



Stenografischer Bericht

– öffentliche Anhörung –

88. Sitzung des Innenausschusses

7. März 2013 10:02 bis 14:13 Uhr

Anwesend:

Vorsitzender Abg. Horst Klee (CDU)

CDU

Abg. Alexander Bauer
Abg. Holger Bellino
Abg. Christian Heinz
Abg. Dr. Rolf Müller (Gelnhausen)
Abg. Helmut Peuser
Abg. Jan Schneider

SPD

Abg. Nancy Faeser
Abg. Dieter Franz
Abg. Lisa Gnadl
Abg. Günter Rudolph

FDP

Abg. Dr. Frank Blechschmidt
Abg. Wolfgang Greilich
Abg. Helmut von Zech

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Abg. Ellen Enslin
Abg. Jürgen Frömmrich
Abg. Daniel Mack

DIE LINKE

Abg. Hermann Schaus

Fraktionsassistenten:

FraktAss	Dr. Walter Fishedick	(Fraktion der CDU)
FraktAss	Ralf Sturm	(Fraktion der SPD)
FraktAss	Sönke Greimann	(Fraktion der FDP)
FraktAss	Rolf Krämer	(Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
FraktAss	Adrian Gabriel	(Fraktion DIE LINKE)

Landesregierung, Rechnungshof, Datenschutz, Landtagskanzlei:

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amts-/ Dienstbezeichnung	Ministerium, Behörde
Werner Koch	StS	HMdluS
Grüthner	RR	HMdluS
Rebecca Kleenschmitt	ROR	SEK
KARCH-OTT Beatrix	RD'in	HmdIS
Draßler, U.	LUR	"
Friedrich, G.	MR'in	"
Gartner, Stefan	MDing	"
Seifner, Josef	LUR	"
Behr, Mechthild	RD'in	"
Ravizza, Thomas	OAR	- " -
Schorrad, Diane	OARu	"
Malachuk, Christoph	RD	"
Harlt, Michael	OAR	"
Ludwig-Braun, Sabine	ROR'in	"
SCHORR, ANNETTE	ROR'in	HmdIS
HETZNER, Helga	OAR'in	HmdIS
Frank, Sebastian	RR	HmdIS
Münz, Udo	LUR	"

Anzuhörende:

Institution	Name
Hessischer Landkreistag	Referatsleiter Tim Ruder Amtsleiter des Personalamtes des Main-Taunus-Kreises Peter Wesp
Hessischer Städte- und Gemeindebund	Gf. Direktor Schelzke Frau Bürgel
Hessischer Städtetag	Direktor Stephan Gieseler Referatsleiterin Dr. Brigitte Baum Amtsleiter Bernhard Langanki
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Prof. Dr. Ralf Brinktrine
Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD)	Ulrich Güther
Beauftragte der Hessischen Landesregierung für behinderte Menschen	Clemens Beraus
BSBD Hessen	Vorsitzende Birgit Kannegießer
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft Landesverband Hessen	Vorsitzender Dr. Detmar Lehmann Stv. Vors. Christof Weier Vorstandsmitglied Wilfried Schaab
Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK) Landesverband Hessen	Stv. Landesvorsitzender Ralf Jörz
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) im Deutschen Beamtenbund Landesverband Hessen	Landesvorsitzender Heini Schmitt
Deutsche Rentenversicherung Hessen Personalrat	Vorsitzender Michael Wanka Sabine Janzen
Deutsche Steuergewerkschaft Landesverband Hessen	Landesvorsitzender Michael Volz Stv. Landesvors. Gerd Fleischhacker
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) Hessen e. V. – Frauenvertretung	Stv. Vorsitzende Ute Wiegand-Fleischhacker
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) Hessen e. V.	Landesvorsitzender Walter Spieß Vors. dbb-jugend Martin Walter Norbert Naumann, Landesvorstand Peter Schollmeyer, Landesvorstand
Deutscher Hochschulverband Landesverband Hessen	Landesgeschäftsführer Dr. jur. Martin Hellfeier
Deutscher Juristinnenbund e. V.	Landesvorsitzende Noreen von Schwanenflug
Deutscher Richterbund Landesverband Hessen	Vorsitzende Dr. Ursula Goedel
DGB Bezirk Hessen-Thüringen	Jürgen Bothner, ver.di
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Hessen	Jörg Schumacher
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Hessen	Stv. Vorsitzende Birgit Koch Annette Loycke Rüdiger Bröhling
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport Hauptpersonalrat	Stv. Vorsitzende Miriam Mohr
Konferenz Hessischer Fachhochschulpräsidenten	Präsident FH Ffm. Dr. Detlev Buchholz

Konferenz Hessischer Universitätspräsidien	Kanzler Dr. Robert Kuhn
Landesverband der Lesben und Schwulen Hessen	Marwin Merkel-Zurek Manfred Bruns
Parteiunabhängige Bürgermeister des Landes Hessen (PuB)	Bürgermeister Klaus E. Temmen
QueerNet Hessen	Björn Beck Dr. Constance Ohms
Stadtverwaltung Steinbach (Taunus)	Bürgermeister Dr. Stefan Naas
ver.di Landesbezirk Hessen	Annekatriin Milde Christian Rothländer
Vereinigung Liberaler Kommunalpolitiker Landesverband Hessen	Bürgermeister Dr. Naas, Steinbach

Protokollierung: Heike Thaumüller, Christoph Filla, Nadine Hombach

Vorsitzender: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich eröffne hiermit die 88. Sitzung des Innenausschusses des Hessischen Landtags und darf Sie alle sehr herzlich begrüßen. Wir führen heute eine öffentliche mündliche Anhörung zu dem

Gesetzentwurf

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

und dem

Gesetzentwurf

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

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden
– Ausschussvorlage/INA/18/96 –

(Teil 1 verteilt am 13.02.13, Teil 2 am 14.02.13, Teil 3 am 20.02.13,
Teil 4 am 27.02.13)

durch.

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Als erstem Redner darf ich Herrn Gieseler für den Hessischen Städtetag das Wort erteilen. Bitte schön.

Herr **Gieseler:** Ich wünsche allen Beteiligten einen wunderschönen guten Morgen. Wir danken für die Gelegenheit, Stellung nehmen zu dürfen. Es tut mir leid, aber was den Gesetzentwurf anbelangt, müssen wir anfangs etwas Kritik üben. Diese Kritik bezieht sich auf das Verfahren bzw. auf die kurze Zeit, die Gelegenheit zur Stellungnahme bestanden hat. Das Beteiligungsgesetz sieht für die Stellungnahmen eine Frist von zwei Monaten vor, die jedoch stark unterschritten worden ist. Die Reform begann damit, dass sich das Kabinett und auch die Ressorts – vor allen Dingen das Innenministerium – damit auseinandergesetzt haben. Wir haben uns vor zwei Jahren auch hervorragend eingebunden gefühlt. Dann verschwand der Gesetzentwurf und tauchte sehr spontan und überraschend wieder auf. Wir wünschen uns möglichst eine andere Form der Beteiligung.

Insgesamt – das sei schon einmal vorweggeschickt – sind die Inhalte vergleichbar mit denen, die wir aus den Diskussionen von vor zwei Jahren kennen, z. B. das Thema „Mediationsergebnis“. Deshalb werden die Deregulierungsansätze im Wesentlichen begrüßt, wobei wir dies ein Stück weit unter einen Vorbehalt stellen, weil natürlich dem Verordnungsgeber viele Spielregeln überlassen worden sind und er diese erlassen darf. Diese Spielregeln kennen wir noch nicht, und deshalb fällt es uns jetzt schwer, Lob oder

Kritik zu äußern. Ich möchte unsere Stellungnahme, die Ihnen schriftlich vorliegt, auf ein paar wesentliche Punkte beschränken, damit Sie unsere Schwerpunkte erkennen können.

Die Neugestaltung und Bündelung der Laufbahnen wird begrüßt. Wir setzen uns für den Erhalt der Möglichkeit des prüfungsfreien Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst ein. Die Regelungen, die dazu im Gesetzentwurf geschaffen worden sind, entsprechen durchaus den Forderungen des Hessischen Städtetags.

Zum Hessischen Besoldungsgesetz ist anzumerken, dass es künftig nur noch acht Erfahrungsstufen geben wird. Wir glauben, dass dies ein erheblicher Beitrag dafür sein wird, ein erforderliches Maß an Rechtssicherheit zu schaffen.

