

**– Ausschussvorlage INA 20/45 –
– öffentlich –**

**Stellungnahmen der Anzuhörenden zur schriftlichen Anhörung
des Innenausschusses**

**Dringlicher Gesetzentwurf
Fraktion der CDU
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Ver-
sorgung in Hessen in den Jahren 2022 und 2023 und
zur Gewährung einer Corona-Sonderzahlung aus An-
lass der COVID-19-Pandemie (HBesVAnpG
2022/2023)
– Drucks. [20/6690](#) –**

- | | | |
|-----|--|-------|
| 9. | Deutscher Richterbund, Landesverband Hessen | S. 14 |
| 10. | DGB-Bezirk Hessen-Thüringen | S. 16 |
| 11. | Unaufgefordert eingegangene Stellungnahme:
Krankenpflegedienst des Hessischen Justizvollzuges
Pflegevorsteher André Marx | S. 22 |



Nr. 5/2021

22. November 2021

An die Mitglieder des Innenausschusses
des Hessischen Landtags

Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf für ein „Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen und zur Gewährung einer Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Deutsche Richterbund, Landesverband Hessen e. V., bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Entwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen im hessischen Landtag für das „Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen und zur Gewährung einer Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie“.

Mit dem Tarifabschluss vom 15. Oktober 2021 haben die Verhandlungsführer auf Seiten der Beschäftigten Augenmaß bewiesen. Durch die Entwicklung der Inflationsrate im laufenden Jahr ist bereits eine reale Minderung der Bezüge eingetreten. Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst haben in Ansehung der angespannten Haushaltssituation infolge der Bewältigung der Corona-Pandemie hingenommen, dass dieser nicht ausgeglichen wird. Ob mit den beiden Erhöhungsschritten zum 1. August 2022 und zum 1. August 2023 wenigstens in den folgenden Jahren ein Inflationsausgleich gelingen wird, ist derzeit nicht absehbar.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit den Beschlüssen vom 4. Mai 2020 Maßstäbe gesetzt, anhand derer wesentliche Elemente der aktuellen Beamten- und Richterbesoldung auch in Hessen als verfassungswidrig angesehen werden müssen. Das Gericht hat damit zugleich einen Auftrag zur gesetzlichen Neugestaltung der Besoldung erteilt.

Mit der ergebnisgleichen Übertragung des Abschlusses für die Tarifbeschäftigten auf die Beamten und Richter kommt der Gesetzgeber seiner verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur

Sicherstellung einer amtsangemessenen Versorgung nach den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Maßstäben allenfalls teilweise nach. Wir nehmen zur Kenntnis, dass die Gesetzesbegründung weiteren Änderungsbedarf anerkennt. Der Richterbund Hessen bedauert, dass der Gesetzgeber nicht die Gelegenheit ergriffen hat, zugleich mit der Übertragung des Tarifergebnisses auch die gebotenen Korrekturen im Besoldungsgefüge zur vollständigen Umsetzung seiner verfassungsrechtlichen Pflichten nach den Maßstäben des Bundesverfassungsgerichts in Angriff zu nehmen.

Mit der Auszahlung zweier Prämien für die Jahre 2021 und 2022 erkennt der Gesetzgeber die Sonderbelastungen für die Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst unter den Bedingungen der Corona-Pandemie an. Die Übertragung auch dieses Bestandteils des Tarifvertrages auf Beamte und Richter halten wir insbesondere im Bereich der Justiz für angemessen. Gerichte und Staatsanwaltschaften haben ihre Handlungsfähigkeit in Corona-Zeiten unter Beweis gestellt. Der Geschäftsbetrieb ist durchgängig aufrechterhalten worden. Dabei handelt es sich um einen Bereich, der auf persönliche Kontakte und das Zusammentreffen von vielen Menschen in mündlichen Verhandlungen angewiesen ist. Dass dies gut gelingen konnte, ist gerade auch den Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die auf die schwierige Situation mit Vernunft, Augenmaß und Solidarität reagiert haben. So war etwa die Erledigungsquote in der ordentlichen Gerichtsbarkeit im Jahre 2020 kaum rückläufig. Auch die Verfahrenslaufzeiten haben sich kaum verändert.

Dr. Johannes Schmidt

Dr. Michael Demel

Landesvorsitzender

Referent Besoldung und Dienstrecht

Der Deutsche Richterbund ist mit mehr als 17.000 Mitgliedern in 25 Landes- und Fachverbänden (bei bundesweit 25.000 Richtern und Staatsanwälten insgesamt) der mit Abstand größte Berufsverband der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Deutschland.

