eine erneute Teilnahme am Auswahlverfahren für den Polizeivollzugsdienst möglich sein soll.

Laut Begründung soll verhindert werden, dass „nachhaltig interessierte und damit vermutlich hoch motivierte Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Eignung erst später entwickeln, (…) verloren" gehen. Die DGB-Gewerkschaften setzen sich grundsätzlich dafür ein, dass junge Menschen eine erneute Chance auf eine hochwertige Ausbildung bekommen und berücksichtigt wird, dass sie sich in der Entwicklung befinden. Das Auswahlverfahren ist anspruchsvoll und gerade sehr interessierte Bewerberinnen und Bewerber sind sehr nervös. Fehler können passieren.

Wir begrüßen daher, dass künftig das Auswahlverfahren mit gewissem zeitlichen Abstand und der Möglichkeit, zwischenzeitlich an Reife zu gewinnen, wiederholt werden kann.

Nr. 3 zu § 13 Abs. 1

Vorgesehen ist die Anhebung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Polizeivollzugsdienst von 32 Jahre auf 36 Jahre. Dies wird begrüßt. Die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerber, die nicht nur interessiert, sondern auch geeignet für den Polizeiberuf sind, ist bereits jetzt eine erhebliche Herausforderung und wird künftig noch schwieriger werden. Dabei ist die Anhebung der Altersgrenze ein kleiner aber sinnvoller Baustein, das Potential für die Nachwuchsgewinnung zu erhöhen.

10. Zu Artikel 12 – Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO)

a) Zum Inhalt des Entwurfs

Die Änderungen der Beihilfeverordnung sind insgesamt zu begrüßen.

Nr. 3 zu § 6 Abs. 1 Nr.8

Der nach § 6 Abs. 1 Nr. 8 beihilfefähige Betrag für eine Familien- und Haushaltshilfe soll mit Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn auf „bis zu 10 Euro stündlich" angehoben werden. Im Rahmen der vom DGB Hessen-Thüringen geforderten Tariftreue ist aber zumindest das niedrigste Tabellenentgelt (Stufe 2, einfachste Tätigkeiten) des TV-Hessen zugrunde zu legen. Unter Berücksichtigung der Jahressonderzahlung des TV-Hessen ergibt sich ein Stundenentgelt von annäherungsweise 12,50 Euro. Eine dynamische Anpassung des Betrages an die Entgeltsteigerungen des TV-H ist darüber hinaus wünschenswert.

Selbst wenn der Mindestlohn zugrunde gelegt würde, sind „bis zu 10 Euro" definitiv zu wenig. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit 1. Juli 2021 9,60 Euro. Gemäß der Dritten Mindestlohnanpassungsverordnung vom 9. November 2020 (BGBl. I S. 2356) steigt er zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro.

Nr. 5 b) zu § 7 Abs. 1

Die Inbezugnahme von § 111 Abs. 2 Satz 1 SGB V ist nachvollziehbar. Es sollte aber nicht die Wahlmöglichkeit der Bediensteten bzgl. der Rehabilitationseinrichtungen eingeschränkt werden.

Nr. 8 a) zu § 15 Abs. 1

Durch die vorgesehene Ergänzung in Abs. 1 Satz 2 wird der Beihilfebemessungssatz für Anwärterinnen und Anwärter auf 70 Prozent angehoben. Das ist zu begrüßen. Auf die zu nied-

rige Besoldung der teils auch lebensälteren Anwärterinnen und Anwärter mit Unterhaltspflichten, die nicht zur Deckung der Lebenshaltungskosten reicht, haben wir wiederholt hingewiesen. Der Dienstherr räumt ihre finanzielle Belastung in der Begründung ein. Er wählt allerdings eine eher günstige Möglichkeit, seiner Fürsorgepflicht gerecht zu werden. Während die Anwärterinnen und Anwärter in der Regel - wie dargelegt - „häufig überdurchschnittlich Kosten für den Lebensunterhalt, insbesondere im Hinblick auf die Kosten für Wohnraum" aufbringen müssen, dürfte die Belastung mit gesundheitsbezogenen Kosten für die jungen Menschen meist überschaubarer sein. In der Konsequenz der Argumentation müssten die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter ganz allgemein angehoben werden.

Gleichzeitig kommt es durch die Änderung zu einer unterschiedlichen Behandlung von Bediensteten mit der gleichen Familienkonstellation. Dies ist eine weitere Schwäche der Regelung, der eigentliche Handlungsbedarf besteht bei den Anwärterbezügen.