Wir merken zu Artikel 4, dem Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz, an, dass dies ein Gesetz ist, das einen erheblichen bürokratischen Wust vor sich herschiebt. Das sehen wir sehr kritisch. Das kann der Gesetzgeber besser. Wir erinnern an das Jahr 1997, in welchem dies auch ohne viel Bürokratie umgesetzt wurde. Ich denke, man sollte in Anlehnung an dieses Gesetz schauen, dass man es ein Stück weit einfacher fassen kann.

Wir fordern eine Öffnungsklausel für die Kommunen zur Schaffung eines einheitlichen Leistungsentgeltes. Dabei denken wir nicht an eine flächendeckende Einführung im Land Hessen. Wir wissen aber, dass es an einigen Stellen experimentierartig schon solche Regelungen gibt, was aber nicht hundertprozentig dem gängigen Recht entspricht und auch in anderen Bundesländern dazu geführt hat, dass die Staatsanwaltschaft ermittelt hat. Deswegen denken wir, dass gerade für Verwaltungen, die sehr viele leistungshonorierte Angestellte, aber nur ganz wenige Beamte haben, die daran partizipieren, eine Gleichstellung geschaffen werden sollte.

Wir setzen auf ein zeitnahes Inkrafttreten der neuen Besoldungsstrukturen. Wir kennen die Rechtsprechung dazu. Meiner Meinung nach ist Zügigkeit an dieser Stelle angebracht. Insoweit verzeihen wir vielleicht auch ein Stück weit die Kritik, die wir ganz am Anfang geäußert haben.

Was das Hessische Beamtenversorgungsgesetz betrifft, glauben wir, dass die Einführung des Altersgeldes ein neues Maß an Flexibilität schafft, die wir grundsätzlich begrüßen. Wir hoffen darüber hinaus, dass die Hessische Urlaubsverordnung zeitnah einer Regelung zugeführt wird. Dort gibt es dringenden Handlungsbedarf. Wir sehen große Risiken und Kostenfolgen möglicherweise auch auf die Kommunen zukommen. Gleiches gilt natürlich für das Land Hessen selbst. Insofern sollten Sie nicht lange zögern, die Verordnung zeitnah mit uns im Gespräch zu erörtern.

Ich möchte einen weiteren Punkt erläutern, der eine besondere Herausforderung darstellt und zu dem ich die besondere Position des Hessischen Städtetags erläutern möchte. Das Thema „Eltern sein“ betrifft nicht nur Menschen im Angestellten- oder im allgemeinen Beamtenverhältnis, sondern auch Wahlbeamte. Wir haben in den letzten zwei Jahren in Hessen einen Fall erlebt, wo eine Wahlbeamtin versucht hat, ihre Amtszeit bzw. Tätigkeit als gewählte Stadträtin zu reduzieren. Es fehlt jegliche Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung in der Hessischen Gemeindeordnung oder im Hessischen Beamtenengesetz, die dies für Wahlbeamte ermöglicht. Der Hessische Städtetag fordert, darüber nachzudenken, ob man nicht auch die Stellen der kommunalen Wahlbeamten teilen kann, sodass es quasi Teilzeitwahlbeamte gibt. Das wäre sicherlich eine sehr komplexe Regelung, aber es wäre möglicherweise auch im Hinblick auf zukunftsorientiertes

Handeln und darauf, dass auch Wahlbeamte manchmal Mütter und Väter werden, ein Ansatz, über den man als Gesetzgeber nachdenken sollte. Ich verweise diesbezüglich auf unsere schriftliche Stellungnahme. Es wäre vielleicht eine Überlegung wert, das einzubinden. Das setzt allerdings voraus, dass neben dem hessischen Wahlrecht und dem Hessischen Besoldungsgesetz auch die Hessische Gemeindeordnung geändert werden müsste. Das wäre zwar ein umfängliches Projekt, aber wir werben dennoch eingehend dafür. – So weit meine Ausführungen.

Ich kann mir lebhaft vorstellen, dass die eine oder andere Nachfrage auftaucht. Ich mache in diesem Sachzusammenhang darauf aufmerksam, dass Herr Langanki, langjähriger Personalleiter der schönen Stadt Wiesbaden, anwesend ist, um die eine oder andere Nachfrage Ihrerseits im Detail zu beantworten. Ich stehe natürlich auch zur Verfügung.

Herr **Ruder**: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Auch wir sind sehr froh, dass wir heute im Rahmen der Anhörung Stellung nehmen können. Eingangs möchte ich darauf hinweisen, dass auch ich heute Verstärkung in Form des Vorsitzenden der Personalämter der Hessischen Landkreise, Herrn Peter Wesp, mitgebracht habe. Wenn es denn gewollt ist, kann dieser bei Nachfragen auch zu detaillierteren Regelungen Stellung nehmen.

Unsere Stellungnahme finden Sie auf den Seiten 198 ff. Dort haben wir in der Reihenfolge des Gesetzentwurfs unsere wesentlichen Anregungen und Kritikpunkte dargelegt. Ich werde der Bitte des Vorsitzenden folgend unsere Stellungnahme nicht wiederholen, sondern lediglich unserer Schwerpunkte aufgreifen und ergänzen.

Zum Verfahren hat Herr Gieseler schon alles gesagt. Dem schließen wir uns ausdrücklich an, vor allem deswegen, weil es sich in den vergangenen Jahren bewährt hat, so etwas zunächst in Ruhe mit dem Fachministerium zu beraten. Das gegenseitige Geben und Nehmen – und das soll keine versteckte Kritik sein – ist noch leichter, bevor etwas eine offizielle Drucksachenummer bekommt. Vor zwei Jahren ist es passiert, dass wir miteinander gesprochen haben. Der Kritik des Hessischen Städtetags schließen wir uns ausdrücklich an, insbesondere weil es sich nicht um einen Gesetzentwurf handelt, der drei oder vier Seiten umfasst. Ich denke, Sie alle haben Ihre Sitzungsunterlagen hierher getragen und wissen, was ich meine. Deswegen ist ein ausdrücklicher Vorbehalt von unserer Seite: Wir haben natürlich nicht jede Vorschrift und jeden Nebenaspekt der Begründung so vertieft beraten und behandelt und hinterfragen können, wie wir es gerne gemacht hätten. Sollten wir noch weitere Änderungsbedarfe, Unstimmigkeiten oder Ähnliches sehen, werden wir dies zukünftig vortragen und einfordern.

Auch wir stimmen dem Gesetzentwurf grundsätzlich zu. Insbesondere befürworten wir die Laufbahnreduzierung und die Durchlässigkeit bei der Beamtenversorgung in beide Richtungen. Diese finden unsere volle Zustimmung, was wir schon wiederholt vorgetragen haben.

Einige Punkte sind uns besonders wichtig. Das ist zum einen die Sicherheit für die Verwaltungen und die Bediensteten, nämlich aufgrund des Übergangs bei der Beamtenbesoldung weg von den Dienstaltersstufen. Genauso wichtig, wenn nicht sogar noch wichtiger ist uns aber der Aspekt der kommunalen Spielräume. Wir wollen uns ausdrücklich nicht in die Regelungen des Landes einmischen, die es für seine Beamtinnen und Beamten für erforderlich hält. Es mag sein, dass in der Landesverwaltung möglichst viel einheitlich gehandhabt werden soll. Wir als Landkreise haben aber das Selbstbewusst-

sein – ich denke, aber auch als sonstige Kommunen –, dass wir vor Ort möglichst viel selbst entscheiden möchten. Deswegen begrüßen wir ausdrücklich die Öffnungsklausel bei den Leistungsanreizen. Damit wird insoweit, wie der Hessische Städtetag bereits bestätigt hat, dem TVÖD entsprochen. Das finden wir sehr sinnvoll.

Abzuwarten bleibt hingegen – und insoweit können wir das heute auch noch nicht bewerten –, was noch alles in der Laufbahnverordnung geregelt wird und was die Landesseite bei den dienstlichen Bewertungen vorsieht. Ich wiederhole das gerne: Auch hierfür benötigen wir vor Ort Spielräume. In den Kommunalverwaltungen gibt es diese Praxis schon seit vielen Jahren, und es wäre sinnwidrig, wenn dies seitens des Verordnungsgebers beispielsweise konterkariert werden würde.

Bezüglich der Frage der Laufbahn und der Qualifikation möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir selbstverständlich ein Interesse daran haben, qualifiziertes Personal zu finden und dass dieses insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit den zu starren Regelungen im Laufbahnrecht zunehmend schwieriger zu bekommen ist. Auch vor diesem Hintergrund sind wir darauf angewiesen, dass uns der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber entsprechende Möglichkeiten beispielsweise bei entsprechenden Qualifikationen oder ähnlichen Merkmalen einräumt und uns keine überflüssigen Steine in den Weg legt. Dies gilt insbesondere für das klassische Thema der Stellenobergrenzen einschließlich der Stellenobergrenzenverordnung.