Kontakt:

Dr. Johannes Schmidt
Landesvorsitzender
Richterbund Hessen
c/o Amtsgericht Frankfurt am Main
Gerichtsstraße 2, 60313 Frankfurt am Main
Tel. 069 – 1367-0

www.richterbund-hessen.de



Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen

DGB Hessen-Thüringen | Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

**Hessischer Landtag
 Innenausschuss**

- Versand per Mail -

Stellungnahme DGB Hessen-Thüringen zum Dringlichen Gesetzentwurf Fraktion der CDU Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2022 und 2023 und zur Gewährung einer Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie (HBesVA-npG 2022/2023) – Drucks. 20/6690 –

22. November 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 und seiner Mitgliedsgewerkschaften bedanke ich mich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

I. Grundsatz

Der DGB Hessen-Thüringen begrüßt den vorgelegten Gesetzentwurf und bewertet positiv, dass seitens der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN-Fraktion die Zusage des Innenministeriums aus der Tarifeinigung mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vom 15.10.2021 umgesetzt wird, das Tarifergebnis auf die Beamt:innen sowie die Versorgungsempfänger:innen zu übertragen.

Der DGB Hessen-Thüringen fordert gemäß dem Grundsatz „Besoldung folgt Tarif“ in jeder Tarif- und Besoldungsgrunde die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses. Vorgesehen ist laut Entwurf die Anpassung der Besoldung und Versorgung in einer „zeitgleichen und systemgerechten Orientierung an dem Tarifabschluss“. Dazu haben wir aus gewerkschaftlicher Sicht Anmerkungen und Änderungsbedarfe.

Unstrittig ist die geplante Erhöhung der Besoldung und Versorgung in zwei Schritten. Der Gesetzentwurf sieht eine lineare Anhebung um 2,2 Prozent zum 01.08.2022 und um 1,89 Prozent zum 01.08.2023 für die hessischen Beamt:innen sowie die Versorgungsempfänger:innen vor. Allerdings wurde im Tarifabschluss eine Anhebung um 1,8 Prozent und mindestens 65 € zum 01.08.2023 vereinbart. Auf die aktiven Beamt:innen wird zudem der TV Corona-Sonderzahlung übertragen; auch dies begrüßt der DGB Hessen-Thüringen. Aus gewerkschaftlicher Sicht wird jedoch die soziale Komponente, die Bestandteil der Tarifeinigung ist, im Gesetzentwurf nicht genügend berücksichtigt.

...

II. Die Inhalte im Einzelnen

Zu Art. 1 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes Nr. 1 und Art. 2 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes für das Jahr 2023 Nr. 1 (Erhöhung der Anwärtergrundbeträge)

Die Anwärtergrundbeträge werden zum 01.08.2022 um linear 2,2 Prozent angehoben. Dies weicht von den Festlegungen der Tarifeinigung vom 15.10.2021 insofern ab, da im Tarifbereich die Entgelte der Auszubildenden und Praktikant:innen um einen Festbetrag von 35 Euro angehoben werden. Auch zum 01.08.2023 werden die Anwärtergrundbeträge linear erhöht und nicht um einen Festbetrag. Die lineare Erhöhung der Anwärtergrundbeträge erfolgte erstmals zum 01.01.2019 aufgrund des HBesVAnpG 2019/2020/2021 vom 19. Juni 2019, die Erhöhung 2023 ist dann insgesamt die vierte lineare Erhöhung. Durch die linearen Erhöhungen der Anwärterbezüge fallen diese geringer aus als bei einer Erhöhung um den tariflich vereinbarten Festbetrag. Am 01.08.2023 beträgt diese Differenz (unter Einrechnung aller vier Erhöhungen seit 01.01.2019) -5,4 Prozent für Anwärter:innen bei A 5, -3,6 Prozent für Anwärter:innen bei A 6 bis A 8, -3,0 Prozent für Anwärter:innen bei A 9 bis A 11, -1,5 Prozent für Anwärter:innen bei A 12 und -1,2 Prozent für Anwärter:innen bei A 13.

Der DGB Hessen-Thüringen ist der Auffassung, dass die Anwärterbezüge ganz allgemein angesichts der Lebenshaltungskosten zu niedrig sind. Daher ist eine weitere relative Verschlechterung der Bezüge durch eine lediglich lineare Anhebung der Beträge abzulehnen. Der Gesetzgeber sollte zur bis 2018 geübten Praxis, die Anwärterbezüge um Festbeträge anzuheben, zurückkehren.