Nr. 8 b) zu § 15 Abs. 2 Nr. 1

Die beabsichtigte Änderung wird begrüßt.

Nr. 8 c) zu § 15 Abs. 8

Dass die Beihilfe nicht mehr gekürzt wird, wenn aufgrund von Rechtsvorschriften ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung gezahlt wird, ist ausdrücklich zu begrüßen. Dies betrifft vor allem den Zuschuss der Gesetzlichen Rentenversicherung für Pensionärinnen und Pensionäre.

Eine entsprechende Neuregelung sollte auch für freiwillig gesetzlich Versicherte mit Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe erfolgen. Denn auch hier sind es gerade die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten mit zusätzlichem Rentenanspruch, die auf den Zuschuss verzichten müssen, wenn sie den Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe nicht verlieren möchten.

Der Verwaltungsaufwand ist in beiden Fällen sehr hoch, auch die in der Begründung angebrachten Fürsorgegesichtspunkte dürften vergleichbar sein.

Wir schlagen folgende Ergänzung vor:

In § 5 Abs. 5 Satz 1 HBeihVO werden nach den Worten „die keinen Zuschuss zum Versicherungsbeitrag" die Worte „ aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses" eingefügt.

Nr. 9 zu § 17 Abs. 4a (neu)

Die Absicht die HBeihVO dahingehend zu ändern, dass zukünftig die Abrechnung der Krankenhäuser mit der Beihilfestelle erfolgen kann, ist ein Fortschritt für die Beihilfeberechtigten. Hierzu ist es geboten, dass Beihilfeberechtigte einen Nachweis erhalten, worin die Höhe und der Umfang (z. B. Wahlleistungen) des Übernahmeanspruchs dokumentiert werden.

b) Zum Inkrafttreten von Art. 12 (gemäß Art. 16 Nr. 1)

Nach Art. 16 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes soll Artikel 12 rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft treten. Hintergrund dürften die zahlreichen Vorgriffsregelungen sein, die im Bereich der Beihilfe seit Jahren erlassen werden.

Offen ist, ob die für die Beamtinnen und Beamten günstigeren Regelungen auch angewandt werden, wenn bereits bestandskräftige Bescheide vorliegen. Nach § 51 Abs. 1 Nr. 1 HVwVfG können Betroffene einen Antrag auf Aufhebung oder Änderung des Beihilfebescheids stellen, wenn sich die Rechtslage nachträglich zu ihren Gunsten geändert hat.

Hier stellt sich die Frage an den Dienstherren: Ist beabsichtigt, die Beamtinnen und Beamten über die Neuregelungen zeitnah zu informieren und/oder den Anträgen stattzugeben?

11. Zu Artikel - 14 Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO)

Nr. 1 zu § 7

Durch die vorgesehene Änderung kann nur noch der nicht genommene Urlaub aus einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber/Dienstherrn in ein neu begründetes Beamtenverhältnis „mitgenommen" werden. Bisher gilt dies für Urlaub aus der „Zeit, während der die Beamtin oder der Beamte in demselben Kalenderjahr anderweitig im öffentlichen Dienst beschäftigt war". Der nicht genommene Urlaub aus einem Beamten-/Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstherrn im öffentlichen Dienst wird somit nicht mehr angerechnet. Diese Verschlechterung wird abgelehnt.

Nr. 3 a) aa) zu § 14 Abs. 5 Satz 1

Gemäß Entwurf soll die Berechnungsgrundlage des Zusatzurlaubs für Schichtdienst vom vergangenen Jahr aufs aktuelle Urlaubsjahr umgestellt werden. Es erschließt sich nicht, wieso die Änderung für alle Beamtinnen und Beamten erfolgen soll. Nachvollziehbar ist die Begründung, dass bei der aktuellen Regelung Beamtinnen und Beamte, die zum Jahresende aus dem Dienst ausscheiden und in Pension gegen schlechter gestellt sein könnten. Für die anderen Bediensteten ist die aktuelle Regelung besser, weil sie die Planbarkeit des (Urlaubs-)Jahres erhöht. Die Änderung sollte nur im letzten Jahr vor der Pensionierung gelten, dann entstehen auch nur für diesen Personenkreis einmal im Dienstleben mehr Zusatzurlaubstage.

12. Ergänzungsvorschlag: Änderung des Hessischen Trennungsgeldverordnung

Wir schlagen vor, in einem weiteren Artikel eine Änderung der Hessische Trennungsgeldverordnung vom 20.Oktober 2011 (GVBl. I S. 657), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31.10.2016 (GVBl. S. 190), vorzusehen:

Ergänzt wird Artikel 17 - Änderung der Hessischen Trennungsgeldverordnung (HTGV)

§ 6 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für ein- und zweitägige Ausbildungsreisen wird Trennungsgeld wie bei Dienstreisen gewährt."

