

2013	2,6	2,8
2014	2,6	2,8
2015	0,0	2,0
2016	1,0 ¹	2,4 ²
2017	2,0 ³⁾	2,0 ³

¹ Ab BesGr. A 11 greift der Mindestbetrag in Höhe von 35 € in der Endstufe nicht mehr.

² Mindestbetrag in Höhe von 80 € ist bis Entgeltgruppe 9 begrenzt.

³ Ab BesGr. A 11 greift der Mindestbetrag in Höhe von 75 € in der Endstufe nicht mehr.

Auf der Grundlage der Tabellen 6 und 7 ergeben sich für den Parameter 1 für das Jahr 2018 (Basis 2002 = 100) folgende Ergebnisse:

Tabelle 8: Besoldungs- und Tarifentwicklung innerhalb des Zeitraums 2003 bis 2017 (Basisjahr 2002=100), **Besoldungsgruppe A 5, Stufe 8** und der vergleichbaren **Entgeltgruppe E 4, Stufe 6**

Anpassungsjahr	Besoldungsindex	Tarifindex
2003	102,40	102,40
2004	104,46	104,46
2005	104,46	104,46
2006	104,46	104,46
2007	104,46	104,46
2008	107,59	107,59
2009	110,82	110,82
2010	112,15	112,15
2011	113,83	113,83
2012	116,79	116,79
2013	119,83	120,06
2014	122,94	123,42
2015	122,94	125,89
2016	124,86	129,83
2017	128,97	133,52

Tabelle 9: Besoldungs- und Tarifentwicklung innerhalb des Zeitraums 2003 bis 2017 (Basisjahr 2002=100), **ab Besoldungsgruppe A 11, Stufe 8**

Anpassungsjahr	Besoldungsindex	Tarifindex
2003	102,40	102,40
2004	104,46	104,46
2005	104,46	104,46
2006	104,46	104,46
2007	104,46	104,46
2008	107,59	107,59
2009	110,82	110,82
2010	112,15	112,15
2011	113,83	113,83
2012	116,79	116,79
2013	119,83	120,06
2014	122,94	123,42
2015	122,94	125,89
2016	124,17	128,91
2017	126,66	131,49

Die Abweichungen in dem für die Besoldungsanpassung im Jahr 2018 relevanten Zeitraum bewegen sich nach der vorgegebenen Formel des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Ur. vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 - RN 144) in folgendem Rahmen:

Die Besoldungsentwicklung bleibt über den Zeitraum der zurückliegenden 15 Jahre im Verhältnis zur Tarifentwicklung in einer Bandbreite von rd. 3,53 Prozent (in der Besoldungsgruppe A 5, Stufe 8) bis rd. 3,81 Prozent (ab Besoldungsgruppe A 11, Stufe 8) dahinter zurück und erreicht somit nicht die Fünf-Prozent-Grenze.

Eine Betrachtung der Entwicklung des Nominallohns und der Verbraucherpreise der vergangenen Jahre unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Besoldungsanpassung in Höhe von 2 Prozent, mindestens 75 €, in 2017, rechtfertigt die Prognose, dass die verfassungsrechtlichen Vorgaben für beide Parameter eingehalten werden. Zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht mit einem An-

stieg des Nominallohnindexes für das Jahr 2017 in einer Höhe zu rechnen, die zu einer Überschreitung der kritischen Grenze von fünf Prozent des Parameters 2 führen würde.

Auch unter dem Aspekt, dass der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seiner Pressemitteilung vom 20. März 2017 zur Konjunkturprognose 2017 und 2018 davon ausgeht, dass die Verbraucherpreise im Jahr 2017 deutlich ansteigen werden (Anstieg gegenüber der Prognose im November 2016 um 0,6 Prozent), kann aufgrund der Datenreihe ab 2003 davon ausgegangen werden, dass die verfassungsrechtlich kritische Grenze nicht erreicht wird. Die weitere Entwicklung der relevanten Faktoren wird fortlaufend überprüft.

Die bereits jetzt mögliche Staffelpflichtprüfung für das Prüfungsjahr 2018 führt zu dem Ergebnis, dass keiner der Parameter 1 bis 3 die kritische Grenze von 5 Prozent erreicht (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Prüfungsrelevant sind 2017 bis 2003

hier: weiterer gleichlanger Zeitraum, der den Zeitraum der fünf Jahre vor Beginn des 15-jährigen Betrachtungszeitraums abdeckt, somit 1998 bis 2012 (Basis: 1997 = 100)

Anpassungsjahr	Besoldungsindex	Tarifindex	Nominallohnindex*	Verbraucherpreisindex*
1998	101,50	101,50	101,01	101,30
1999	104,44	104,65	102,37	102,13
2000	104,44	106,74	104,01	103,67
2001	106,32	109,30	106,18	105,33
2002	108,66	109,30	107,90	106,75
2003	111,27	111,92	109,96	107,70
2004	113,51	114,17	110,02	109,36
2005	113,51	114,17	110,18	110,55
2006	113,51	114,17	111,92	112,09
2007	113,51	114,17	114,17	114,57
2008	116,91	117,60	118,02	117,89
2009	120,42	121,13	117,54	117,54
2010	121,86	122,58	120,31	118,48
2011	123,69	124,42	124,40	120,73
2012	126,91	127,65	126,33	123,10

* Basis: jahresbezogene Ermittlungen des Hessischen Statistischen Landesamtes

Auf der Grundlage der Berechnungsformel des Bundesverfassungsgerichtes (vgl. BVerfG, Urt. vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 - RN 144) ergibt sich Folgendes:

Die Besoldungsentwicklung in Hessen bleibt um rd. 0,58 Prozent hinter der Tarifentwicklung zurück (Parameter 1). Die Besoldungsentwicklung in Hessen liegt um rd. 0,46 Prozent über der Nominallohnentwicklung (Parameter 2) und um rd. 3,00 Prozent über der Verbraucherpreisentwicklung (Parameter 3).

Für das Jahr 2018 kann prognostiziert werden, dass auch im hier relevanten Zeitraum 2003 bis 2017 die Differenz zwischen der Entwicklung der Besoldung einerseits und der Entwicklung der Tarifeinkommen, des Nominallohns und der Verbraucherpreise andererseits in keinem Fall die kritische Abweichung von 5 Prozent erreichen wird und somit die verfassungsrechtlich vorgegebenen Grenzwerte der Parameter 1 bis 3 nicht überschritten werden.

b) Parameter 4 (systeminterner Besoldungsvergleich)

In Hessen ist die Besoldung erstmalig im Jahr 2016 mit unterschiedlich hohen Prozentpunkten in den einzelnen Besoldungsgruppen und Stufen (1 Prozent, mindestens 35 €) angepasst worden. In dem vorgelegten Gesetzentwurf ist für das Jahr 2017 eine Anpassung von 2 Prozent, mindestens jedoch in Höhe von 75 € vorgesehen. Von dem Mindestbetrag profitieren vor allem die unteren Besoldungsgruppen und dort insbesondere die ersten Stufen der Grundgehaltstabelle.

Diese besoldungspolitische Sozialkomponente des Mindestbetrages hat Auswirkungen auf das aus dem Leistungsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 2 GG abgeleitete besoldungsrechtliche Abstandsgebot. Danach sind zwischen den Besoldungsgruppen einer Besoldungsordnung, aber auch zwischen vergleichbaren Besoldungsgruppen bestimmte Abstände vorzusehen. Denn jedem Amt ist eine Wertigkeit immanent, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegelt. Damit ist die amtsangemessene Alimentation notwendig immer auch eine abgestufte Besoldung. Eine deutliche Verringerung der Abstände der Bruttogehälter höherer Besoldungsgruppen infolge unterschiedlich hoher linearer Anpassungen bei einzelnen Besoldungsgruppen indiziert ab einem bestimmten Grad der Abschmelzung einen Verfassungsverstoß (vgl. BVerfG, Entscheidung vom 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 u.a. - RN 92). Damit wird den für die Besoldung maßgeblichen Faktoren wie unterschiedlichen Qualifikationserfordernissen, dem Maß an Verantwortung, dem Ansehen eines Amtes und der damit verbundenen Personal- und Budgetverantwortung Rechnung getragen.