Der Gesetzentwurf begründet die lediglich lineare Anhebung der Anwärterbezüge damit, dass „Verwerfungen“ im Gesamtsystem der Besoldung vermieden werden sollen. Argumntiert wird mit höchstrichterlicher Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation, die Veränderungen der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen (jedenfalls ohne ausreichende Begründung) nicht zulasse. Keine der Entscheidungen höchster deutscher Gerichte zur amtsangemessenen Alimentation hat aber je sich zur Amtsangemessenheit von Anwärterbezügen geäußert. Es ist demnach sehr zweifelhaft, ob das ins Feld geführte Abstandsgebot für Anwärterbezüge überhaupt gilt. In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass 13 Bundesländer für 2019 und 2020 die Anwärterbezüge mittels eines Festbetrages angehoben haben. Keines dieser Länder schien also in einer Anhebung der Anwärterbezüge durch Festbeträge ein verfassungsrechtliches Problem zu erkennen.

Wäre die höchstrichterliche Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation – so wie es offensichtlich Auffassung der Landesregierung ist – auf Anwärterbezüge anzuwenden, dann hätte der Landesgesetzgeber bereits in der Vergangenheit die Angemessenheit des Niveaus der Anwärterbezüge hinsichtlich der anderen Prüfkriterien, z.B. hinsichtlich des Abstandsgebots zum Sozialhilfeniveau oder auch im Quervergleich mit anderen Bundesländern, im Begründungsteil des Besoldungsgesetzes zumindest erörtern müssen. Im Gesetzentwurf zum HBesVAnpG 2019/2020/2021 sind jedenfalls die Anwärterbezüge an keiner Stelle geprüft worden.

Zu Artikel 2 – Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes für das Jahr 2023 Nr. 1 und 2 (Lineare Anhebung um 1,89 Prozent)

Das Tarifergebnis sieht für 2023 eine lineare Erhöhung von 1,8 Prozent, mindestens aber um 65 Euro vor. Eine Übertragung dieses Mindestbetrags ist nicht vorgesehen. Stattdessen soll eine lineare Anpassung i. H. v. 1,89 Prozent erfolgen. Die Umrechnung des Gesamtvolumens ist nachvollziehbar und erscheint kalkulatorisch korrekt. Dennoch ist das Vorgehen kritikwürdig. In den unteren Besoldungsgruppen wird der Mindestbetrag deutlich unterschritten. So ist der Erhöhungsbetrag in A 5 Stufe 1 43 Euro, der Erhöhungsbetrag in A 6 Stufe 8 beträgt 53 Euro. Aber auch im gehobenen Dienst wird der Mindestbetrag von 65 € teils nicht erreicht. Bis zur Besoldungsgruppe A 10 Stufe 3 bzw. A 9 Stufe 6 liegt die lineare Anpassung bei Betrachtung von Grundgehalt und allgemeiner Stellenzulage unterhalb des Mindestbetrags.

Der tariflich vereinbarte Mindestbetrag entspricht der gewerkschaftlichen Überzeugung, dass aus Gründen des sozialen Ausgleichs für Beschäftigte mit kleineren Einkommen die Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung besonders abzusichern und zu unterstützen ist. Dies führt im Tarifbereich tatsächlich (teils) zu einer Verringerung der Spreizung zwischen den Entgeltgruppen und könnte bei einer grundsätzlichen Übertragung als beamtenrechtlich problematisch gelten. Das Abstandsgebot untersagt dem Besoldungsgesetzgeber, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen. Es ist ihm jedoch möglich und aufgegeben, gezielt Änderungen in der Ämterwertigkeit vorzunehmen und das Besoldungsgefüge neu zu strukturieren.

Auch außerhalb der Neustrukturierung des Besoldungsgefüges ist eine Übertragung des Mindestbetrags u. E. möglich. Der Spielraum des Gesetzgebers wäre klar überschritten, wenn der Abstand zwischen zwei Besoldungsgruppen innerhalb von fünf Jahren um mehr als 10 Prozent verringert würde. Das ist bei der Anwendung des Mindestbetrags von 65 Euro einmalig im Jahr 2023 auszuschließen. Die Abstände werden im Vergleich zu 2018, sofern überhaupt, um weniger 3 Prozent abgeschmolzen. Das ist rechtlich unproblematisch, sozialpolitisch sinnvoll und aus Fürsorgegesichtspunkten geboten.