Begründung:

Bei mehrtägigen Ausbildungsreisen/-veranstaltungen sind die Verfahrensvorschriften der HTGV zwingend anzuwenden und der Verwaltungsaufwand ist für die erforderlichen Verwaltungsabläufe sehr hoch.

Folgendes Verfahren sieht die HTGV vor: Antrag auf Bewilligung von Trennungsgeld (papiergebunden) mit Vorlage der anspruchsbegründenden Unterlagen (z. B. Kopie der Überweisungsverfügung) - Entscheidung über den Anspruch (Bewilligung oder Ablehnung des Trennungsgeldes) - Antrag auf Zahlung von Trennungsgeld.

Bei täglicher Rückkehr an den Wohnort sind die Rückreise am ersten Tag sowie die Hinfahrt am zweiten Tag im Rahmen der Trennungsgeldzahlung erstattungsfähig (Fahrten zwischen Dienstantritts- und Dienstbeendigungsreise). Die Berechnung des Trennungsgeldanspruchs erfolgt nach § 4 HTGV und es sind ggf. die Fahrtauslagen anzurechnen, die für das Zurücklegen der Strecke zwischen Wohnung und der bisherigen Dienststätte entstanden wären (sogenannter Regelstreckenabzug nach § 4 Abs. 1 Satz 2 HTGV) und es ist ggf. zusätzlich eine Vergleichsberechnung durchzuführen (§ 4 Abs. 3 HTGV).

Unabhängig davon, ob die Anspruchsvoraussetzungen für die Bewilligung von Trennungsgeld erfüllt sind, handelt es sich bei der Hinfahrt am ersten Tag und bei der Rückfahrt am zweiten Tag jeweils um Dienstreisen, die nach dem Hessischen Reisekostengesetz erstattungsfähig sind (Antragstellung kann elektronisch erfolgen).

Sofern die/der Berechtigte auswärtig verbleibt und die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zuzumuten ist, besteht sowohl für den ersten als auch für den zweiten Tag Anspruch auf Reisekosten, da es sich um die Dienstantritts- und Dienstbeendigungsreise handelt. Ein Trennungsgeldanspruch entsteht bei zweitägigen Ausbildungsveranstaltungen und auswärtigen Verbleib nicht.

Die Gewährung des Trennungsgeldes bei zweitägigen Ausbildungsreisen, die oftmals bei Lehrer*innen im Vorbereitungsdienst vorkommen, wie bei Dienstreisen ist sowohl für die Berechtigten als auch für die abrechnende Stelle beschäftigtenfreundlich und ressourcenschonend sowie zweckdienlich.

III. Zusammenfassung

Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht an vielen Stellen Diskussions- und Änderungsbedarf.

Einige Änderungsvorhaben, insbesondere Art. 1 Nr. 16, Art. 4 Nr. 13, Nr. 17 a) bb) und Nr. 17 c) aa), Art. 8 Nr. 2, Art. 10 Nr. 16 a) i.V.m. Art. 3 Nr. 8 b), Art. 11 Nr. 2 und 3 sowie Art. 12, entsprechen auch aus gewerkschaftlicher Sicht vorhandenen Bedarfen und werden begrüßt.

An vielen Stellen ist für uns jedoch weder der Bedarf erkennbar, noch die Reichweite der Änderungen hinreichend geklärt. Deswegen legen wir Ihnen nahe, die Änderungen u. a. in Art. 1 Nr. 12, Art. 2 Nr. 1 und 2, Art. 3 Nr. 6, Art. 4 Nr. 3 a) bb), 9 a) und c), Art. 5 Nr. 5, Art. 6 und Art. 14 Nr. 1 nicht zu beschließen.

Veränderungsbedarf sehen wir u. a. bei den beabsichtigten Regelungen in Art. 8 Nr. 2, Art. 12 Nr. 3 und Art. 14 Nr. 3 a) aa).

Besondere Aufmerksamkeit verdient als Kernstück innerbetrieblicher Demokratie und Garant der sozialen Rechte der Beschäftigten das Hessische Personalvertretungsgesetz. Wir fordern Sie deswegen auf, Art. 5 Nr. 2 (neuer § 32 Abs. 2), wie durch Herrn Minister Peter Beuth bereits befürwortet, bis längstens 30.06.2023 zu befristen und eine endgültige Entscheidung

über die Digitalisierung der Personalratsarbeit erst nach gründlicher Diskussion und Abwägung mit der angekündigten Überarbeitung des HPVG zu treffen. Auf die Änderungen in Art. 5 Nr. 5 sollte ganz verzichtet werden.