Überprüft wurden in den Besoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern die Auswirkungen der Gewährung von Mindestbeträgen auf die Grundgehälter im Rahmen der Besoldungsanpassungen in den Jahren 2016 und 2017 in allen Besoldungsgruppen und in allen Erfahrungsstufen.

Durch die Gewährung des Mindestbetrags in 2016 ist es zu einer Abschmelzung der Abstände der Grundgehälter in allen Stufen der Besoldungsgruppen von A 5 nach A 6 bis zu den Abständen der Besoldungsgruppe von A 10 nach A 11 gekommen. Von A 11 nach A 12 sind die Abstände bis Stufe 5 und von A 12 nach A 13 bis Stufe 3 betroffen. Keiner der Prozentsätze der Abschmelzung in der Besoldungsordnung A hat den Wert von 2 Prozent überschritten. Die Abschmelzung bewegt sich in einer Bandbreite von 0,20 Prozent bis unter 1,90 Prozent.

Durch die Gewährung des Mindestbetrags in 2017 ist es zu einer Abschmelzung der Abstände der Grundgehälter in allen Stufen in den Besoldungsgruppen von A 5 nach A 6 bis zu den Abständen der Besoldungsgruppe von A 10 nach A 11 gekommen, von A 11 nach A 12 bis Stufe 7, von A 12 nach A 13 bis Stufe 4 sowie geringfügig von A 13 nach A 14 in der Stufe 1. Keiner der Prozentsätze der Abschmelzung in der Besoldungsordnung A hat den Wert von 6 Prozent erreicht. Die Abschmelzung bewegt sich in einer Bandbreite von 0,50 Prozent bis unter 5,60 Prozent, mit höheren Raten in den unteren Besoldungsgruppen zu Beginn der beruflichen Tätigkeit.

Somit verringern sich zwar die Abstände zwischen den betroffenen Besoldungsgruppen in einem größeren Umfang als im Vorjahr. Dennoch bewegt sich die prozentuale Abschmelzung der Abstände der Grundgehälter innerhalb des höchstrichterlich vorgegebenen Rahmens von 10 Prozent im Sinne der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätze.

Neben dem systeminternen Abstandsgebot muss bei der Bemessung der Besoldung darüber hinaus der qualitative Unterschied zwischen der Grundsicherung für Arbeitssuchende, die der Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs dient, und dem einer erwerbstätigen Beamtin oder einem erwerbstätigen Beamten geschuldeten Unterhalt hinreichend deutlich werden (ständ. Rspr. vgl. u.a. BVerfG, Entscheidung v. 17. November 2015 - 2 BvL 19/09 - RN 93 m.w.N.).

Der Prüfung wurden folgende Annahmen zugrunde gelegt:

In allen Fallkonstellationen war ein "Alleinvertreiber-Haushalt" die Grundlage. Die niedrigste Laufbahngruppe in Hessen ist die des mittleren Dienstes. Deren Eingangssämter sind, abhängig von Qualifikation und Fachrichtung, den Besoldungsgruppen, A 5 bis A 7 zugewiesen. Ausgangspunkt der Prüfung ist die niedrigste Besoldung, die in Hessen erlangt werden kann. Denn ist in diesen Fallkonstellationen ein ausreichender Mindestabstand gewahrt, ist dies bei allen darüber liegenden Besoldungsgruppen ebenfalls der Fall.

Die geringste mögliche Besoldung ergibt sich aus dem Grundgehalt und den weiteren Bezügen der Besoldungsgruppe A 5, Stufe 1. Einzuzurechnen ist außerdem der Geldbetrag, den Beamtinnen und Beamte in dieser Besoldungsgruppe zusätzlich für Kinder erhalten, für die ihnen der Familienzuschlag zusteht. Da Angehörige der Besoldungsgruppen ab A 6 diesen Erhöhungsbetrag nicht erhalten, wurde die Besoldungsgruppe A 6 ebenfalls in die Prüfung einbezogen.

Im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation kinderreicher Beamtenfamilien aus den Jahren 1990 und 1998 wird hinsichtlich der Ermittlung des Mindestabstands der Besoldung zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum auf die dort niedergelegten Grundsätze zurückgegriffen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf Familienkonstellationen mit einem einzigen Einkommen und mehr als zwei Kindern gelegt. Zur Ermittlung der Nettoalimentation ist danach von den jährlichen Bezügen die Lohnsteuer, die Kirchensteuer mit einem Hebesatz von 9 Prozent und der Solidaritätszuschlag abzuziehen, aber das Kindergeld hinzuzurechnen. Bei der Festsetzung der Steuerbeträge wurde die besondere Monatslohnsteuertabelle 2017 mit privater Krankenversicherung ohne Nachweis zugrunde gelegt. Je nach Familienkonstellation wurde die Steuer nach der Steuerklasse 1 (Alleinstehend), 2 (Alleinerziehend mit einem Kind) sowie Steuerklasse 3 (bei (Ehe-)Paaren) ohne Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen berechnet. Der sozialhilferechtliche Gesamtbedarf errechnet sich nach Durchschnittssätzen (vgl. BVerfG, Entscheidung vom 24. November 1998 - 2 BvL 7/96 -).

Die für die Prüfung des Mindestabstandes herangezogenen Beträge der Grundsicherung sowie der jeweiligen Fallkonstellationen entsprechen den standardisierten Beispielsbedarfsberechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Zugrunde gelegt worden sind die ab dem 1. Januar 2017 geltenden Sätze, aufgestockt um einen pauschalierten Betrag für Bildungs- und Teilhabeleistungen für die schulpflichtigen Kinder. Sie sind aus den Tabellen 11 und 12 ersichtlich.

Für die Ermittlung der Nettobesoldung werden Durchschnittswerte von beihilfekonformen Krankenversicherungsbeiträgen für eine private Basis-Krankenversicherung, d.h. für eine Krankheitsabsicherung entsprechend dem Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung, zugrunde gelegt. Für eine verheiratete oder verpartnerte alleinverdienende Beamtin oder einen verheirateten oder verpartnerten alleinverdienenden Beamten mit zwei Kindern, für die Familienzuschlag zusteht, beträgt der (ambulante) Bemessungssatz gemäß der Hessischen Beihilfenverordnung 65 Prozent. Die oder der Betroffene muss damit das Krankheitsrisiko für sich und die Familie zu 35 Prozent absichern. Für die Erwachsenen werden hierfür im Durchschnitt monatliche Versicherungsprämien von jeweils 150 €, für jedes Kind von 60 € zugrunde gelegt, somit insgesamt 420 €. Wei-

terhin wird berücksichtigt, dass der Beihilfebemessungssatz in Hessen familienbezogen ausgestaltet ist. Für Alleinstehende wird daher beispielsweise bei einem (ambulanten) Bemessungssatz von 50 Prozent eine durchschnittliche Versicherungsprämie von monatlich 200 € zugrunde gelegt. Für den rein rechnerischen Vergleich wird sowohl bei der Nettobesoldung als auch bei dem Grundsicherungsbedarf das Kindergeld nicht eingerechnet. Beide Beträge dieser Komponente sind betragsmäßig identisch. Ihre Berücksichtigung bei dem Vergleich erhöhte lediglich die monatlichen Beträge, ohne dass dem eine eigene Aussagekraft zukäme.