Auch in den Jahren 2019/2020/2021 wurde die Besoldung lediglich linear angepasst, während tariflich Mindestbeträge vereinbart worden sind. Dies bedeutet gerade keine angemessene Orientierung an der Tarifentwicklung. Das Ziel „eine unterschiedliche Entwicklung der Entgelte und Bezüge abseits der strukturellen Unterschiede der Rechtsverhältnisse beider Statusgruppen zeitnah zu verhindern“ (Begründung S. 13) wird verfehlt, wenn sich das Besoldungsgefüge tatsächlich zum Nachteil der unteren Besoldungsgruppen verschiebt. Wenn der Besoldungsgesetzgeber dauerhaft ablehnt, tarifliche Mindestbeträge zu übertragen, bleiben die relativen Abstände zwar gleich, die Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen vergrößern sich aber deutlich mehr als im Tarifbereich. Um dies zu verhindern und die angemessene Beteiligung an der Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse zu gewährleisten, muss der Gesetzgeber von seinem Spielraum Gebrauch machen und hier auch dem Fürsorgeprinzip Genüge tun. „Verwerfungen im Besoldungsgefüge“ (Begründung, S. 13) sind – jedenfalls durch eine Übertragung der Mindestbeträge – nicht zu besorgen.

...

Verwerfungen und verfassungsrechtliche Probleme ergeben sich vielmehr aus dem insgesamt zu geringen Besoldungsniveau. Bis in den gehobenen Dienst hinein müssen hessische Beamt*innen als verfassungswidrig unteralimentiert gelten. Wir haben verschiedene Vorschläge unterbreitet, um dem abzuhelpfen, u. A. die Nachholung der in den Jahren 2015 und 2016 ausgesetzten Anpassungen i. H. v. 3,4 Prozent. Die Übertragung der Mindestbeträge kann als erster Schritt auf dem Weg zu einer Besoldung verstanden werden, die den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Alimentation gerecht wird.

Zu Artikel 8 – Hessisches Gesetz über die Gewährung einer Corona-Sonderzahlung im Jahr 2022 aus Anlass der COVID-19-Pandemie (Hessisches Corona-Sonderzahlungsgesetz - HCorSZG)

Die „Corona-Prämie“ wird auf die aktiven Beamt*innen, nicht jedoch auf die Versorgungsempfänger*innen übertragen. Damit hatten die Versorgungsempfänger*innen (wie die aktiven Beamt*innen auch) eine Erhöhung ihrer Bezüge um 1,4 Prozent in 2021 (vgl. HVAnpG 2019/2020/2021).

Entsprechend des Gesetzentwurfs und der Tarifeinigung erfolgt die erste lineare Erhöhung zum 1. August 2022. Für den Tarifbereich und die aktiven Beamt:innen wird jedoch Ende 2021/Anfang 2022 eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von bis zu 1.000 Euro ausbezahlt, die unabhängig von ihrer steuerrechtlichen Behandlung und ihrer Funktion, die schwierige Arbeit der Kolleg:innen während der Gesundheitskrise anzuerkennen, eben auch kompensatorischen Charakter in Bezug auf die Nullmonate zwischen Oktober 2021 und Juli 2022 bei der Einkommensentwicklung hat. Diese Sonderzahlung erhalten die Versorgungsempfänger*innen nicht – sie haben nach vorliegendem Entwurf Nullmonate hinzunehmen.

Das ist in der aktuellen Lage nicht zu rechtfertigen: Die Inflationsrate des Jahres 2021 betrug bis Oktober 2021 bereits 2,7 Prozent. Zum Jahresende wird sie 3 Prozent betragen. Im Vergleich zum Oktober 2020 sind die Preise insgesamt um 4,5 Prozent angestiegen, allein die Energiepreise weisen einen Anstieg von 18,6 Prozent aus.

Die Ruhestandsbeamt*innen haben also bei Umsetzung des Gesetzentwurfs einen empfindlichen Realeinkommensverlust hinzunehmen. Dies kann durch eine lineare Anpassung im August 2022 i. H. v. 2,2 Prozent auch erkennbar nicht mehr kompensiert oder aufgeholt werden. Im Jahrgutachten der „Wirtschaftsweisen“ wird allein für 2022 eine Inflation i. H. v. 2,6 prognostiziert. Für 2023 wird aktuell von 1,7 Prozent ausgegangen.

Der Vergleich mit dem Tarifbereich greift hier zu kurz. Die Gesetzliche Rente errechnet sich aus dem Einkommen im Lebensverlauf, Rentenerhöhungen folgen – in zu großem Abstand – der allgemein Einkommensentwicklung. Die Pension folgt der Besoldung der aktiven Beamt:innen, ist entsprechend an die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen und ist als Teil der Alimentation Ausfluss des auf Lebenszeit angelegten Dienst- und Treueverhältnisses entsprechend der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Beamtenrechtliche Pflichten gelten über den aktiven Dienst hinaus auch für Ruhestandsbeamt*innen. Im Gegenzug trifft den Dienstherrn die Verpflichtung zur amtsangemessenen

Besoldung sowie die Ausfüllung des Fürsorgeprinzips, das Beamt*innen auch im Ruhestand einen angemessenen Lebensunterhalt zusichert.