Die vorgesehenen Änderungen der Hessischen Beihilfeverordnung werden insgesamt positiv bewertet. Wir fordern Sie aber auf, einen Schritt weiterzugehen und die Pauschale Beihilfe als alternative Form der Beihilfegewährung in Hessen einzuführen. Zudem schlagen wir eine Ergänzung in § 5 Abs. 5 vor und regen eine Änderung der Hessischen Trennungsgeldverordnung zur Verfahrensvereinfachung an.

Schließlich ist die Anpassung des Hessischen Besoldungsgesetzes an die aktuelle verfassungsgerichtliche Rechtsprechung zur Herstellung einer in Gänze verfassungsgemäßen Alimentation in Hessen dringend geboten.

Wir bitten Sie, unsere Hinweise in der weiteren Beratung des Gesetzentwurfs zu berücksichtigten bzw. in Ihre Überlegungen über den vorliegenden Entwurf hinaus einzubeziehen. Für Gespräche stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Julia Langhammer

Julia Langhammer

LFVHessen

LFVHessen Postfach 10 32 67 34032 Kassel

Hessischer Landtag
Vorsitzender des Innenausschusses
Herrn Christian Heinz
Frau Claudia Lingelbach
Schloßplatz 1-3

65183 Wiesbaden

Landesfeuerwehrverband
Hessen e.V.

Kölnische Straße 44-46
D-34117 Kassel

www.feuerwehr-hessen.de
info@feuerwehr-hessen.de

Telefon 0561 7889 45147
Fax 0561 7889 44997

Kassel, 19.August 2021

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss zum Gesetzentwurf für ein Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
Ihr Zeichen I A2.2 vom 06.07.2021

Sehr geehrter Herr Heinz, sehr geehrte Frau Lingelbach,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Eingabe einer schriftlichen Stellungnahme zum o.g. Gesetzesentwurf und für die Einladung zur Teilnahme an der mündlichen Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtages.

Der Landesfeuerwehrverband Hessen als Dachverband aller Feuerwehren begrüßt grundsätzlich, dass der Gesetzgeber im HBG die Rufbereitschaft regeln möchte.

Die Rufbereitschaft wurde in Hessen, mit Ausnahme einer Verordnung zur Arbeitszeit bei der Hessischen Polizei, bisher überhaupt nicht geregelt. Dies führte nach Wahrnehmung der Landesfeuerwehrverbandes mit dazu, dass in der Rechtsprechung in Klageverfahren vor den Verwaltungsgerichten bis hin zum EuGH aus Sicht der Feuerwehrpraxis "schwierige" Urteile gefällt wurden.

Deshalb wurde bereits in der Vergangenheit beim HMdIS die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur Regelung der Rufbereitschaftsdienste bei den Feuerwehren eingefordert.

In der praktischen Umsetzung der „Rufbereitschaft“ ist festzustellen, dass es hier deutlich voneinander abweichende Ausgestaltungsformen gibt. Alle diese inhaltlich deutlich voneinander abweichenden Umsetzungsformen werden allerdings unter dem Begriff „Rufbereitschaft“ zusammengefasst bzw. benannt.

...

Präsident
Dr. h.c. Ralf Ackermann
Ehrendoktor St. Petersburg Institut gps

Geschäftsführer
Harald Popp

Eine Rufbereitschaft, wie diese im Einsatzführungsdienst der Berufsfeuerwehren oder Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften gestaltet wird, ist gekennzeichnet von eindeutigen Vorgaben, wo sich die Führungskraft während der Rufbereitschaft aufzuhalten hat. Es ist immer eindeutig festgelegt, innerhalb welcher Zeit sich die Einsatzführungskraft am Einsatzort einzufinden hat. Des Weiteren ist stets eindeutig vorgegeben, dass die betreffende Person jederzeit sofort dem Alarmruf Folge zu leisten und sich während der kompletten Dienstzeit jederzeit in vollem Umfang einsatzbereit zu halten hat.

Diese Vorgaben schränken die persönlichen Freiheiten zur Nutzung der Freizeit in der Rufbereitschaft in erheblichem Maße ein. Der Dienstherr gibt mit der einzuhaltenden Reaktionszeit, wenn auch nicht ausdrücklich, doch aber mittelbar den Aufenthaltsort vor und erwartet die jederzeitige sofortige Dienstaufnahme sowie Verfügbarkeit und damit verbundene Alarmierbarkeit. Je nach Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstausübenden durch den Dienstherrn kann dies dazu führen, dass die Dienstzeit in Rufbereitschaft als Arbeitszeit einzuordnen ist.