Ich will nicht verhehlen, dass wir uns als Kommunale Spitzenverbände seit kurzer Zeit nicht mehr einig sind. Wir bleiben bei der alten Grundüberzeugung, die wir über Jahre hinweg in einstimmigen Gremienbeschlüssen gefestigt haben. Wir brauchen keine Stellenobergrenzenverordnung.

Ein kurzer Verweis auf die kommunale Haushaltssituation mag Ihnen genügen, um ein eventuell ausbordendes Befördern weit über den Stellenkegel hinweg einfach in den Bereich der haltlosen Spekulationen zu verweisen. Wenn es denn beibehalten wird – Ansätze dafür finden sich schon jetzt im Gesetzentwurf –, dass wir jede kleinere Beförderung oder Einstellung bei entsprechenden Merkmalen, die nicht den starren Regelungen oder normierten Anforderungen entsprechen, dann zum Landespersonalamt müssen und dort ein aufwendiges Genehmigungs- oder Zustimmungsverfahren durchlaufen müssen, dann trifft dies nicht auf unser Selbstverständnis von kommunaler Selbstverwaltung.

Wir hoffen – damit schließe ich ab –, dass die hier vorgetragenen Anregungen im weiteren Verfahren vielleicht doch noch Berücksichtigung finden. – Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Schelzke**: Herr Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen und Herren! Die kommunale Familie ist sich bis auf den einen Punkt, der gerade vorgetragen worden ist, völlig einig. Die Stellenobergrenze begrüßen wir weiterhin. Ich könnte jetzt etwas flapsig sagen, dass jede zusätzliche Stelle, die bei den Landräten geschaffen wird, über die Kreisumlage abzurechnen sein wird. Diese Bemerkung mache ich jedoch nur so nebenbei.

(Abg. Günter Rudolph: Selbst wenn sie wahr wäre!)

– Auch wenn sie wahr ist. Vielen Dank. – Wir nehmen auf unsere umfangreiche Stellungnahme Bezug. Ich schließe mich der Kritik des Kollegen Gieseler an, dass die Anhörungsfrist für ein so umfangreiches Regelungswerk natürlich völlig zu kurz bemessen gewesen

ist und auch einen Verstoß gegen das Beteiligungsgesetz darstellt. Insofern dürfen wir darauf hinweisen, dass das Gesetz in neun Monaten in Kraft treten soll, dass bis dahin vor allem auch die neue Urlaubsverordnung und die Laufbahnverordnung in Kraft treten sollten und dass wir entsprechend Zeit bekommen, auch hierzu unsere Stellungnahmen abzugeben. Sollte das nicht möglich sein, müsste man noch einmal überprüfen, inwieweit ein späteres Inkrafttreten der Gesetze sinnvoll wäre, damit kein rechtsfreier Raum entsteht.

Ansonsten darf ich mich auch auf wenige Punkte beziehen. Wir begrüßen vor allem die Neugestaltung des Laufbahnrechts und die höhere Flexibilität. Die Anpassung an die neueren Entwicklungen im Rahmen der Hochschulausbildung ist mehr als überfällig. Dabei geht es vor allem um die Anpassung an die Bachelor- und Masterabschlüsse.

Zum Thema „Bestenauslese“. Es ist natürlich ein Problem, wie man in der Politik eine Bestenauslese praktiziert. Dazu wird der Bürgermeister der Stadt Kronberg, Herr Temmen, der auch für die unabhängigen Bürgermeister sprechen wird, mit Ihrer Erlaubnis anschließend noch einige kurze Ausführungen machen.

Darüber hinaus begrüßen wir es, dass Beigeordnete, die das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für eine weitere Wahlzeit ernannt werden können; so ist es auch bei den Bürgermeistern vorgesehen.

Wir begrüßen, dass nun die Möglichkeit einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach zehn statt bisher fünf Jahren bestehen soll. Allerdings wird sich in der Praxis das Problem ergeben, wie dies im Einzelnen zu prüfen ist. Die Kosten der Untersuchung werden vom Dienstherrn zu tragen sein. Das wird mit Sicherheit noch einmal thematisiert und nachhaltig diskutiert werden. Ich denke aber, grundsätzlich ist die Möglichkeit zu begrüßen.

Weiterhin habe ich noch vorzutragen, dass die Mobilität von Beamten im Rahmen der Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechts zwischen allen Dienstherren des Bundes und der Länder ermöglicht wird. Das halten wir auch für eine gute Lösung.

Einen Kritikpunkt haben wir allerdings. Es ist nämlich vorgesehen, die Direktorinnen und Direktoren einer kommunalen Versorgungskasse in die Besoldungsgruppe B 3 bzw. B 2 aufzunehmen. Das ist eine grundsätzliche Überlegung, die wir hierzu anstellen. Bei diesen Positionen handelt es sich um Stellen aus dem Bereich der kommunalen Selbstverwaltung, die bisher nicht beamtet gewesen sind. Man könnte jetzt natürlich überlegen, ob der Gesetzgeber auch beabsichtigt, die Stellen der Direktoren der Kommunalen Spitzenverbände zukünftig in der B-Besoldung auszuweisen. Ich glaube, hier mit Herrn Gieseler einer Meinung zu sein zu sein, dass, sollte es sich um eine zweistufige Erhöhung handeln, wir gerne noch einmal darüber nachdenken würden. Das war jedoch mehr eine scherzhafte Bemerkung.

(Zuruf des Abg. Günter Rudolph)

– Ich höre von hinten schon wieder die Kritik.

Dabei will ich es belassen, meine sehr verehrten Damen und Herren. Ansonsten stimmen wir dieser Regelung bis auf die beiden von mir benannten Ausnahmen grundsätzlich zu. – Danke schön.

Herr **Temmen**: Auch im Namen der parteiunabhängigen Bürgermeister möchte ich mich für die Möglichkeit der Stellungnahme bedanken. Wir schließen uns inhaltlich den Ausführungen des Hessischen Städte- und Gemeindebundes sowie des Hessischen Städtetages an. Ich möchte nur kurz auf zwei, drei Punkte eingehen. Die schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen vor.

Die Neugestaltung des Laufbahnrechts wird auch von unserer Seite grundsätzlich begrüßt. Ebenso sollte aus unserer Sicht – das hat Herr Gieseler schon gefordert – weiterhin die Möglichkeit des prüfungsfreien Aufstiegs gegeben sein und in der Verordnung geregelt werden. Denn sonst käme es gerade im Bereich der kleineren und mittleren Kommunen zu erheblichen Problemen. Die Kolleginnen und Kollegen, die dafür in Betracht kommen, sind in der Regel nicht nur hoch qualifiziert, sondern auch hoch belastet und haben bewiesen, dass sie für diese Tätigkeiten geeignet sind.

Das Prinzip der Bestenauslese – Herr Schelzke hat es gerade angesprochen – wird bei Ehrenbeamtinnen und -beamten z. B. im Bereich der Feuerwehren schon seit Jahren gelebt. Wer in die Funktion eines Wehrführers oder eines Stadtbrandinspektors kommt, ist mit Sicherheit hoch qualifiziert. Ohne falsch verstanden zu werden, darf dieses Prinzip nicht in die Regelung der HGO eingreifen. Im Bereich der ehrenamtlichen Beigeordneten gibt es bestimmte Regelungen, die hier nicht tangiert werden sollten.

Darüber hinaus ist uns Folgendes wichtig: Es soll eine vereinheitlichte Beurteilung für Beamte eingeführt werden. Diese sollte aber nicht erfolgreich praktizierte Modelle auf der kommunalen Ebene konterkarieren. Wir haben auf der kommunalen Ebene bereits Leistungsbeurteilungen für Beamte, die sehr gut funktionieren. Hierzu wäre in der Verordnung unbedingt eine Öffnungsklausel für Kommunen notwendig.

Der letzte Punkt meinerseits betrifft die Anerkennung von mehr als vier Vordienstjahren bei Wahlbeamten. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass dies aufgenommen werden soll. Ansonsten schließe ich mich meinen Vorrednern an: Eine ganze Menge der Punkte sind als positiv zu bewerten.