Basis der jeweiligen Bruttobesoldung sind die ab dem 1. Juli 2017 gültigen Beträge, bestehend aus dem Grundgehalt der Stufe 1, der allgemeinen Stellenzulage, dem Familienzuschlag in entsprechender Anwendung des § 43 HBesG sowie den Sonderzahlungen nach dem Hessischen Sonderzahlungsgesetz (früher: Sonderzuwendung und Urlaubsgeld), mit Ausnahme des jährlichen Festbetrags. Nicht einbezogen werden die Stellenzulagen für bestimmte Verwendungen, die zwar den Angehörigen der Besoldungsgruppe A 5 mehrheitlich gezahlt werden, aber nicht standardmäßig zur Ausstattung der Ämter in den Besoldungsgruppen A 5 und höher gehören. Ebenso wenig fließt der Arbeitgeberanteil des Landes Hessen zu den vermögenswirksamen Leistungen von 6,65 € monatlich in die Berechnung ein, dessen Auswirkungen sind nur marginal.

Tabelle 11: Regelbedarf/Nettobesoldung Besoldungsgruppe A 5 Stufe 1

Berechtigte	Regelbedarf in €	Nettobesoldung in €	Abstand zur Grundsicherung in Prozent (Minimum = 15 Prozent)
Alleinstehende	722	1.636,58	rd. 127
Alleinerziehende, 1 Kind, 4 J.	901	1.855,88	rd. 106
(Ehe-) Paar ohne Kind	1.133	1.818,27	rd. 60
(Ehe-) Paar, 1 Kind, 4 J.	1.321	1.893,94	rd. 43
(Ehe-) Paar, 2 Kinder, 4 J., 12 J.	1.507	1.977,74	rd. 31
(Ehe-) Paar, 3 Kinder, 4 J., 12 J., 15 J.	1.742	2.223,57	rd. 28

Tabelle 12: Regelbedarf/Nettobesoldung Besoldungsgruppe A 6 Stufe 1

Berechtigte	Regelbedarf in €	Nettobesoldung in €	Abstand zur Grundsicherung in Prozent (Minimum = 15 Prozent)
Alleinstehende	722	1.661,65	rd. 130
Alleinerziehende, 1 Kind, 4 J.	901	1.884,71	rd. 109
(Ehe-) Paar ohne Kind	1.133	1.855,15	rd. 64
(Ehe-) Paar, 1 Kind, 4 J.	1.321	1.924,85	rd. 46
(Ehe-) Paar, 2 Kinder, 4 J., 12 J.	1.507	1.992,94	rd. 32
(Ehe-) Paar, 3 Kinder, 4 J., 12 J., 15 J.	1.742	2.225,42	rd. 28

Die Prüfung hat ergeben, dass die verfassungsrechtlich vorgegebenen Grenzwerte für den Parameter 4 nicht überschritten werden. Der verfassungsrechtlich gebotene Mindestabstand zur sozialhilferechtlichen Grundsicherung ist in den unteren Besoldungsgruppen in Hessen ausreichend gewahrt. Das ergibt sich aus dem Vergleich des Nettoeinkommens der Besoldungsgruppen ab A 5 in verschiedenen denkbaren Familienkonstellationen (vgl. Tabellen 11 und 12). Die Bandbreite des Abstandes bewegt sich dabei zwischen rd. 130 Prozent (bei Alleinstehenden) und rd. 28 Prozent bei (Ehe-)Paaren mit drei Kindern.

c) Parameter 5 (Quervergleich Besoldungsdurchschnitt Bund und Länder)

Der Quergleich für das Prüfungsjahr 2017 mit dem Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der Länder gemessen an der Bruttobesoldung für das Jahr 2016 ergibt, dass die verfassungsrechtliche Grenze von 10 Prozent vom Mittelwert eingehalten wird. Lediglich die Jahresbruttoeinkommen in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 mit Werten zwischen minus 2,80 Prozentpunkten (Besoldungsgruppe A 5) und minus 0,17 Prozentpunkten (Besoldungsgruppe A 10) liegen geringfügig unter dem für sie geltenden Mittelwert. Ab Besoldungsgruppe A 11 liegen die Bruttoeinkommen für alle weiteren Besoldungsgruppen über dem Mittelwert (vgl. dazu die Tabellen 13 bis 15).

Die für die Überprüfung dieses Parameters maßgebliche Jahresbruttobesoldung in Bund und Ländern wird auf Grundlage einheitlicher Kriterien ermittelt, die vom Arbeitskreis für Besoldungsfragen der Länder festgelegt wurden. In die Vergleichsberechnung fließt die Summe der Jahresbruttobesoldung für das jeweilige Kalenderjahr ein, bestehend aus dem Grundgehalt der Endstufe, allgemeiner Stellenzulage, Einmalzahlungen und Sonderzahlungen. Nicht integriert sind Amtszulagen, familienbezogene Besoldungsbestandteile sowie alle sonstigen Besoldungsbestandteile wie Erschwerniszulagen, Leistungsbesoldungselemente, vermögenswirksame Leistungen o.Ä. Die für die Prüfung des Parameters in Bezug genommene Jahresbruttobesoldung des Bundes und der Länder enthält die jeweils gegebenenfalls unterjährig vorgenommenen Besoldungsanpassungen für das Jahr 2016.