Im Rahmen der Fürsorge des Dienstherrn ist der vorgesehene Einkommensverlust nicht akzeptabel. Der Gesetzgeber muss an dieser Stelle korrigieren. Dafür sind zwei Wege möglich:

a) Die Anhebung um 2,2 Prozent für das Jahr 2022 kann für die Versorgungsempfänger*innen vorgezogen werden, möglichst auf 10/2021 (Ende der Laufzeit der „alten“ Entgelttabellen)

oder

b) auch für Versorgungsempfänger*innen ist eine Einmalzahlung i. H. v. bis zu 1.000 Euro vorzusehen.

Zu den Artikeln 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 und 14 haben wir keine Anmerkungen.

III. Weitere Aspekte zur Anpassung von Besoldung und Versorgung

Über den Regelungsinhalt hinaus bestehen aus gewerkschaftlicher Sicht weitere Aufgaben für den Gesetzgeber, die hier zumindest Erwähnung finden sollen.

Herstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation

„Die weitere Prüfung und Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts bleibt einem gesonderten Verfahren vorbehalten“, heißt es im Gesetzentwurf (S. 13). Zudem wird darauf verwiesen, dass dem Gesetzgeber auch ein zeitlicher Gestaltungsspielraum zukomme.

Zumindest der erste Satz ist unzweifelhaft zutreffend. Die unkonkrete Verschiebung der bekannten Regelungsnotwendigkeit in eine nicht näher definierte Zukunft ist dennoch kritikwürdig. Die in Bezug genommenen Beschlüsse stammen vom 4. Mai 2020 (-- 2 BvL 6/17 u.a. und - 2 BvL 4/18 -). Gegenstand der Prüfungen waren Besoldungen der Länder Berlin und Nordrhein-Westfalen und nur diesen Ländern wurde aufgegeben, verfassungskonforme Regelungen mit Wirkung spätestens vom 1. Juli 2021 zu treffen. Aus den Beschlüssen lässt sich jedoch ableiten, dass in allen Bundesländern und dem Bund Handlungsbedarf besteht oder bestand, die konkretisierten Anforderungen an eine verfassungskonforme Alimentation, insbesondere das Mindestabstandsgebot, umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund ist der alleinige Verweis auf eine „weitere Prüfung“ unzureichend. Mindestens sollte ein Zeitplan vorgelegt sowie der Dialog mit den Spitzenorganisationen der Beamt:innen zu Umsetzungsschritten aufgenommen werden. Gegenstand der Gespräche und Erwägungen sollte auch eine Überprüfung der Besoldungsstruktur sein.

Arbeitszeit

Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit im Land Hessen ist 40 Stunden, 38,5 Stunden für Beschäftigte im Wechselschichtdienst. Auf diese Arbeitszeit bezieht sich die Tarifeinigung. Die Arbeitszeit der Beamt:innen beträgt in Hessen - und sonst nur beim Bund und in drei anderen Bundesländern - i.d.R. jedoch 41 Stunden.

Gewerkschaftliche Forderung bleibt, die Arbeitszeit der Beamt:innen an die tarifliche Arbeitszeit anzugleichen. Das bedeutet auch die Reduktion der Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte sowie die Verkürzung der Dienstzeit für Beamt:innen im Schichtdienst. Angesichts der angespannten Personalsituation und der ohnehin vorhandenen Arbeitsverdichtung im öffentlichen Dienst erscheint eine sofortige Arbeitszeitverkürzung nicht realistisch umsetzbar. Der Dienstherr hat aber die Aufgabe, die personalwirtschaftlichen Weichen so zu stellen, dass eine Arbeitszeitangleichung möglich wird, ohne die Beschäftigten in die Situation zu bringen, dass Arbeitsmenge und -zeit noch weniger übereinstimmen als dies aktuell der Fall ist.

IV. Schlussbemerkung

Die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamt:innen ist eine gewerkschaftliche Grundforderung in der Beamt:innenpolitik. Der Gesetzentwurf entspricht dem in wesentlichen Punkten und ist insgesamt positiv zu bewerten. Problematisch sind die lediglich lineare Anpassung der Anwärter:innenbezüge, die Abkopplung der Versorgungsempfänger:innen bis August 2022 und der Verzicht auf die Übertragung des Mindestbetrags in 2023. Darüber hinaus ist aus unserer Sicht ungeklärt, wann und wie die notwendige Besoldungsreparatur umgesetzt werden soll. Priorität hat jetzt jedoch die zeitnahe Realisierung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung entsprechend der Tarifeinigung.