Herr **Dr. Naas**: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Es ist durchaus möglich, dass ich sowohl für die Stadtverwaltung als auch für die Vereinigung Liberaler Kommunalpolitiker spreche und nun beides in einer Stellungnahme abhandle. Die VLK hat eine ähnliche Stellungnahme abgegeben. Ich möchte aus Sicht einer sehr kleinen Kommune, einer kleinen Stadt mit 10.000 Einwohnern, kurz vortragen.

Vieles ist schon gesagt worden. Bei uns sind die Beamten eher die Ausnahme. Insofern begrüßen wir hier eine Angleichung an die Tarifangestellten. Das ist für uns sehr positiv, ebenso wie die Flexibilisierung.

Auch die Beibehaltung des Wechsels der Laufbahn ist für uns sehr wichtig, weil wir natürlich nicht über einen so hohen Stellenkegel verfügen, dass es die typischen Laufbahnen gibt, sondern bei uns sind eher die atypischen Laufbahnen die Regel. Das heißt, in der Bestenauslese müssen die Leute aus dem gehobenen Dienst in den höheren Dienst aufsteigen. Das ist gerade bei den Hauptamtsleitern sozusagen die Regel; denn dort sind die meisten Beamten anzutreffen.

Ein weiterer Punkt betrifft die Neuregelung in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung. Das ist grundsätzlich positiv, weil kleinere Gemeinden sehr viel mit Teilzeit agieren und sich eine Ausdehnung auf die Beamten positiv auswirkt. Ich wage allerdings zu bezweifeln, dass

es der Wähler bzw. Bürger in Bezug auf die politischen Wahlbeamten einsehen wird, dass es hier die „Viertelstelle“ Bürgermeister oder Erster Stadtrat geben wird. Ich glaube, das ist etwas weiltfremd und die regelmäßige Wochenarbeitszeit eher eine Erinnerung ist.

Ein letzter Punkt: Die Anpassung der Familienzuschläge im mittleren, gehobenen und höheren Dienst ist dringend notwendig, und deren Umsetzung wäre sehr positiv. Hier gab es in der Vergangenheit immer Akzeptanzprobleme. Die Einführung des Altersgeldes ist genauso positiv zu beurteilen, weil natürlich immer die Gefahr bestand, dass das Personal nicht flexibel genug ist, um auch eine andere Tätigkeit anzunehmen. Der Austausch zwischen der Wirtschaft und der Kommunalverwaltung, dem diese Regelung dienen würde, ist sehr wichtig. – Vielen Dank.

Vorsitzender: Ich schließe hiermit die erste Runde. Gibt es Fragen seitens der Abgeordneten? – Herr Kollege Rudolph hat sich zu Wort gemeldet.

Abg. **Günter Rudolph:** Herr Schelzke, es geht nicht um die B-Besoldung für Geschäftsführer, sondern um Ihre schriftliche Stellungnahme, und dort Seite 186, Freistellung von ehrenamtlich Tätigen. Sie weisen zu Recht auf einen wichtigen Punkt hin. In Sonntagsreden sagen alle, wie wichtig das Ehrenamt ist, und die HBG-Regelung des § 106 war relativ weitgehend. Jetzt ist eine Änderung vorgesehen, die nicht mehr für Tarifbeschäftigte gilt. Vielleicht können Sie noch einmal etwas dazu sagen, was das in der Praxis heißt. Das kann ehrenamtliche Feuerwehrleute betreffen, das kann aber auch Gemeindevertreter betreffen. Haben wir zu viele ehrenamtlich Tätige? Welche Auswirkungen befürchten Sie möglicherweise, wenn man das einschränkt?

Abg. **Hermann Schaus:** Ich habe eine Frage an Herrn Gieseler. Zu meiner Verblüffung habe ich in Ihrer Stellungnahme gelesen, dass Sie mit Bezug auf die Stadt Frankfurt fordern, dass die Ausbildungsgänge der Fachrichtung „Feldschütz“ und „Kommunaler Ordnungsdienst“ aufrechterhalten werden sollen bzw. erforderlich seien. Jetzt wüsste ich ganz gerne von Ihnen, was die Besonderheit dieser Ausbildungsgänge ausmacht, dass diese Ihrer Meinung nach nicht in einen allgemeinen Ausbildungsgang bzw. in eine allgemeine Fachrichtung aufgenommen werden sollten.

Darüber hinaus haben Sie von einem zeitnahen Inkrafttreten des Gesetzespakets gesprochen. Bisher hat die Landesregierung eine Übergangszeit von neun Monaten vorgesehen. Meine Frage wäre: Sind Sie der Meinung – die Frage geht auch an die Vertreter der anderen Kommunalen Spitzenverbände –, dass es auch möglich ist, die Überleitung innerhalb von sechs Monaten, z. B. bis zum Jahresende, vorzunehmen, oder ist dieser Zeitraum zu kurz?

An Herrn Schelzke habe im Hinblick auf den prüfungsfreien Aufstieg eine Frage. Reichen Ihnen die Regelungen, die jetzt in § 15 Hessisches Beamtengesetz vorgesehen sind, aus, um sicherzustellen, dass der prüfungsfreie Aufstieg auch in Zukunft gewährleistet ist?

Abg. **Christian Heinz:** Da die kommunalen Arbeitgebervertreter anwesend sind, möchte ich eine Frage zur Personalgewinnung stellen. Im Ballungsraum herrscht inzwischen nahezu Vollbeschäftigung. In weiten ländlichen Teilen Hessens steht diese auch kurz bevor. Deswegen wäre meine Frage an die Praktiker – immerhin sind auch Personalamts-

leiter anwesend –: Wie bewerten Sie die Ausweitung der familienfreundlichen Regelungen und die Anhebung der Eingangsstufen, die gerade jungen Beamtinnen und Beamten zugutekommen? Sind das aus Ihrer Sicht ausreichende Anregungen, oder bedarf es zusätzlicher Incentives, um bei der Berufswahl gezielt den öffentlichen Dienst anzustreben?

Abg. **Jürgen Frömmrich**: Ich habe eine Frage an die Kommunalen Spitzenverbände, und zwar bezüglich der Einführung des neuen Altersgeldes, also der Möglichkeit, die erworbenen Ansprüche mitzunehmen. Das war eine der großen Forderungen aus der Mediatorengruppe. Es wurde gesagt, man wolle damit den Übergang von privat nach öffentlich und von öffentlich nach privat erleichtern. Dies wäre eine Möglichkeit, dies zu gewährleisten.

Ich war immer ein Anhänger dieser Möglichkeit, habe jetzt aber, nachdem ich ein paar Stellungnahmen gelesen habe, überlegt, ob es nicht dazu führt, dass das sozusagen der goldene Handschlag wird. Profitiert der öffentliche Dienst dann auch wirklich davon? Oder ist es eher eine Möglichkeit, vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft zu wechseln? Haben wir als öffentlicher Dienst selber etwas davon, dass wir einen Wechsel von privat nach öffentlich ermöglichen? – Das treibt mich um, weil es auf Dauer nicht ganz billig wird, wenn man es realisiert.

Vorsitzender: Gibt es weiteren Fragen vonseiten der Abgeordneten? – Das ist nicht der Fall. Dann treten wir in die erste Antwortrunde ein.

Herr **Gieseler**: Wenn ich darf, Herr Frömmrich, fange ich beim Thema „Öffnung und Liberalisierung“ an. Dies schafft wahrscheinlich einen höheren Druck auf Verwaltungen, einen größeren Beitrag zu leisten, Mitarbeiter zum Bleiben zu motivieren. Wir glauben allerdings, dass das leistbar ist, und wir wissen aus der Vergangenheit, dass es manchmal schwieriger ist, Menschen zu motivieren, aus der freien Wirtschaft in den öffentlichen Dienst zu wechseln. Wenn man beides abwägt, sprechen wir uns an dieser Stelle ganz deutlich dafür aus, dass der vorgeschlagene Weg derjenige ist, den wir ganz gerne gehen wollen. Es gibt ein Risiko, aber wir als Kommunen denken, es ist ein abwägbares. Ich denke, der öffentliche, kommunale Arbeitgeber ist ein toller Arbeitgeber. Das sagen wir voller Selbstbewusstsein. Die geringe Fluktuation, die wir bis jetzt haben, ist ein Indiz dafür.

Die Einstiegsanreize sind bereits erwähnt worden. Ob diese genügen werden, wissen wir nicht. Nun sind aber immerhin mehr Anreize vorgesehen. Daher begrüßen wir es. Die Zukunft wird zeigen, ob sich das positiv auswirkt. Aber wer es nicht probiert, bleibt auf der Stelle stehen. Deswegen sagen wir, dass wir diesen Weg gehen wollen.