Tabelle 13: Quervergleich Besoldungsordnung A

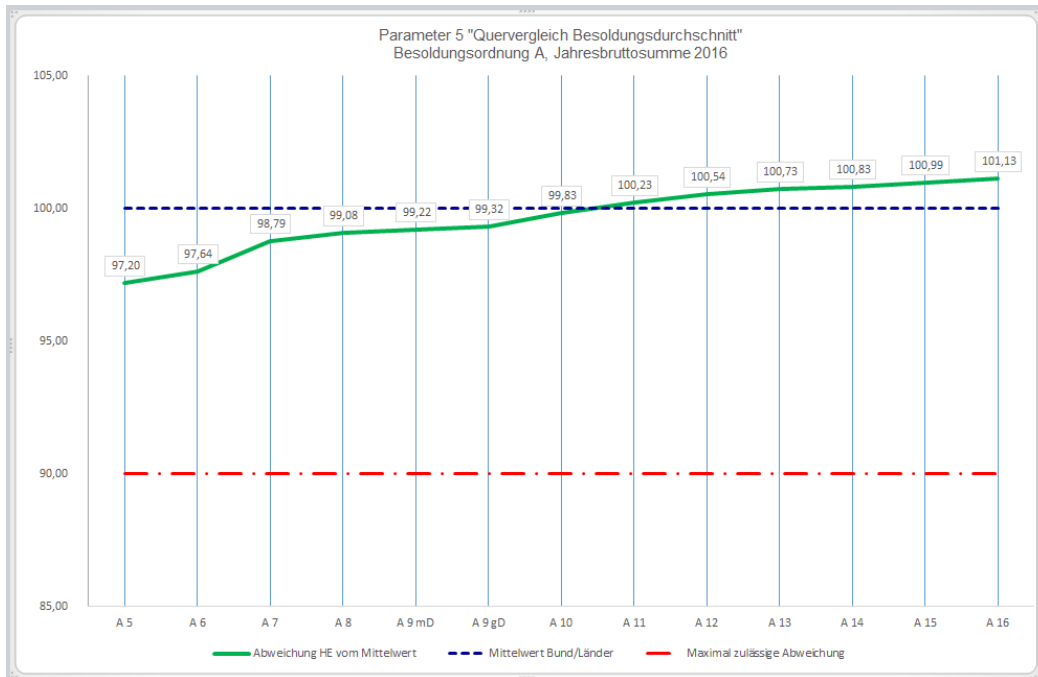


Tabelle 14: Quervergleich Besoldungsordnung B

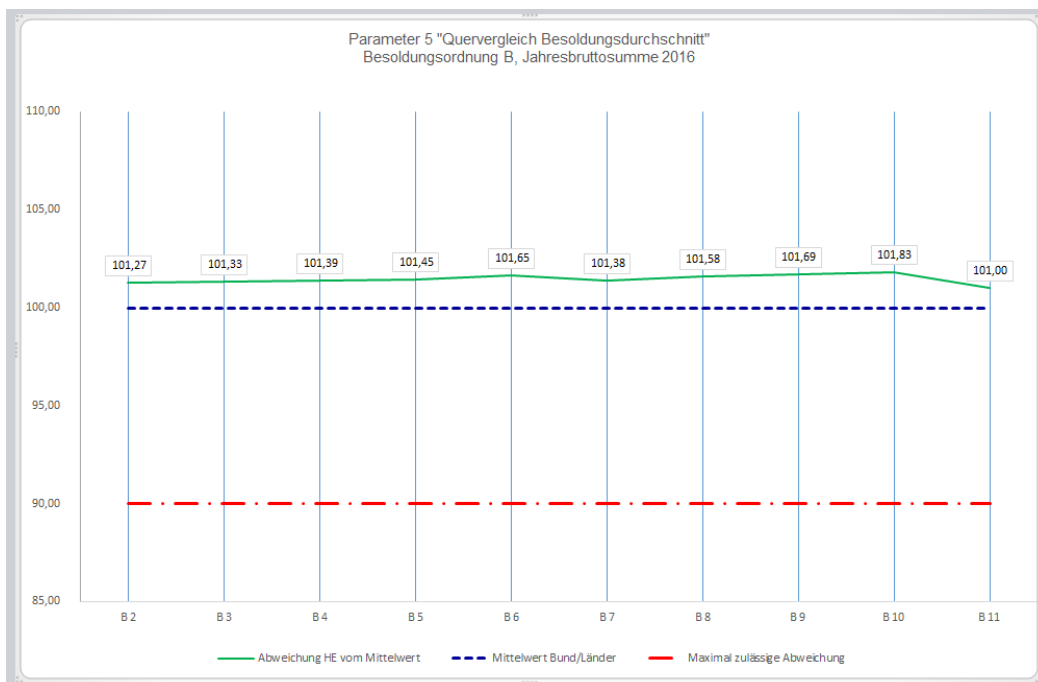
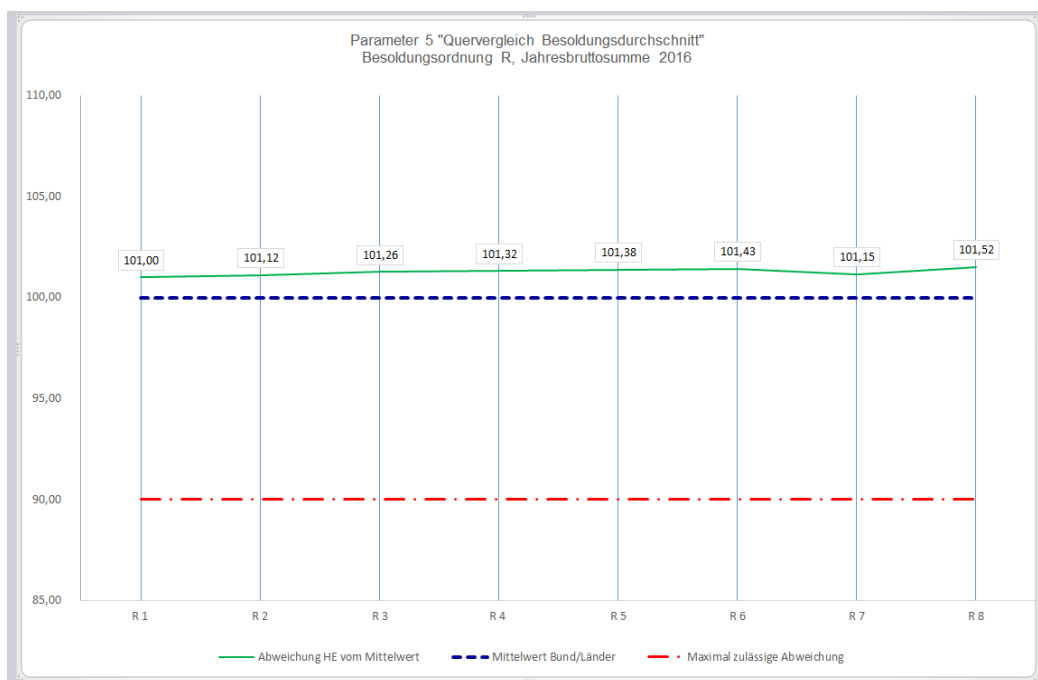


Tabelle 15: Quervergleich Besoldungsordnung R

Bis Parameter 5 für das Prüfungsjahr 2018 abschließend bewertet werden kann, wird eine Prognose zugrunde gelegt. Eine abschließende Betrachtung ist erst möglich, wenn die Gesetzgebungsverfahren in den Ländern für eine Besoldungsanpassung 2017 abgeschlossen sind. Aufgrund der Besoldungsanpassung in Hessen von 2 Prozent, mindestens 75 €, in 2017, den sich derzeit abzeichnenden Besoldungsanpassungen im Bund und in den anderen Ländern sowie unter Berücksichtigung der Toleranzgrenze einer Abweichung vom Mittelwert von bis zu 10 Prozent, kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die verfassungsgerichtlichen Vorgaben zum Quervergleich der Besoldung beim Bund und in den Ländern weiterhin mit deutlichem Sicherheitsabstand eingehalten werden.

V. Ergebnis der Prüfung der Parameter und Schlussfolgerungen zu der Höhe der Besoldungsanpassungen 2017 und 2018

Die Gesamtbetrachtung der vorgesehenen Besoldungsanpassung für die Jahre 2017 und 2018 ergibt, dass das Alimentationsniveau in Hessen unter Berücksichtigung des relevanten Erhöhungszeitraums den Vorgaben entspricht, die das Bundesverfassungsgericht zur amtsangemessenen Alimentation der Beamtinnen und Beamten aus Art. 33 Abs. 5 GG abgeleitet hat. Dies gilt sowohl im Hinblick auf den allgemeinen, nach relativen Kriterien bestimmten Orientierungsrahmen für eine verfassungsgemäße Alimentation als auch für den erforderlichen absoluten Mindestabstand der Nettoalimentation zum Grundsicherungsniveau. Bei keinem der fünf Parameter der ersten Prüfungsstufe lassen sich Anzeichen für eine verfassungswidrige Unteralimentation erkennen, sodass es einer weiteren Prüfung einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung und einer Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht nicht bedarf.

Der hessische Besoldungsgesetzgeber ist verfassungsrechtlich nicht zu einer Besoldungserhöhung in einem bestimmten (Mindest-)Umfang verpflichtet, um die Anforderungen aus Art. 33 Abs. 5 GG zu erfüllen, sondern verfügt über einen weiten Gestaltungsspielraum, innerhalb dessen der Besoldungsgesetzgeber eine Erhöhungsquote frei festlegen kann. Sie hat sich jedoch gemäß § 16 HBesG an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse zu orientieren. Dabei ist ein Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Bediensteten an der Teilhabe an einer positiven Lohnentwicklung und der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte herzustellen. Der Gestaltungsspielraum verengt sich, je mehr Parameter erfüllt sind; er erweitert sich, je größer die Abstände zu deren Grenzwerten sind. Der hessische Besoldungsgesetzgeber bewegt sich mit den in diesem Gesetz vorgesehenen Anpassungen innerhalb seines ihm verfassungsrechtlich zugestandenem Gestaltungsspielraums.

Auf der ersten Prüfungsstufe ist weder im Prüfungszeitraum für die Besoldungsanpassung 2017 noch für 2018 einer der Parameter erfüllt. Die Prüfung der Parameter 1 und 2 hat gezeigt, dass die Besoldung in Hessen deutlich innerhalb des vorgegebenen Rahmens zu der Tarifentwicklung und der Entwicklung der Nominallöhne liegt. Die Besoldung in Hessen weicht zwar in den zurückliegenden 15 Jahren von der Entwicklung des Tarifeinkommens, aber auch der Nominallöhne ab. Diese Abweichung erreicht keinen Umfang, der eine höhere Besoldungsanpassung als die in dem Gesetz vorgesehene wegen einer Kollision mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben gebieten würde.