Wir stehen Ihnen für Fragen und Gespräche gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads 'Julia Langhammer'.

Julia Langhammer

André Marx
- Pflegevorsteher -

dienstlich:
Zentralkrankenhaus bei der JVA Kassel I
Theodor-Fliedner-Straße 12
34121 Kassel

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

EINGEGANGEN
23. Nov. 2021
HESSISCHER LANDTAG

Anmerkungen zum vorliegenden Gesetzesentwurf im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN - HesBesVAnpG 2022/2023 – **Drs 20/6690 – vom 09. November 2021**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Bezug auf den vorliegenden Gesetzentwurf Drs 20/6690 möchte ich Ihnen als im Krankenpflagedienst des Hessischen Justizvollzuges tätiger Bediensteter gerne einige **persönliche** Anmerkungen mitteilen.

1.

Die **Einführung einer Stellszulage** für die im **Krankenpflagedienst** tätigen Beamtinnen und Beamten analog der Einigung im TV-H ist zu begrüßen.

Jedoch sollten im Detail Regelungen getroffen werden, die den Doppelbezug dieser neuen Stellszulage einerseits und einer weiterführenden Erschwerniszulage andererseits entweder vereinbaren oder ausschließen. Daher wäre es von Interesse, den Hintergrund der Einführung dieser Zulage im TV-H zu erfahren. Im TV-H Eckpunktepapier ist die Pflegezulage für den Krankenpflagedienst nicht unter „Ausbau der Fachkräfteoffensive“, sondern unter „Sonstiges Tarifrecht“ eingeordnet.

In der Begründung zum Gesetzentwurf werden sowohl „die besonderen Anforderungen der Beamtinnen und Beamten, die in diesen Bereichen eingesetzt werden“ ausgeführt, als auch um „die Attraktivität der Tätigkeit zu erhalten“.

Der Krankenpflegedienst im Justizvollzug gliedert sich in die stationäre und ambulante Versorgung auf. Während die ambulante Versorgung in den sogenannten Krankenrevieren aller Justizvollzugsanstalten der Arbeit einer Hausärztlichen Praxis nahe kommt, ist die stationäre Versorgung in den bettenführenden Abteilungen der Justizvollzugsanstalten Butzbach, Frankfurt am Main und Weiterstadt sowie dem Zentralkrankenhaus bei der JVA Kassel I mit der Arbeit in Kliniken der Grundversorgung vergleichbar. Hierbei ist zu beachten, dass ein großer Teil der stationär zu versorgenden Gefangenen an psychischen Erkrankungen leidet. Daraus folgt teilweise, dass Bediensteten in der stationären Versorgung die „kleine Psychiatrizulage“ gemäß §21 EZuV (3) in Höhe von 15,34 € (*61,36 minus angerechneter 46,02 € bei Erhalt der Justizvollzugszulage*) monatlich gewährt wird. Auch wenn die Arbeit in den Krankenrevieren heutzutage überwiegend ebenso mit psychisch erkrankten Gefangenen ausgefüllt ist, kann dort die „Kleine Psychiatrizulage“ nicht gewährt werden, da die Regelung nach §21 EZuV (3) ausdrücklich auf psychiatrische Abteilungen und Stationen, nicht aber auf Ambulanzen abzielt. Diese Ungleichbehandlung könnte im Rahmen einer weitergehenden Regelung in der Gesetzgebung nunmehr behoben werden. Durch eine ergänzende Regelung würde darüber hinaus erheblicher Verwaltungsaufwand vermieden werden, da regelmäßig bei den betreffenden Bediensteten geprüft werden muss, ob die Voraussetzungen für die Gewährung der „Kleinen Psychiatrizulage“ anhand der tatsächlich geleisteten Dienste vorliegen oder aber nicht. (Die Bediensteten werden in der Regel übergreifend eingesetzt - bedienen aus organisatorischen Erwägungen und zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in den o.g. Anstalten wechselweise sowohl die ambulante als auch stationäre Versorgung). Ergänzend in den Verwaltungsvorschriften zu regeln ist, ob die Zahlung der Stellenzulage für den Krankenpflegedienst analog der Justizvollzugszulage und auch der o.g. Erschwerniszulage bei einer „über das allgemein übliche Maß hinausgehenden Erkrankungsdauer“ eingestellt wird oder aber nicht. Dazu ist es wichtig, die Begründung der Einführung dieser Stellenzulage zu konkretisieren. Das „Erfüllen von erhöhten Anforderungen“ würde für den Wegfall bei Erkrankung sprechen, der „Wettbewerb um Pflegekräfte / Anreiz für die Beschäftigung“ - also quasi eine Fachkräftezulage - hingegen spricht nicht für den Wegfall bei Erkrankung.