Zum Thema „Übergangsregelung und Frist“. Die jetzt gesetzte Frist ist bereits sehr ehrgeizig. Dass eine Verkürzung möglich ist, würden wir als nicht sehr wahrscheinlich erachten. Wir legen aber auch großen Wert darauf, dass es nicht länger dauert. Denn dann verschleppt man das, und das erhöht das Risiko für die Kommunen.

Zu den Feldschützen von Frankfurt. Ich glaube, es handelt sich um über 200 an der Zahl, die in Frankfurt eine ganz besondere Tätigkeit ausüben. Sie nehmen sich besonderen Herausforderungen im allgemeinen Rotlichtmilieu an. Eine lange Zeit hat man es als ungeeignetes Konstrukt gesehen, dort Beamte einzusetzen. Dort werden aber hoheitliche

Aufgaben erledigt. Der Einstig als Feldschütz war quasi der geringstmögliche, um dort tätig zu werden zu können.

In vielen ländlichen Bereichen stellt der Feldschütz den Einstieg in das Beamtentum bei der Ordnungspolizei oder der Hilfspolizei dar. Deshalb hat man vielen diese Laufbahn eröffnet. In diesem Zusammenhang kam es zu einem personellen Anstieg. Diese Ebene jedoch in das Beamtentum einzugliedern, wäre wahrscheinlich mit einem großen Aufwand verbunden, der den Ergebnissen nicht Rechnung tragen würde, nämlich eine größere Gerechtigkeit zu erreichen.

Wir räumen ein, dass es sich um ein sehr historisches und nicht besonders modernes und flexibles Modell handelt. Aber dort, wo es praktiziert wird, ist es ein gut gelebtes und gut funktionierendes Modell. Darüber hinaus leben die Feldschützen in ihrer Laufbahn von dem Selbstbewusstsein, das ihnen ihr Titel gibt. Und das ist auch etwas wert.

Herr **Ruder**: Ich fange mit der Frist an. Ich möchte niemandem zu nahe treten, aber ich glaube, eine Verkürzung der Frist zu erörtern, ist in Anbetracht des Septembers eher theoretischer Natur. Wir als Kommunale Spitzenverbände erleben es – das ist keine Kritik, sondern eine nüchterne Betrachtung –, dass in den nächsten Monaten sehr viel passieren wird und man dann etwas mehr Zeit für andere Dinge hat. Deswegen ist eine Verkürzung der Frist – abgesehen davon, müssen wir als Kommunale Spitzenverbände unsere Gremien einschalten – sehr unwahrscheinlich.

Ich komme zu der Frage des Abg. Frömmrich zum Altersgeld als „goldenem Handschlag“. Die Befürchtung haben wir bislang noch nicht. Sie müssen natürlich – das ist schon angedeutet worden – Leuten aus der Wirtschaft die Möglichkeit geben, in den öffentlichen Dienst zu kommen. Dann können Sie natürlich auch umgekehrt den Menschen im öffentlichen Dienst keine Fesseln anlegen, damit sie diesen nie wieder verlassen. Ich denke, dass uns das durch attraktive Rahmenbedingungen – Stichwort „Familienfreundlichkeit“; dazu wird Herr Wesp gleich noch etwas sagen – gelingen wird. Es wird aber auch gelingen, wenn das Land uns die in unserer Stellungnahme schon dargelegte Flexibilität bei der Besoldung, bei Beförderungen und Ähnlichem gewährt. Natürlich hält man Menschen nicht nur mit Geld allein. Aber es gehört natürlich zu einer der Attraktivitäten in der freien Wirtschaft, dass man gelegentlich besser bezahlt wird. Wenn uns dabei keine Hindernisse in den Weg gelegt werden, werden wir es schaffen.

Die letzte Anmerkung meinerseits: Das Altersgeld ist allemal ein gangbarer Weg, den man näher prüfen muss als das gegenwärtig doch als K.-o.-Kriterium anzusehende Nachversichern. Denn Nachversichern, Herr Frömmrich, ist ab einem gewissen Alter überhaupt nicht mehr darstellbar. Wir denken, die Neuregelung ist auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung.

Zu den Fragen des Abg. Heinz würde, wenn Sie es erlauben, Herr Wesp kurz noch etwas sagen.

Herr **Wesp**: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Wir begrüßen ausdrücklich die Möglichkeiten, die das neue Gesetz im Hinblick auf die Personalgewinnung bietet. Es ist natürlich in der Tat so, dass die Personalgewinnung gerade im Ballungsraum eine Herausforderung darstellt, wenn wir über bestimmte Berufsgruppen reden. Ich meine hiermit insbesondere Ärzte, Tierärzte und Ingenieure. Sozialarbeiter betrifft das auch, aber diese sind meist nicht vom Beamtenrecht erfasst. Deswegen würden wir uns über die

Möglichkeiten hinaus, die der Gesetzentwurf schon jetzt bietet, natürlich die Öffnung der Stellenobergrenzenverordnung wünschen, damit uns ermöglicht wird, gerade bei Spitzenämtern, wie beispielsweise Amtsleitern, auch über die Vorgaben hinausgehen zu können, ohne immer gleich zum Landespersonalamt laufen zu müssen.

Ansonsten leisten die Landkreise schon vieles im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb sind flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und Heimarbeit ausdrücklich zu begrüßen. Das alles sind Dinge, die es uns ermöglichen, Personal zu binden, um nach Ablauf der Familienphase wieder voll einzusteigen. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt in der Personalwirtschaft. – Danke schön.

Herr **Schelzke**: Vielen Dank, Herr Abg. Rudolph, dass Sie darauf hingewiesen haben. Es ist in der Tat auch für uns problematisch, dass § 215, der eine weite Auslegung in Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeiten und Dienstbefreiung ermöglicht hat, wegfallen soll. Natürlich kann man argumentieren, dass es systemwidrig wäre, im Hessischen Beamtengesetz für Angestellte eine entsprechende Regelung zu treffen.

Der besonderen Bedeutung wegen, die das Ehrenamt in immer größerem Umfang insbesondere für die Kommunen hat, wäre jedoch zu überlegen, ob man eine solche Regelung nicht wieder aufnimmt, damit klargestellt wird, dass Menschen, die sich für das Allgemeinwesen engagieren, nicht dafür bestraft werden, dass sie all das noch in ihrer Freizeit zu schultern haben. Insofern bitten wir darum, dass diese Überlegung noch einmal aufgenommen wird.

Ich komme zu Herrn Frömmrich und der Frage zum Altersgeld. In der Tat ist es mit Sicherheit problematisch, wenn man es mehr oder weniger als Einbahnstraße sieht, nur aus dem öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft wechseln zu können und dafür auch noch einen „goldenen Handschlag“ zu bekommen. Aber ich denke, dass der öffentliche Dienst durchaus attraktiv ist, gerade wenn man an die Versorgungssituation und die Beihilfe im Beamtentum denkt. Auch in Bezug auf die Bezahlung handelt es sich um eine attraktive Position. In der freien Wirtschaft ist „Hire and Fire“ oft ein Maßstab für Personalentscheidungen, wohingegen der öffentliche Dienst als Non-Profit-Unternehmen im weitesten Sinne eine gewisse Attraktivität hat, weil er die Möglichkeit bietet, die eine oder andere Gestaltung gemäß der eigenen Überzeugung zu bewirken. Insofern bleibt jedoch die Praxis abzuwarten.

Außerdem darf ich in diesem Zusammenhang noch darauf hinweisen, dass dies alles in gesonderten Verordnungen geregelt werden soll. Deshalb werden wir bei den dazu stattfindenden Anhörungen die Fragen, die soeben erörtert worden sind, noch einmal gesondert prüfen.

Bei der Frage des prüfungsfreien Aufstiegs darf ich mit Ihrer Erlaubnis Herrn Bürgermeister Temmen das Wort geben.

Herr **Temmen**: Herr Schaus, Sie hatten zum prüfungsfreien Aufstieg gefragt, ob die Regelungen in § 15 ausreichend sind. Aus unserer Sicht sind sie es nicht, weil die §§ 22 und 23 zum Laufbahnwechsel und zur Verordnungsermächtigung greifen. Zur Verordnungsermächtigung wird unter § 23 Abs.1 Ziffer 8 explizit angeführt, dass die Landesregierung insbesondere regelt:

... die näheren Einzelheiten des Aufstiegs, insbesondere die an die die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu stellenden Anforderungen; die Ablegung einer Prüfung kann vorgesehen werden.