Die Abwägung in Bezug auf die Entwicklung der Verbraucherpreise hat ergeben, dass die Besoldungsanpassung in dem Umfang von 2 Prozent und 2,2 Prozent auch einen höheren Anstieg der Verbraucherpreise als in den vergangenen Jahren ausgleichen könnte. Auch wenn zuletzt ein Anstieg der Verbraucherpreise im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen war und die künftige Entwicklung der Verbraucherpreise und des Nominallohnes gewissen Unsicherheiten unterliegt, sind jedoch keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich, die eine höhere Besoldungsanpassung erforderlich erscheinen lassen.

Insbesondere die in dem Gesetz enthaltene Gewährung einer sozialen Komponente im Jahr 2017 trägt dem Umstand Rechnung, dass gerade die unteren Besoldungsgruppen, die aufgrund ihrer geringeren wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Vergleich zu den höheren Besoldungsgruppen stärker von kurzfristigen Schwankungen bei den Verbraucherpreisen oder Kosten für Wohnraum und Transport betroffen sind, nicht bei einer kurzfristigen ungünstigen Veränderung der maßgeblichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Einbußen in ihrer Lebensführung hinnehmen müssen. Eine unzulässige Abschmelzung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen ist damit nicht verbunden. Insbesondere der Mindestbetrag in Höhe von 75 € im Jahr 2017 stellt sicher, dass beiden Zielsetzungen, der gezielten Stärkung der unteren Besoldungsgruppen als Ausfluss des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses und dem Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG, hinreichend Rechnung getragen wird, ohne in Widerspruch mit dem besoldungsrechtlichen systeminternen Abstandsgebot zu geraten.

Der Umfang der damit notwendig verbundenen Abschmelzung bewegt sich innerhalb des verfassungsrechtlich zulässigen Rahmens. Gleiches gilt für den verfassungsrechtlich gebotenen Mindestabstand zur sozialhilferechtlichen Grundsicherung in den unteren Besoldungsgruppen. Der Vergleich der beiden niedrigsten Besoldungsgruppen unter Zugrundelegung verschiedener familiärer Fallkonstellationen hat ergeben, dass die Bezüge dieser Beamtengruppen den sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf deutlich übersteigen und damit den Anforderungen genüge getan wird.

Der in Parameter 5 zu erhebende Quervergleich der Jahresbruttobesoldung des Bundes und der Länder ergab für das Prüfungsjahr 2017 in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10 eine Unterschreitung des Mittelwertes, die jedoch deutlich niedriger ist als die maßgebliche Grenze einer Unterschreitung von 10 Prozent. Dies ist in Hessen in keiner Besoldungsgruppe der Fall. Für das Jahr 2018 können zwar keine abschließenden Aussagen getroffen werden, da noch nicht in allen Ländern endgültige Entscheidungen über mögliche Anpassungen getroffen wurden. Der Rückgriff auf die Besoldungsentwicklung in der Vergangenheit, die derzeit vergleichbare Entwicklung in anderen Ländern und der hohe Sicherheitsabstand führen jedoch zu der Schlussfolgerung, dass Parameter 5 auch für 2018 eingehalten wird.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass sich in keinem der fünf Parameter der ersten Prüfungsstufe Anzeichen für eine verfassungswidrige Unteralimentation erkennen lassen; dies wird auch durch die zusätzliche Staffelfprüfung der Parameter 1 bis 3 bestätigt. Bei der Festlegung der Höhe der Besoldungsanpassung hat der Besoldungsgesetzgeber innerhalb seines Gestaltungsspielraums in dem gebotenen Umfang die Verbraucherpreisentwicklung und die allgemeine Einkommensentwicklung sowohl außerhalb als auch innerhalb des öffentlichen Dienstes im Blick behalten. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es hier zu Steigerungen gekommen, die in dem Abwägungsprozess über die Besoldungsanpassung Berücksichtigung gefunden haben. Zugleich werden andere, den Besoldungsgesetzgeber treffende Obliegenheiten mit der Verpflichtung einer amtsangemessenen Alimentation seiner Bediensteten in Ausgleich gebracht.

Unter Abwägung der vorgenannten Punkte ist durch die vorgesehene Besoldungs- und Versorgungsanpassung die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten ebenso wie unter Berücksichtigung des allgemeinen Interesses an einer langfristig soliden Haushaltsführung eine maßvolle Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung gewährleistet.

VI. Finanzielle Auswirkungen

Die vorgesehene Anpassung 2017 führt im laufenden Jahr im Vergleich zum Jahr 2016 zu Personalmehrausgaben in Höhe von rd. 75 Mio. €. Davon entfallen auf den Bereich der Besoldung rd. 49 Mio. € und auf den Versorgungsbereich rd. 26 Mio. €. Die zur Deckung dieser Mehrbedarfe erforderlichen finanziellen Mittel sind bereits teilweise in den jeweiligen Einzelplänen enthalten. Die unter Berücksichtigung dieser Beträge verbleibende Deckungslücke in Höhe von rd. 38 Mio. € kann im Haushaltsvollzug - sofern erforderlich - durch eine Entnahme aus der allgemeinen Rücklage geschlossen werden.

Im Jahr 2018 ergeben sich Personalmehrausgaben in Höhe von rd. 299 Mio. €. Diese verteilen sich mit rd. 193 Mio. € auf den Beamten- und mit rd. 106 Mio. € auf den Versorgungsbereich. Bei voller Jahreswirksamkeit im Jahr 2019 ergeben sich Personalmehrausgaben in Höhe von rd. 312 Mio. €, die sich aus einem Mehrbedarf im Beamtenbereich in Höhe von rd. 202 Mio. € und für den Versorgungsbereich in Höhe von rd. 110 Mio. € zusammensetzen. Die Ausgaben werden im Rahmen der Aufstellung des Doppelhaushalts 2018/2019 berücksichtigt.

Bei doppischer Betrachtung beläuft sich der Mehraufwand im Jahr 2017, der ausschließlich bei den aktiven Beamtinnen und Beamten anfällt, auf rd. 49 Mio. €. Hinzu treten rd. 360 Mio. € bei den Pensionsrückstellungen, die dadurch zustande kommen, dass die vorgesehene Besol-

dungsanpassung oberhalb der bilanziell bereits berücksichtigten Gehaltstrends von 1,5 Prozent jährlich liegt.

Im Jahr 2018 beläuft sich der doppische Mehraufwand, der ausschließlich bei den aktiven Beamtinnen und Beamten anfällt, auf rd. 193 Mio. €. Hinzu treten 520 Mio. € bei den Pensionsrückstellungen, weil die vorgesehene Besoldungsanpassung oberhalb des bilanziell bereits berücksichtigten Gehaltstrends von 1,5 Prozent pro Jahr liegt.

Ab dem Haushaltsjahr 2019 beläuft sich der doppische Mehraufwand, der ausschließlich bei den aktiven Beamtinnen und Beamten anfällt, auf rd. 202 Mio. € pro Jahr. Bei den Pensionsrückstellungen ergibt sich ab dem Haushaltsjahr 2019 keine wesentliche bilanzielle Belastung.

Auswirkungen auf die Liquiditäts-, Ergebnis- und Erfolgsrechnung:

	Liquidität		Ergebnis	
	Ausgaben	Einnahmen	Aufwand	Ertrag
Einmalig im Haushaltsjahr (2017)	rd. 75,3 €		rd. 409,0 €	
Einmalig in künftigen Haushaltsjahren (2018)	rd. 298,6 €		rd. 713,0 €	
Laufend ab Haushaltsjahr (2019)	rd. 312,1 €		rd. 202,0 €	

Entsprechende finanzielle Auswirkungen ergeben sich bei den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Abhängigkeit von der Zahl der dort vorhandenen Berechtigten.