2.

Es ist ratsam, den Bereich des Krankenpflegedienstes im hessischen Justizvollzug im Allgemeinen einer Bestandsaufnahme zu unterziehen. Zur Sicherung der künftigen Personalausstattung sowie einer Fortentwicklung des Hessischen Justizvollzu-

ges halte ich eine **Öffnung der Laufbahn Krankenpflagedienst** durch den Gesetzgeber (diese wird durch die Hessische Laufbahnverordnung §24 (3) erheblich eingeschränkt) für notwendig. Stellenangebote aus anderen Bundesländern zeigen, dass dort intensiv um verwandte Berufsbilder wie Altenpfleger, Rettungsassistenten, Notfallsanitäter, Medizinische Fachangestellte etc. für den Dienst in Justizvollzugsanstalten geworben wird. Die aktuelle Hessische Laufbahnverordnung erlaubt es derzeit nicht, dass die vorgenannten - ebenso reichlich qualifizierten - Berufsgruppen angeworben werden können. Aus Sicht der Pflegedienstleitung sowie auch der Ärztlichen Leitung des Zentralkrankenhauses bei der JVA Kassel I wird damit erheblich Potential auf einem immer enger werden Markt verschenkt. Auch die Tatsache, dass seit der Reform der Pflegeausbildung zum Jahresbeginn 2020 die berufliche Ausbildung von Pflegekräften in den ersten beiden Jahren ohnehin gemeinsam stattfindet, sollte eine Weiterentwicklung der Laufbahn vorangetrieben werden. In diesem Zusammenhang sei auch beispielhaft auf den Sanitätsdienst der Bundeswehr verwiesen. In den dortigen Sanitätsversorgungszentren, in denen die Arbeit unseren Krankenrevieren sehr ähnelt, ist seit einiger Zeit der Krankenpfleger / die Krankenschwester nicht mehr gefragt. Stattdessen hat man das Augenmerk auf Medizinische Fachangestellte gelegt, die man im Rahmen der Feldwebellaufbahn (BesGr A7 bis A9 mit AZ) zu „Fachwirten für Ambulante Medizinische Versorgung“ qualifiziert. Das sind Weiterbildungen, die die regionalen Ärztekammern anbieten. Ein Fachwirt für Ambulante Medizinische Versorgung ist quasi der „Chef-Arztthelfer“.

Aus meiner Sicht könnte auch dieses Modell langfristig auf den Hessischen Justizvollzug übertragen werden - im Einzelnen könnte man für den Bereich der Krankenreviere Medizinische Fachangestellte anwerben und einstellen. Nach Bewährung würde eine nebenberufliche Qualifikation zum Fachwirt für Ambulante Medizinische Versorgung erfolgen, die sodann Voraussetzung für die Übernahme in die Beamtenlaufbahn des Krankenpflagedienstes ist. Dabei ist der Aspekt zu beachten, dass die Arbeit in den Krankenrevieren immer mehr Tätigkeiten der Verwaltung und Organisation umfasst statt der eigentlichen Krankenpflege. Eine traditionell engagierte Pflegekraft wird ihre berufliche Erfüllung mitunter nicht am Schreibtisch finden. Das mag auch ein Grund für die derzeitige schlechte Bewerberlage oder in Teilen auch stetige Fluktuation zu sein. Durch die o.g. Weiterentwicklungen bei der Bundeswehr lässt sich dort momentan aus dem Bereich der SaZ kein Personal für den Krankenpflagedienst mehr akquirieren. Diese quasi über Jahrzehnte aktive Personalrekrutierungsquelle ist still und heimlich versiegt.

3.

Aus meiner Sicht bedarf es einer **Aufwertung der Besoldungsgruppe A7 mit Amtszulage**. Die Amtszulage in der Besoldungsgruppe A7 gibt es meiner Kenntnis nach nur im Krankenpflagedienst. Das Amt der Stationschwester / Stationspfleger ist ein Zwischenschritt vor der Besoldungsgruppe A8. Vierundvierzig Planstellen des Krankenpflagedienstes im Justizvollzug sind haushaltsrechtlich als Stellen Besoldungsgruppe A8 ausgewiesen. Die Verbeamtung erfolgt stets in Unterbesetzung in Besoldungsgruppe A7. Recht schnell nach Ernennung zur / zum BaL erfolgt die Beförderung nach A7 mit Amtszulage und in der Regel bei guten Leistungen nach 12 oder 18 Monaten die Beförderung nach Besoldungsgruppe A8. Dieser eigenartige, aber notwendige Zwischenschritt resultiert aus Hebungen des Krankenpflagedienstes in den 1990er Jahren in der damaligen BBesO.