Genau das ist der Grund für unsere Forderung, den prüfungsfreien Aufstieg auch weiterhin zu ermöglichen. Um es kurz zu machen: Die Regelungen in § 15 würden uns nicht reichen.

Vorsitzender: Gibt es weitere Fragen vonseiten der Abgeordneten? – Das ist nicht der Fall. Dann gehen wir in die nächste Runde über.

Herr Prof. **Dr. Brinktrine:** Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Aus wissenschaftlicher Sicht ist das Gesetzespaket als gelungen zu bezeichnen. Es ist systematisch und dogmatisch klar strukturiert, und ich kann mich in den wesentlichen Punkten meinen Vorrednern anschließen. Es wurden sehr viele positive Aspekte geregelt, die ich schon in meiner Stellungnahme erwähnt habe, insbesondere im Laufbahnrecht, aber auch im Bereich der sonstigen Regelungen des allgemeinen Beamtenrechts. Im Statusrecht ist das Gesetz sehr zu begrüßen. Gleiches gilt aus meiner Sicht auch für das Besoldungsrecht, das die Anforderungen, die sich durch entsprechende Rechtsprechungsänderungen und sonstige Dinge ergeben haben, sehr gut fortschreibt.

Aus wissenschaftlicher Sicht ist insbesondere die Einführung des Altersgeldes sehr zu begrüßen. Es handelt sich um eine Regelung, die den Anreiz für den öffentlichen Dienst erhöhen dürfte. Was das Versorgungsrecht angeht, so ist das Hessische Beamtenversorgungsgesetz meiner Meinung nach ein systematisch und dogmatisch klar strukturiertes Gesetz, das die wesentlichen Punkte aufgreift.

Fazit: Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es an Ihrem Gesetzespaket keine wesentliche Kritik zu äußern. – Vielen Dank.

Herr **Güther:** Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Vielen Dank, dass die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des Höheren Dienstes die Gelegenheit erhält, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Wir haben an dem Gesetzentwurf im Großen und Ganzen überhaupt nichts auszusetzen, sondern unterstützen ihn. Wir begrüßen es insbesondere, dass der Gesetzentwurf – das ist anders als in anderen Ländern – auf neue Begrifflichkeiten verzichtet und im Laufbahnrecht bei den bewährten Strukturen bleibt. Schwierig wird die Beurteilung dadurch, dass die zahlreichen Verordnungsermächtigungen zu offen sind, sodass wir nicht sehen können, in welcher Weise die Landesregierung von diesen Verordnungen Gebrauch machen wird.

Aus unserer Sicht ist Folgendes zu kritisieren – dabei muss ich den Kommunen leider etwas Wasser in den Wein schütten –: Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des Höheren Dienstes legt sehr viel Wert auf absolute Qualitätssicherung auch beim Aufstieg. Deswegen ist es natürlich ein verständliches Anliegen, den prüfungsfreien Aufstieg beizubehalten. Wir sagen aber: Die Prüfungen durch die Landespersonalausschüsse oder vergleichbare Institutionen haben sich bewährt. Deswegen sollte für den Regelfall des Aufstieges in den höheren Dienst eine Beteiligung des Landespersonalausschusses oder der Landespersonalkommission – so heißt dieser in Hessen – vorgesehen werden.

Sollte man der Meinung sein, den Prüfungsaufstieg dadurch erleichtern oder ermöglichen zu können, indem man während des Aufstieges Zwischenprüfungen einführt und die Ausbildung modularisiert, wie es vielfach gemacht wird, dann ist das einer Betrachtung der Regelungen im Einzelfall vorbehalten. Aber insbesondere die Qualitätssicherung gerade für den Aufstieg in den höheren Dienst verlangt, dass die Qualität im Einzelfall auch gewährleistet bleibt.

Wir hätten uns im Gesetzentwurf auch Regelungen zum Fortbildungsanspruch des einzelnen Beamten gewünscht. Aus meiner eigenen persönlichen Erfahrung kann ich Ihnen nur Folgendes sagen: Wenn jemand sagte, er wolle unbedingt auf eine Fortbildungsveranstaltung gehen, dann hieß es von den zuständigen Vorgesetzten: Nein, keine Zeit. Du bist unentbehrlich. – Also, es muss ein Anspruch des Beamten auf Fortbildung in das Hessische Beamtengesetz eingefügt werden, und dieser darf nur abgelehnt werden, wenn ihm zwingende dienstliche Interessen und nicht nur irgendwelche dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Darüber hinaus wünschen wir uns eine weitere Flexibilisierung hinsichtlich der Altersgrenzen. Dazu schlagen wir vor, dass wir bei der Frage der Arbeitszeit über die gesetzlichen Grenzen hinaus dem Beamten einen Anspruch geben, länger zu arbeiten, beispielsweise bis zum 70. Lebensjahr. Dieser Anspruch darf nur dann versagt werden, wenn zwingende dienstliche Interessen oder andere dienstliche Interessen – beispielsweise personalwirtschaftlicher Natur – entgegenstehen.

Wir begrüßen die Ausgleichszulage beim Dienstherrenwechsel. Das ist in anderen Ländern ein Streitpunkt gewesen. Dort kam der Begriff „Buschzulage“ auf. Man sollte überlegen, ob man die etwas rigide Abschmelzregelung, die der Gesetzentwurf vorsieht, wirklich so belässt oder ob man beispielsweise bei Steigerungsbeträgen infolge der Besoldung nur ein Drittel oder ein Viertel dieser Ausgleichszulage abschmelzt.

Uns fehlt eine Regelung zur Topfwirtschaft, nämlich zu der Stellenbündelung. Das machen mittlerweile viele Länder. Wir begrüßen ausdrücklich die Mitnahmemöglichkeit von Versorgungsanwartschaften. Dazu wurde das Wesentliche bereits gesagt. Das brauche ich somit im Einzelnen nicht mehr auszuführen.

Im Übrigen begrüßen wir im Versorgungsrecht die dort fortbestehenden Regelungen der Anerkennung der Ruhegehaltfähigkeit von insgesamt drei Jahren. Wenn es auf der einen Seite heißt, Bildung sei das wichtigste Kapital in Deutschland, dann kann man nicht hingehen und – wie in anderen Ländern geschehen – Hochschulzeiten nur noch in kleinerem Maße anerkennen.

Wir begrüßen auch die Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten der Pensionäre. Dazu hatte Hessen sowieso schon immer eine etwas bessere Regelung. Die jetzige Vorstellung, dass man von den die Grenzwerte überschießenden Beträgen bloß noch die Hälfte anrechnet, ist eine Regelung, die es im Abgeordnetenrecht des Bundes und der Länder gibt. – Vielen Dank.

Herr **Beraus**: Ich bin heute anstelle von Frau Müller-Erichsen bei Ihnen, die heute Nachmittag die größere Veranstaltung zum anderen Gesetzentwurf besucht. Ich möchte meine Ausführungen kurz halten und drei Anmerkungen machen. In der ersten Anmerkung geht es um den Einstieg in das Arbeitsleben. Die zweite Anmerkung behandelt die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, und die letzte Anmerkung schließlich nimmt Bezug auf das Thema „Ruhestand“.

Es ist heute schon mehrfach gesagt worden, dass es nicht nur auf das Gesetz ankommt, sondern auch auf die anschließenden Verordnungen. Die Beauftragte legt Wert darauf, auf die derzeitige Regelung in § 6 der Laufbahnverordnung zu den Erleichterungen für Schwerbehinderte hinzuweisen. Dort heißt es:

Bei der Einstellung von Schwerbehinderten darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden.

Diese Regelung muss auch zukünftig in dieser Form bestehen bleiben.

Des Weiteren haben wir noch die Bitte, dass bei der Neuformulierung der Laufbahnverordnung und anderer Regelungen die aktuelle Nomenklatur aufgenommen und von schwerbehinderten Menschen und nicht mehr von Schwerbehinderten gesprochen wird, wie es derzeit in der Laufbahnverordnung der Fall ist.

Dann möchte ich noch auf das Thema „Teilzeitbeschäftigung“ eingehen. Teilzeitbeschäftigung ist für schwerbehinderte Menschen ein durchaus wichtiges Instrument, um in der beruflichen Tätigkeit zu bleiben. Deswegen hat die Beauftragte vorgeschlagen – das ist abgeleitet aus dem Sozialgesetzbuch IX, das schwerbehinderten Menschen grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gibt –, dass eine ergänzende Regelung aufgenommen wird, die etwa wie folgt lauten könnte: Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Ihnen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens aber 15 Stunden pro Woche bewilligt werden. – Das zum Thema „Beschäftigung“.