B. Im Einzelnen

Zu Art. 1

Zu Nr. 1 und Nr. 4

Nr. 2 enthält die erforderlichen Änderungen der maßgeblichen Anspruchsgrundlagen für die Besoldungsanpassung. Die in § 16 Abs. 2 genannten Bezüge erhöhen sich einheitlich zum 1. Juli 2017 um 2 Prozent. Hierzu gehören die Grundgehälter der Besoldungsordnungen A, B, W und R (Anlage IV) und C (Anlage VIII), die Beträge des Familienzuschlags (Anlage V) sowie die Beträge der Amtszulagen und der allgemeinen Stellenzulage (Anlage VII). Erhöht werden ebenfalls die Monatsbeträge der Überleitungstabelle in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A (Anlage 1 zum Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz). Die entsprechenden Anlagen werden ersetzt. Die Grundgehaltssätze werden mindestens um jeweils 75 € erhöht. Die Anwärtergrundbeträge (Anlage VI) werden zum gleichen Zeitpunkt um einen Festbetrag in Höhe von 35 € angepasst.

Über die Verweisung des § 75 werden ebenso die Bezüge nach fortgeltendem altem Recht von der linearen Erhöhung erfasst. Die Anpassung wird für alle Besoldungsgruppen zum gleichen Zeitpunkt wirksam.

Eine Erhöhung der Auslandsbezüge ist mit dieser Anpassung nicht verbunden, weil für die hessischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes gelten. Die jeweiligen Bezüge sowie die Grundgehaltsspannen nehmen ausschließlich an den für den Bund geltenden Erhöhungen teil.

Zu Nr. 2

Zu Buchst. a

Im Haushalt 2017 wurden die Ämter einer Abteilungsdirektorin bzw. eines Abteilungsdirektors bei den Polizeipräsidiën in die Besoldungsgruppe B 2 angehoben. Diese Änderung wird nun besoldungsrechtlich nachgezeichnet. Ausgenommen hiervon bleiben die genannten Ämter beim Polizeipräsidium Frankfurt am Main, bei dem diese Ämter bereits der Besoldungsgruppe B 3 zugeordnet sind. Entsprechend angehoben werden ebenfalls die Ämter der Direktorinnen bzw. Direktoren jeweils des Abteilungsstabes und der Kriminaldirektion beim Polizeipräsidium Frankfurt am Main. Zur Übertragung der Ämter an die jeweiligen Amtsinhaberinnen bzw. Amtsinhaber sind zusätzlich die jeweiligen Amtsbezeichnungen auszuweisen.

Zu Buchst. b und c

Die beiden Landesbetriebe Hessisches Baumanagement und Hessisches Immobilienmanagement sind zum Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBIH) zusammengelegt worden. Mit der Gründung des LBIH wurde der Dienstposten einer Stellvertretung der Direktorin bzw. des Direktors des LBIH eingerichtet. Der Dienstposten der Vertreterin bzw. des Vertreters wird der Besoldungsgruppe B 3 zugeordnet.

Die Ämter der Regierungsvizepräsidentinnen bzw. der Regierungsvizepräsidenten bei den Regierungspräsidien in Gießen und Kassel (bisher: Besoldungsgruppe B 3) werden an die Einstufung des Vizepräsidentenamtes beim Regierungspräsidium Darmstadt (Besoldungsgruppe B 4) angepasst. Die Einstufung der Ämter der Regierungsvizepräsidentinnen und Regierungsvizepräsidenten richtete sich vor dem Inkrafttreten des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes mittelbar nach der Einwohnerzahl des Regierungsbezirks. Diese Einstufungsgrundlage ist seit dem 1. März 2014 entfallen. Der zwischenzeitlich erheblich gestiegene Zuwachs an zentralisierten Querschnittsaufgaben für die Landesverwaltung mit erheblich gestiegenen Personal-, Budget- und Sachverantwortlichkeiten (z.B. zentrale Beihilfestelle sowie zentrale Pensionsbehörde beim Regierungspräsidium Kassel, zentrale Flüchtlings-, Erstaufnahme- sowie Integrationsaufgaben beim Regierungspräsidium Gießen) rechtfertigen die Einstufung in die Besoldungsgruppe B 4. Damit ist der Gleichklang mit der Einstufung des Amtes der Regierungsvizepräsidentin bzw. des Regierungsvizepräsidenten des Regierungspräsidium Darmstadt erreicht, das ebenfalls mit der Besoldungsgruppe B 4 ausgestattet ist.

Neu eingerichtet wurde beim Regierungspräsidium Gießen die Abteilung "Flüchtlingsangelegenheiten, Erstaufnahmeeinrichtung und Integration", in die die vorher eigenständige untere Landesbehörde "Hessische Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge" (HEAE) vollständig eingegliedert worden ist. Der Abteilung Flüchtlingsangelegenheiten, Erstaufnahmeeinrichtung und Integration und ihrer Leitung kommt insoweit im Vergleich zu den anderen Abteilungen der Regierungspräsidien eine herausgehobene Stellung zu; daneben vereint die Leitung einerseits das Profil der klassischen Leitungsfunktion der HEAE als auch die Aufgabenstellungen der bis dahin landesweit tätigen Projektgruppe Flüchtlinge beim Regierungspräsidium Gießen. Hinzu treten als Aufgabenschwerpunkte insbesondere bundesweite Repräsentations- und Prozesssteuerungsaufgaben an der Schnittstelle zu anderen Bundes- und Landesbehörden sowie zu den Gebietskörperschaften. Die besondere und herausgehobene Aufgabenstellung rechtfertigt die Einstufung des Amtes in die Besoldungsgruppe B 4. Die jeweiligen Planstellen stehen ab dem Haushaltsjahr 2017 zur Verfügung. Diese Änderung wird besoldungsrechtlich nachgezeichnet.

Zu Nr. 3

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung infolge der Einführung des sog. Tenure Track im Rahmen der Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes vom 30. November 2015 (GVBl. S. 510). Die Qualifikationsprofessuren nach § 64 Abs. 5 HHG sind aufgrund eines Redaktionsversehens bislang vom Wortlaut her nicht ausdrücklich erfasst gewesen. Eine besoldungsfachliche Änderung des Regelungsinhaltes ist damit nicht verbunden.

Zu Art. 2**Zu Nr. 1 und Nr. 3**

Nr. 1 enthält die erforderlichen Änderungen der maßgeblichen Anspruchsgrundlagen für die Besoldungsanpassung im Jahr 2018. Die in § 16 Abs. 2 genannten Bezüge erhöhen sich einheitlich zum 1. Februar 2018 um 2,2 Prozent. Hierzu gehören die Grundgehälter der Besoldungsordnungen A, B, W und R (Anlage IV) und C (Anlage VIII), die Beträge des Familienzuschlags (Anlage V) sowie die Beträge der Amtszulagen und der allgemeinen Stellenzulage (Anlage VII). Erhöht werden ebenfalls die Monatsbeträge der Überleitungstabelle in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A (Anlage 1 zum Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz). Die entsprechenden Anlagen werden ersetzt und enthalten die im Jahr 2018 angepassten Beträge.

Die Anwärtergrundbeträge (Anlage VI) werden zum 1. Februar 2018 um weitere 35 € erhöht.

Über die Verweisung des § 75 werden ebenso die Bezüge nach fortgeltendem altem Recht von der linearen Erhöhung erfasst. Die Anpassung wird für alle Besoldungsgruppen zum gleichen Zeitpunkt wirksam. Eine Erhöhung der Auslandsbezüge ist mit dieser Anpassung nicht verbunden, weil für die hessischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes gelten. Die jeweiligen Bezüge sowie die Grundgehaltsspannen nehmen ausschließlich an den für den Bund geltenden Erhöhungen teil.

Zu Nr. 2

Für die Leitung des Hessischen Landesarchivs ist gegenwärtig kein Dienstposten ausgebracht; die Leitungsfunktion ist vertretungsweise wahrgenommen worden. Um den erhöhten Anforderungen an die Leitung des Hessischen Landesarchivs gegenüber den übrigen Archivleitungen jedoch Rechnung zu tragen, soll für die Leitung des Hessischen Landesarchivs das Amt einer Präsidentin des Hessischen Landesarchivs bzw. eines Präsidenten des Hessischen Landesarchivs eingerichtet werden. Das Amt wird der Besoldungsgruppe B 3 zugeordnet. Dies ist aufgrund der Besoldungseinstufung vergleichbarer Funktionen in den anderen Bundesländern und im Vergleich mit den Einstufungen der Dienststellenleitungen der anderen Einrichtungen im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst angemessen.