Den europarechtlichen Rahmen zur Festlegung abstrakter Kriterien zur Einordnung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit oder Ruhezeit bilden die Entscheidungen des EuGH, zuletzt mit Urteil vom 9.3.2021 (C-580/19 Offenbach am Main). Fragen der Art und Weise der Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern für Bereitschaftszeiten unterliegen jedoch nicht unionsrechtlicher Vorgaben und bemessen sich allein nach den Vorschriften des innerstaatlichen Rechts. Demnach liegt es sowohl in der Einschätzung aber auch in der Verantwortung des jeweiligen innerstaatlichen Gesetzgebers, Vergütungsregelungen zu schaffen, die den unterschiedlichen Ausprägungen von Bereitschaftsdiensten und den damit auferlegten Einschränkungen angemessen Rechnung tragen. Denn nicht jeder Bereitschaftsdienst und nicht jede Rufbereitschaft geben der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer die gleiche Möglichkeit, die Zeit, in der ihre oder seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich ihren oder seinen eigenen Interessen zu widmen.

Dass der hessische Gesetzgeber sehr wohl gewillt ist, unterschiedliche Ausprägungen der Rufbereitschaft unterschiedlich zu bewerten, zeigen die im Entwurf enthaltenen Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes wie auch für Richterinnen und Richter oder Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Warum also nicht auch für Angehörige der Feuerwehr eine entsprechende Sonderregelung eingeführt werden soll, sondern stattdessen auf die allgemeine Regelung verwiesen wird, erschließt sich uns nicht.

Vielmehr sind Polizei und Feuerwehr gleichermaßen Gefahrenabwehrbehörden, die besonderen Rahmenbedingungen in der Ausübung ihres jeweiligen Dienstes unterliegen. Sie unterscheiden sich damit hinreichend von allen anderen Behörden, in denen ebenfalls Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden. Eine Rufbereitschaft in der Gefahrenabwehr dient unmittelbar der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben zur Rettung von Menschen, dem Schutz der Lebensgrundlagen und erheblichen Sachwerten. Die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr, die diese Dienste wahrnehmen, zeichnen sich durch besonderes Engagement und Verantwortungsbewusstsein für ihren Dienst für die Gesellschaft aus.

...

Die Dienstherren wiederum müssen ein großes Interesse haben, auch diese Dienstform so gestalten zu können, dass die Vergütung angemessen und als attraktiv wahrgenommen wird. Dies wiederum ist zwingend erforderlich, um auch zukünftig qualifizierte und engagierte Menschen für den verantwortungsvollen Beruf der Feuerwehrbeamtin und des Feuerwehrbeamten im gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienst finden und diese in unseren Feuerwehren halten zu können.

Der Landesfeuerwehrverband Hessen legt deshalb großen Wert darauf, dass im Gesetz anerkannt wird, dass die Feuerwehr-Rufbereitschaft gleichermaßen wie die Polizei-Rufbereitschaft einer gesonderten Regelung bedarf. Wir regen deshalb dringend an, im Hessischen Besoldungsgesetz ähnlich wie für die Polizei sowie die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richterinnen und Richter eine Regelung für eine spezielle Vergütung der Feuerwehr-Rufbereitschaft zu schaffen. Hilfsweise sollte den Anstellungsbehörden - in der Regel also den Kommunen - die erforderliche Handlungsfreiheit eröffnet werden, eine je nach Ausprägung der Rufbereitschaft angemessene Vergütung feststellen zu können.

Zusammenfassend fordern wir eine Klarstellung, dass der Rufbereitschaftsdienst der Feuerwehren auch unter die beabsichtigte Regelung im § 53 HBG fällt oder hilfsweise eine eigenständige Regelung des Feuerwehr-Rufbereitschaftsdienstes im HBG.

Bzgl. der Regelung einer angemessenen Vergütung für die Rufbereitschaftsdienste der Feuerwehrangehörigen in Hessen fordern wir eine eigenständige Regelung im Hess. Besoldungsgesetz, ähnlich wie das in § 56a für die Polizei und in § 41a für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bereits vorgesehen ist.

An der mündlichen Anhörung wird seitens des Landesfeuerwehrverbandes Hessen das Präsidiumsmitglied Uwe Sauer teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Präsident