Eine letzte Bemerkung zum Thema „Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Zurechnungszeiten“. Hier möchte ich darauf hinweisen, dass auch schwerbehinderte Menschen zukünftig ohne Abschlüsse erst mit 65 Jahren in den Ruhestand eintreten können. Die Schwerbehindertenstatistik sagt uns allerdings ganz eindeutig, dass Schwerbehinderung in der Regel nicht etwas ist, was man von Geburt an mitbringt, sondern es ist etwas, was im Laufe des Lebens hinzutritt. Denken Sie daran, dass in der Schwerbehindertenstatistik die meisten der schwerbehinderten Menschen älter als 65 Jahre sind. Bis zu einer Altersklasse von 35 Jahren sind weniger als 10 % der Menschen schwerbehindert.

Insofern halten wir es für angemessen, eine Veränderung hinsichtlich der Zurechnungszeiten vorzunehmen, und zwar dergestalt, dass man sagt: Ist die Beamtin oder der Beamte vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten, wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres, bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bis zum Ablauf des 65. Lebensjahres, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, für die Berechnung des Ruhegehalts zu zwei Dritteln hinzugerechnet.

Das wären, kurz zusammengefasst, die Dinge, die ich Ihnen vortragen wollte. Im Übrigen verweise ich auf unsere Stellungnahme, in der noch ein paar andere Punkte angemerkt sind. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Frau **Kannegießer**: Wir als Fachgewerkschaft für den hessischen Justizvollzug haben den Gesetzentwurf natürlich mit der Brille des Justizvollzugs gelesen. Ich möchte meine Ausführungen auf wenige Punkte beschränken. In Bezug auf die allgemeinen Feststellungen schließen wir uns unserem Dachverband, dem DBB Hessen, an.

Im hessischen Justizvollzug gibt es gegenwärtig zehn Laufbahnen und damit zehn sehr unterschiedliche Fachrichtungen. Wir vermuten und hoffen – das können wir an dem jetzigen Gesetzentwurf noch nicht erkennen –, dass für den hessischen Justizvollzug entsprechende Laufbahnzweige eingerichtet werden.

Ich möchte nun auf ein paar Spezialitäten eingehen, womit ich auch schon beim Entwurf des Hessischen Besoldungsgesetzes und vor allem der Besoldungsordnung angeht wäre. Aktuell haben wir den Unterschied zwischen der Vollzugszulage, der Feuerwehrezulage und der Polizeidienstzulage in der Höhe, wenngleich alle Tätigkeitsfelder besonderen Herausforderungen, Belastungslagen und besonderen Risiken unterliegen. Dabei bleibt uns als Fachgewerkschaft, an den Gesetzgeber zu appellieren, damit bei Beschluss eines neuen hessischen Gesetzes die Gunst der Stunde genutzt und eine Anpassung zugunsten des Justizvollzugs durchgeführt wird, die diese Ungleichbehandlung aufhebt.

Gleiches gilt für den Werkdienst in den Justizvollzugsanstalten. Wir haben uns auf Bundesebene sehr intensiv mit dem BSBD befasst. Hier haben wir die Spezialität, dass unsere Beschäftigten im technischen Dienst alle im mittleren Dienst eingestellt werden. Der Bund hat allerdings im vergangenen Jahr festgelegt, dass Meister und Bachelor gleichzustellen sind. Auch diesbezüglich appellieren wir an den hessischen Gesetzgeber, diese Vorgabe der Bundesebene nun dringend in den Entwurf aufzunehmen und das Eingangsamt dieser Fachgruppe des Werkdienstes entsprechend anzuheben.

Ebenfalls haben wir im Besoldungsrecht festgestellt, dass die Ämter so, wie sie bisher im Bundesgesetz beschrieben waren, im Wesentlichen übernommen wurden. Auch hier empfehlen wir eine Anpassung für die Laufbahn des Krankenpflegedienstes. Es sollte dringend eine Bereinigung erfolgen. Gleichwohl sehen wir, da wir eine große Zahl an Beschäftigten im mittleren Dienst haben, dass jetzt die Chance bestünde, das Eingangsamt des mittleren Verwaltungsdienstes entsprechend anzuheben.

Wir wollen nochmals an den Gesetzgeber appellieren, die Arbeitszeit von 42 Wochenstunden für unter 50-Jährige zu überdenken. Für uns im Vollzug bedeutet das einen enormen Aufwand bei der Dienstplanung. Das wäre der Zeitpunkt für eine große Chance, diese Vorgabe, die in den letzten Jahren festgeschrieben wurde, nochmals zu überprüfen. – In diesem Sinne herzlichen Dank.

Herr **Dr. Lehmann**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Da sich alle daran gehalten haben, es kurz zu machen, und unsere Stellungnahme vorliegt, möchte ich einige Aspekte herausgreifen. Zunächst möchte ich wie meine Vorrednerin betonen, dass auch wir als Fachgewerkschaft des Deutschen Beamtenbundes Hessen die Stellungnahme des Beamtenbundes mittragen. Deswegen nehmen wir ganz speziell für unsere Mitglieder Stellung und möchten dabei die Besonderheiten des technischen und naturwissenschaftlichen Dienstes hervorheben.

Mittlerweile ist es in unserer Gesellschaft ein Selbstverständnis, dass technische Abläufe reibungslos funktionieren sollen. Um es auf Hessen zu beziehen, werfe ich die Frage in den Raum: Wo stehen wir heute in Hessen? – In der Fragestunde zur 130. Plenarsitzung im Hessischen Landtag ging es um fachspezifische Regelungen und Begriffe zu Fragen zu Technologie, Marktüberwachung und Verbraucherschutz. Daran merkt man, wie schwer sich die politischen Entscheidungsträger mit diesen Dingen tun.

Was brauchen wir für die Zukunft? – Wir brauchen eine funktionierende technische Fachverwaltung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Wirtschaft- und Gewerbetreibenden auf Augenhöhe begegnen können. Das sind Menschen, die wissen, wovon sie reden, und nicht solche, die von den Entwicklungen überrascht oder überrannt werden. Diesem Ansatz fühlen wir uns als Gewerkschaft verpflichtet. Was bewegt uns dabei besonders? – Das ist ganz einfach die Frage einer amtsangemessenen Alimentation.

Richtig ist zwar, dass in der heute zur Diskussion stehenden Gesetzesvorlage alle Anfang der Siebzigerjahre mit dem Zweiten Bundesbesoldungserhöhungsgesetz erlangten Elemente für den technischen Bereich Eingang gefunden haben. Richtig ist aber auch, dass zwischen dem damaligen Verfahren und dem heute zur Erörterung stehenden Gesetz 40 Jahre liegen, in denen sich einiges getan hat. Die Bezahlung von Meistern, Technikern und Ingenieuren hat gerade in unserer auf den Export ausgerichteten Volkswirtschaft eine sprunghafte Entwicklung genommen. In den Fachverwaltungen beobachten wir hingegen, dass über Jahre hinweg notwendige Planstellen ohne jegliche Aufgabenreduzierung fiskalpolitischen Streichorgien zum Opfer gefallen sind. Ich erinnere nur an das „Suchan-Papier“ und die „Operation sichere Zukunft“.

Die Folgen sind eine Aufgabenverdichtung bei annähernd unveränderter monetärer Leistung und ein Durchschnittsalter von teilweise 50 Jahren und mehr in den technischen Fachverwaltungen. Unter den aktuellen Bedingungen ist es auch schwierig, adäquaten Nachwuchs für die öffentliche Hand in diesem Bereich zu werben. Sie wissen, die private Wirtschaft konkurriert mit weitaus besseren Konditionen. Dadurch haben wir das Problem, dass der Wissens- und Erfahrungstransfer in der Verwaltung nicht hinreichend weitergegeben wird.

Wo klemmt es denn besonders? – Ich greife einen Punkt heraus. Eklatant für uns ist das Einstiegsgehalt. Im Bereich „Anlagenbau und Umwelttechnik“ zahlt die Industrie den Meistern oder staatlich geprüften Technikern circa 2.500 €. Bei entsprechend qualifiziertem Personal im öffentlichen Dienst sind es in der Besoldungsstufe A 7 derzeit circa 2.150 €. Die bekommt man erst nach einem entsprechenden Vorbereitungsdienst. Im mittleren Dienst sind das noch einmal 12 Monate mit einer anschließenden Laufbahnprüfung. Um diesen Abstand zu verringern, muss aus unserer Sicht etwas getan werden. In der nächsthöheren Besoldungsstufe A 8 würden immerhin schon 2.245 € erreicht werden.