Zu Art. 3

Mit jeder Anpassung der Besoldung nach § 16 HBesG sind auch die Grundgehaltssätze und Monatsbeträge der Anlage 1 des HBesVÜG anzupassen. Es handelt sich um Folgeänderungen zu Art. 1 Nr. 1. Die ab 1. Juli 2017 gültige Anlage 1 enthält die linear um 2 Prozent unter Berücksichtigung des Mindestbetrages in Höhe von 75 € angepassten Beträge.

Zu Art. 4

Mit jeder Anpassung der Besoldung nach § 16 HBesG sind auch die Grundgehaltssätze und Monatsbeträge der Anlage 1 des HBesVÜG anzupassen. Es handelt sich um Folgeänderungen zu Art. 2 Nr. 1. Die ab 1. Februar 2018 gültige Anlage 1 enthält die linear um 2,2 Prozent angepassten Beträge.

Zu Art. 5

Die Regelung dient dazu, die besoldungsrechtlichen linearen Erhöhungen entsprechend auf die versorgungsberechtigten Personen im Land Hessen zu übertragen. Nach Abs. 1 werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und sonstigen Versorgungsbestandteile erhöht, soweit diese an Bezügerhöhungen teilnehmen. Dazu zählen auch z.B. die Bemessungsgrundlage für das Altersgeld nach § 77 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes und die Überleitungszulagen nach § 6 Abs. 1, 4 und 5 HBesVÜG. Sogenannte Festbeträge (z.B. Unterhaltsbeiträge für Altgeschiedene) werden grundsätzlich um 0,1 Prozentpunkte verringert erhöht (Abs. 2).

Zu Art. 6**Zu Nr. 1**

Es handelt sich um die Korrektur eines redaktionellen Versehens. Die Aufnahme der Abgeordnetenzeit in § 6 Abs. 3 Nr. 6 HBeamtVG durch das 2. DRModG wird in § 7 Abs. 1 HBeamtVG nachvollzogen.

Zu Nr. 2

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung sowie eine Folgeänderung zu Nr. 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb.

Zu Nr. 3**Zu Buchst. a Doppelbuchst. aa**

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Bei einer Nachversicherung werden Kindererziehungszuschläge bereits in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Dies gilt auch dann, wenn z.B. eine entlassene Beamtin oder ein entlassener Beamter wieder in das Beamtenverhältnis zurückkehrt. In diesem Fall sind keine Zuschläge nach § 56 HBeamtVG zu zahlen. Sie können vorübergehend nach § 15 Abs. 3 HBeamtVG berücksichtigt werden. Dies gilt nur bei Erfüllung der Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung.

Zu Buchst. a Doppelbuchst. bb

In der Rentenversicherung kommt es in Einzelfällen vor, dass Kindererziehungszeiten zu Unrecht berücksichtigt werden, obwohl sie in ein ununterbrochenes Beamtenverhältnis fallen. Eine Korrektur erfolgt in der Regel erst mit dem Beginn der Rentenzahlung nach Erreichen der Altersgrenze. Bei vorzeitigem Ruhestandsbeginn können dadurch Versorgungslücken entstehen, weil bei den Zuschlägen nach § 56 HBeamtVG auf die rentenrechtliche Festsetzung abgestellt wird. Deshalb erfolgt die Klarstellung, dass in solchen Fällen trotzdem Zuschläge nach § 56 HBeamtVG gezahlt werden. Die Berücksichtigung der Kindererziehungszeit nach § 15 Abs. 3 HBeamtVG ist dann ausgeschlossen.

Zu Buchst. b

Die Beträge für die Kindererziehungszuschläge werden bei einer Besoldungs- und Versorgungserhöhung angepasst. Deshalb wird § 56 HBeamtVG entsprechend geändert.

Zu Buchst. c

Es handelt sich um die Korrektur einer gesetzlichen Lücke. Grundsätzlich werden die Zuschläge nach § 56 HBeamtVG nicht durch Höchstgrenzen gekappt. Jedoch tritt das Land Hessen ersatzweise an die Stelle der Rentenversicherung für Pflichtversicherungszeiten aufgrund von Kindererziehung und nicht erwerbsmäßiger Pflege, wenn die Wartezeit nicht erfüllt wurde. Da auch beim Bezug einer gesetzlichen Rente die Höchstgrenzenkappung für Kindererziehungs- und Pflegezuschläge bei der Anrechnung nach § 59 HBeamtVG gilt, ist es sachgerecht für die Zuschläge nach § 56 Abs. 4 Satz 5, Abs. 5 und 6 die Höchstgrenzenkappung für die Zukunft einzuführen.

Zu Nr. 4

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Zum Altersgeld werden nur Kindererziehungszuschläge aus dem Beamtenverhältnis gezahlt. Zudem werden bei der Rentenanrechnung nur solche Beitragszeiten berücksichtigt, die bis zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis entstanden sind. Dies entspricht der bis dahin erworbenen Versorgungsanwartschaft und ermöglicht außerdem bereits zum Zeitpunkt der Entlassung eine sachgerechte Prognose und Vorabauskunft zur Höhe des späteren Altersgeldes.

Zu Nr. 5

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung. Nach § 78 Nr. 8 HBeamtVG richtet sich die Anwendung der Kindererziehungs- und Pflegezuschläge für vorhandene versorgungsberechtigte Personen nach dem Recht vor dem 1. März 2014. Danach werden neben der Mindestversorgung keine Zuschläge gewährt. Die entsprechenden Durchführungshinweise des Bundes wurden 2003 im Staatsanzeiger Nr. 33 veröffentlicht. Diese Vorgehensweise wurde durch das Urteil des BVerwG vom 23. Juni 2016 (2 C 17.14) bestätigt.

Zu Art. 7**Zu Nr. 1 bis 3**

Die Beträge für die Kindererziehungszuschläge werden bei einer Besoldungs- und Versorgungserhöhung angepasst. Deshalb wird § 56 HBeamtVG entsprechend geändert.

Zu Art. 8

Durch die Änderung erfolgt eine Angleichung an das Recht des Bundes und der anderen Länder. Sie dient der weiteren Flexibilisierung bei besonderen Bedürfnissen einzelner Reisepprofile, z.B. bei Dienstreisenden mit körperlichen Einschränkungen, Schwerbehinderung oder auch im Hinblick auf besondere Begleit- oder Sicherheitsbedürfnisse.

Zu Art. 9

Mit der Vorschrift werden die linearen Besoldungserhöhungen zum 1. Juli 2017 um jeweils 2 Prozent auf die Mehrarbeitsvergütung übertragen. Die Erhöhung erfolgt nach Maßgabe des Art. 1 Nr. 1 (§ 16 Abs. 2 HBesG).

Zu Art. 10

Mit der Vorschrift werden die linearen Besoldungserhöhungen zum 1. Februar 2018 um jeweils 2,2 Prozent auf die Mehrarbeitsvergütung übertragen. Die Erhöhung erfolgt nach Maßgabe des Art. 2 Nr. 1 (§ 16 Abs. 2 HBesG).

Zu Art. 11**Zu Nr. 1**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund des Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung (HBesVAnpG 2016) vom 14. Juli 2016 (GVBl. S. 110).

Zu Nr. 2

Die Aufhebung des § 5 Abs. 3 Satz 2 HPolMVergV erfolgt zum Zwecke der Angleichung an die bestehende Vorgriffsregelung zur Berechnung der zeitanteiligen Besoldung für überobligatorische Arbeit von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Mehrarbeitsvergütung.

Zu Art. 12

Mit der Vorschrift werden die linearen Besoldungserhöhungen zum 1. Juli 2017 um jeweils 2 Prozent auf die Mehrarbeitsvergütung übertragen. Die Erhöhung erfolgt nach Maßgabe des Art. 1 Nr. 1 (§ 16 Abs. 2 HBesG).