Derzeit ist es regelmäßig so, dass externe Bewerber mitunter von ihren Bewerbungen zurücktreten, da sie nach Absolvieren der Zeit im TV-H (unter Anerkennung einer möglichen vorherigen anderweitigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst) ihre höhere TV-H Vergütungsstufe mit Verbeamtung verlören und sich dann teilweise hätten schlechterstellen können. Dies trifft insbesondere auf Pflegekräfte zu, die eine Fachweiterbildung (z.B. Psychiatriefachpflege) absolviert haben und zur Verbeamtung in A7 beginnen. Diese Bewerber schrecken vor einer möglichen vorübergehenden finanziellen Einbuße zurück. Da ein Entfall der Zwischenstufe A7 mit Amtszulage vermutlich ebenso schwierig umzusetzen ist wie eine direkter Einstieg in das Eingangssamt A8, halte ich eine Anpassung der Amtszulage in der Besoldungsgruppe A7 für erforderlich. Die bisher geltende Regelung „50 Prozent des jeweiligen Unterschiedsbetrags zum Grundgehalt der Besoldungsgruppe A8“ sollte auf 75 Prozent angehoben werden.

4.

Aus meiner Sicht bedürfen die **Stellenzulagen**, „*die für die Dauer der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion gewährt werden*“ **gemäß der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B** einer Fortschreibung. Dem geübten Betrachter fällt auf, dass beinahe die gesamte Spalte der im aktuellen Gesetzentwurf dargestellten Euro-Beträge der Nr. 3 bis Nr. 13 noch identisch sind mit den Werten nach Reform DRModG2 in Verbindung mit der Besoldungsanpassung 2013/2014 (siehe GVBI Nr. 26/2013 - Seite 625):

- Nr. 3 - Fliegerstaffel - unverändert
- Nr. 5 - Verfassungsschutz - unverändert
- Nr. 6 und 7 - Polizei und Feuerwehr - unverändert
- Nr. 8 - Justizvollzug - erhöht, angepasst an Nr. 6 und 7
- Nr. 9 - Meisterzulage - unverändert
- Nr. 10 - Steuerverwaltung - unverändert
- Nr. 11 - Lehrkräfte - unverändert
- Nr. 12 - Krankenhausbetriebsleitung - unverändert
- Nr. 13 - Allgemeine Stellenzulage - linear mitgewachsen

Am Beispiel „Nr.12 - Krankenhausbetriebsleitung“ lässt sich die Bedeutung der herausgehobenen Funktion beispielhaft ablesen. In 2014 lag diese Zulage bei 373,67 € monatlich. Entstanden ist dieser Betrag aus einer Formel, die dem Ursprung der Zulage im BBesG zugrunde lag. Diese wurde früher errechnet aus 15 v. H. der ersten Stufe der BesGr A10. Diese lag ab 01.04.2014 bei 2491,13 €. Durch die erfolgten linearen Erhöhungen der letzten Jahre würde die Zulage ab 01.08.2022 nur noch bei rund 12,7 v.H. des Grundgehaltes der ersten Stufe A10 liegen. Davon ausgehend, dass Empfänger einer solchen Zulage vermutlich in den erfahrungsreicheren Stufen angesiedelt sind, hätte ein entsprechender Stelleninhaber im Jahr 2014 bei Erhalt der Besoldungsgruppe A10 Stufe 8 (3.358,10 €) also rund 11% für die Wahrnehmung seiner herausgehobenen Funktion erhalten, während es in 2022 (3911,93 €) nur noch rund 9,5% sind. Die Steuerprogression führt in den Fällen eher zu einer weiteren tatsächlichen Minderung. Diese Rechenbeispiele lassen sich auch beliebig an den anderen Stellenzulagen ausführen. Auch wenn eine lineare Anpassung hier vermutlich grundsätzlich ausscheidet, wäre es doch insgesamt wünschenswert, wenn bei den Stellenzulagen nach Ablauf von acht Jahren insgesamt ein kleiner Fortschritt zu sehen wäre.

Mit freundlichen Grüßen



André Marx