Zu Art. 13

Mit der Vorschrift werden die linearen Besoldungserhöhungen zum 1. Februar 2018 um jeweils 2,2 Prozent auf die Mehrarbeitsvergütung übertragen. Die Erhöhung erfolgt nach Maßgabe des Art. 2 Nr. 1 (§ 16 Abs. 2 HBesG).

Zu Art. 14

Mit dieser maßvollen Anhebung des Zuschlags in Hessen von bisher 5 Prozent der (Voll-)Bezüge, mindestens 220 €, auf 10 Prozent der (Voll-)Bezüge, mindestens 300 €, wird den Vorgaben an eine amtsangemessene Alimentation bei begrenzter Dienstfähigkeit Rechnung getragen, gleichzeitig aber auch der Anreiz erhalten, wieder im vollem Umfang den Dienst zu verrichten, falls die Dienstfähigkeit wieder hergestellt ist.

Zu Art. 15

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung zu Art. 1 Nr. 2 Buchst. a. Die Ämter werden geschaffen, um den Belastungen in Funktionen des höheren Polizeivollzugsdienstes Rechnung zu tragen und die Attraktivität für die Übernahme verantwortungsvoller Führungsfunktionen in der hessischen Polizei sicherzustellen.

Zu Art. 16

Mit der Regelung wird sichergestellt, dass aus der Erhöhung der Besoldung und Versorgung resultierende Mehrausgaben mit Zustimmung des Ministeriums der Finanzen auch geleistet werden dürfen, wenn die veranschlagten Budgets dadurch überschritten werden. Ein formeller Überschreitungsantrag nach § 37 der Landeshaushaltsordnung ist dafür nicht erforderlich. Gleiches gilt, wenn durch die Erhöhungen die veranschlagten Gesamtkosten eines Produkts überschritten werden.

Die nach Art. 142 der Hessischen Verfassung gebotene Deckung der Mehrausgaben erfolgt aus entsprechenden Entnahmen aus der allgemeinen Rücklage.

Die Mehrbedarfe durch die Erhöhung der Mehrarbeitsvergütungen werden im Rahmen der veranschlagten Mittel gedeckt.

Die Auswirkungen des Gesetzes für die Haushaltsjahre 2018 ff. sind im Rahmen der Aufstellung des Doppelhaushalts 2018/2019 und der mittelfristigen Finanzplanung 2017-2021 zu berücksichtigen.

Zu Art. 17

Dieser Artikel enthält den erforderlichen Zuständigkeitsvorbehalt für den Verordnungsgeber.

Zu Art. 18

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten am Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes.

Abweichend hiervon treten die Regelungen in Nr. 1 als Korrekturen redaktioneller Versehen und Folgeänderungen mit Wirkung vom 1. März 2014 in Kraft, d.h. mit Inkrafttreten der Regelungen zur Dienstrechtsreform.

Mit Nr. 2 wird der Gleichklang der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der anteiligen Besoldung für überobligatorische Stunden bei Teilzeitbeschäftigung mit der bestehenden Vorgriffsregelung ab Inkrafttreten der Hessischen Polizeimehrarbeitsvergütungsverordnung hergestellt.

Mit Nr. 3 wird gewährleistet, dass die erhöhten Vergütungssätze zeitgleich mit der Anpassung der Besoldung zum 1. Juli 2016 wirksam werden.

Nr. 4 gewährleistet, dass die Änderungen in der Besoldungsordnung B und der Hessischen Polizeiaufbahnverordnung zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die notwendigen finanziellen Mittel wurden im Haushalt zu diesem Zweck bereitgestellt.

Die Regelung in Nr. 5 stellt sicher, dass Monatsbeträge aus der Überleitungstabelle sowie die Vergütungssätze nach der Hessischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung und nach der Hessischen Polizeimehrarbeitsvergütungsverordnung zeitgleich mit der Anpassung der Dienstbezüge ebenfalls entsprechend erhöht werden. Gleiches gilt für die Anhebung der Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit und die Änderungen im Hessischen Beamtenversorgungsgesetz.

Nr. 6 trägt dafür Sorge, dass die Änderung in Art. 6 Nr. 3 Buchst. c erst mit Wirkung für die Zukunft in Kraft tritt, damit eventuell betroffene Einzelfälle rechtzeitig umgestellt werden können. Die notwendigen Planstellen für die Leitungsfunktion im Hessischen Landesarchiv können frühestens im Haushaltsjahr 2018 bereitgestellt werden.

Die Vorschrift in Nr. 7 regelt das Inkrafttreten der Besoldungsanpassung zum 1. Februar 2018. Neben der Anpassung der betreffenden Dienst- und Anwärterbezüge werden auch die Monatsbeträge aus der Überleitungstabelle sowie die Vergütungssätze nach der Hessischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung und nach der Hessischen Polizeimehrarbeitsvergütungsverordnung zeitgleich erhöht.

Wiesbaden, 25. April 2017

Für die Fraktion
der CDU
Der Fraktionsvorsitzende:
Boddenberg

Für die Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Der Fraktionsvorsitzende:
Wagner (Taunus)

Anlagen

Anhang 1

zu Art. 1 des Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in den Jahren 2017 und 2018 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (HBesVAnpG 2017/2018)

Anlage IV

1. Besoldungsordnung A

Gültig ab 1. Juli 2017

Grundgehaltstabelle für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 5	2 030,67	2 070,69	2 094,28	2 146,61	2 197,91	2 250,24	2 302,56	2 354,89
A 6	2 075,82	2 125,06	2 173,29	2 232,79	2 294,35	2 353,86	2 420,55	2 476,98
A 7	2 162,00	2 200,99	2 260,50	2 352,84	2 443,12	2 533,41	2 601,13	2 669,87
A 8	2 289,22	2 342,58	2 425,68	2 542,65	2 658,58	2 741,69	2 823,77	2 905,85
A 9	2 426,71	2 482,11	2 574,45	2 704,75	2 821,72	2 919,19	3 007,42	3 092,58
A 10	2 601,13	2 652,43	2 813,51	2 973,57	3 130,54	3 245,46	3 356,26	3 468,10
A 11	2 981,77	3 077,19	3 241,35	3 407,56	3 516,32	3 634,55	3 749,58	3 865,39
A 12	3 198,26	3 319,33	3 516,32	3 713,31	3 846,37	3 990,12	4 129,64	4 271,28
A 13	3 722,64	3 854,82	4 044,02	4 233,22	4 364,28	4 495,36	4 626,42	4 754,32
A 14	3 917,19	4 104,28	4 350,56	4 594,71	4 762,78	4 932,94	5 101,01	5 271,19
A 15	4 805,06	4 954,09	5 122,15	5 291,27	5 459,33	5 626,33	5 793,35	5 959,29
A 16	5 306,07	5 484,69	5 678,13	5 872,61	6 064,98	6 260,53	6 453,96	6 645,26
Aufstiegs- intervalle	2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	Endgrund- gehalt (nach 23 Jahren)

2. Besoldungsordnung B

Anlage IV

Gültig ab 1. Juli 2017

Grundgehaltstabelle für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
B 1	5 958,70
B 2	6 931,90
B 3	7 343,89
B 4	7 775,38
B 5	8 270,47
B 6	8 737,95
B 7	9 192,71
B 8	9 666,69
B 9	10 255,22
B 10	12 082,74
B 11	12 553,79

3. Besoldungsordnung W**Anlage IV****Gültig ab 1. Juli 2017****Grundgehaltstabelle für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung W**

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbetrag in Euro)
W 1	4 129,00

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)				
	Stufen mit jeweils fünfjährigen professoralen Erfahrungszeiten				
	1	2	3	4	5
W 2	5 183,75	5 378,95	5 574,16	5 769,36	5 964,57
W 3	5 747,67	5 964,57	6 192,31	6 420,04	6 645,62

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
W L1	5 747,67
W L2	6 289,91
W L3	7 699,71