Analog verhält es sich auch im gehobenen technischen Dienst. Auch hier muss eine Nachbesserung stattfinden. Alleine mit flankierenden Argumenten – die vorhin schon genannt wurden –, wie beispielsweise der Arbeitsplatzsicherheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, lässt sich auf Dauer kein Staat machen. Das sehen Sie daran, dass es sehr schwer ist, junge Ingenieure in den öffentlichen Dienst zu bekommen.

Wer ist hier am Zug? – Sie, meine Damen und Herren Landtagsabgeordnete, haben es in der Hand, dass die Verwaltung über Legislaturperioden hinweg handlungsfähig und motiviert tätig werden kann. Wir brauchen engagierte, qualifizierte Fachkräfte. Dafür brauchen wir eine angemessene Alimentation. Schaffen Sie die Voraussetzungen dafür, dass Hessen mit einer gut aufgestellten technischen Fachverwaltung auch weiterhin als Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort im Wettbewerb mit anderen konkurrenzfähig bleibt. Unterstützen Sie das Anliegen des BTB-Hessen, dass Meister, Techniker und Ingenieure eine angemessene Würdigung in der Landesverwaltung erfahren. Sorgen Sie im Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für einen ausgewogenen Rahmen und eine den Anforderungen angemessene Alimentation.

Zum Schluss – das ist Ihnen mitgeliefert worden – möchte ich noch ein Zitat von Prof. Rolf Stober vortragen. Er hat gesagt: „Ingenieure im öffentlichen Dienst sind nicht alles. Aber ohne Ingenieure im öffentlichen Dienst ist alles nichts.“ – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Jörz**: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte die Kernpunkte der Stellungnahme des BDK vortragen. Zuerst komme ich zur Drucksache 18/6256, dem Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht. Das Gesetzesvorhaben kann man nur begrüßen. Willkommen im Jahr 2013! Ich bin sicher, dass jetzt noch eine andere große Partei diese Thematik ebenfalls aufnehmen würde.

Zur Drucksache 18/6558, dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz. Aus Sicht des Bundes Deutscher Kriminalbeamter möchten wir auf soziale Härten hinweisen, und zwar bei der Berechnung von belastendem Dienst in der Kriminalpolizei, die den Eintritt in den Ruhestand wesentlich beeinflussen. Ich möchte darauf hinweisen, dass aufgrund der Mehrarbeitsentwicklung klar ersichtlich ist, dass die Fachkommissariate überlastet werden. Alleine in meiner Behörde tragen wir einen Überstundenberg von 139.000 Überstunden vor uns her. Die Polizei Hessen besitzt weit über 1.200 eingeschränkt dienstfähige Polizeibeamte, die aufgrund dieser hohen Belastung einknicken.

Wir verlangen eine Anerkennung der belastenden Dienste, gerade der Rufbereitschaft, die im Verhältnis von 1 : 4 erfolgen und möglichst in einer Verordnung geregelt werden soll. Dies soll mithilfe der IZEMA-Auswertung – das ist ein Verfahren zur Planung, Erfassung und Auswertung von Arbeitszeiten bei der hessischen Polizei, das heißt ein Integriertes Zeitmanagement – geschehen. Darüber hinaus soll eine Belastungsgrenze definiert werden, die den Schichtdienst von der kriminalpolizeilichen Tätigkeit abgrenzt, sodass für diejenigen Kriminalbeamten, die nachts unterwegs sind und Rufbereitschaft haben, auch eine Anerkennung der geleisteten Dienste erfolgt. Das sollte nachvollziehbar sein. Wir fordern keine generelle, sondern eine berechenbare Regelung.

Zur Vergütung von Mehrarbeit. Sie beabsichtigen in § 15 Hessisches Besoldungsgesetz, die Mehrarbeitsvergütung in einer Verordnung zu regeln. Das finden wir sehr gut und fordern, dass mindestens 50 % der geleisteten Mehrarbeit der letzten 12 Monate auch vergütet wird. Momentan ist die Vergütung von Mehrarbeit ein Tropfen auf den heißen Stein. Es bringt so gut wie gar nichts. Die Mehrarbeitsentwicklung kann trotz intensiver Bemühungen in den Flächenpräsidien nicht gestoppt werden.

Wir verlangen darüber hinaus die Einführung der 40-Stunden-Woche. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingt das. 42 Stunden sind sehr schwer mit der Familie zu vereinbaren. Ihre Lebensarbeitszeitkonten führen zu riesigen Problemen. Gerade die Vergütung bzw. die Inanspruchnahme von Lebensarbeitszeit, die sich angesammelt hat, steht in Konkurrenz zum Abbau von Mehrarbeit. In den verschiedenen Flächenpräsidien wird darum gestritten, dass die Beamten eher Mehrarbeit als Stunden vom Lebensarbeitszeitkonto abbauen. Diese Diskussion ist sehr ärgerlich, weil der ehemalige Innenminister, Herr Bouffier, ganz eindeutig gesagt hat, die Lebensarbeitszeit führe dazu, dass die Beamten faktisch 41 Wochenarbeitsstunden arbeiten. Das heißt, es muss uns erlaubt sein, das Lebensarbeitszeitkonto in Anspruch zu nehmen.

Bezüglich der Grundgehaltssätze der Besoldungsstufe A hat die Mediatorengruppe darauf hingewiesen, dass sie den öffentlichen Dienst sehr attraktiv gestalten wollen. Eine Sicht auf die Besoldung des Bundes weist ganz klar aus, dass Hessen nicht mehr vorne

liegt und nach der Besoldungsregelung der Besoldungsgruppe A auch nicht mehr in der Mitte liegt, sondern ziemlich weit hinten angesiedelt werden muss. Selbst Berlin geht in den TV-L hinein. Deswegen fordern wir eine Anhebung der aktuellen Besoldungsgruppe A um mindestens 5 %, um den Anschluss an den Bund nicht zu verlieren.

Wenn Sie sich einmal anschauen, welche Personen sich bei der Polizei Hessen bewerben, sehen Sie, dass mittlerweile etliche aus den neuen Bundesländern stammen. Wenn diese die Ausbildung durchlaufen haben, sind die Versetzungswunschlisten bei der Bereitschaftspolizei voll. Das heißt, Polizei ist Teamwork. Wenn abends Einsätze gefahren werden sollen und man auf Personen zurückgreifen möchte, die noch im Dienst waren und erreichbar sind, sind diese aber meistens schon mit der Fahrgemeinschaft in Richtung Thüringen und andere Bundesländer unterwegs.

Wir fordern die Gleichstellung vom Eingangsamts analog zum technischen gehobenen Dienst. Sie verweisen sehr deutlich darauf, dass Sie den technischen gehobenen Dienst mit der Privatwirtschaft wettbewerbsfähig machen wollen. Das heißt, man soll mit einem Bachelor-Studiengang, der dort honoriert wird, direkt in die Besoldungsstufe A 10 einsteigen können. Ich sage Ihnen eines ganz deutlich: Wir haben im August die ersten Bachelor-Absolventen und somit hoch motivierte Beamte, die direkt in den Fachkommissariaten mitarbeiten können. Warum sollen diese dann mit dem gleichen Abschluss in A 9 anfangen? Wenn schon eine Gleichstellung und wenn Sie es schon so attraktiv gestalten wollen, dass ein Bachelor-Studiengang für den technischen gehobenen Dienst auch bei A 10 anfängt, dann sollten auch alle in A 10 beginnen.

Verlierer der Dienstrechtsreform sind die Absolventen im Polizeidienst. Bei uns gibt es aktuell ein Strukturprogramm. Dabei gibt es viele Beamte, die vier Jahre im Dienst sind und jetzt in die Besoldungsstufe A 10 befördert werden. Wo bleiben dann zukünftig die Absolventen, die jetzt ihren Bachelor-Studiengang absolvieren? – Die versauern wie ihre Vorgänger auch mindestens acht oder neun Jahre lang in A 9. Das kann nicht sein. Die Strukturprogramme müssen weitergeführt werden, damit die jungen Leute motiviert sind und die Zahl hessischer Bewerber wieder steigt.

Ich möchte eine Anmerkung zur Polizeidienstzulage machen. Warum wird die Zulage für das Flugpersonal in Höhe von 50 % anerkannt, wenn sie fünf Jahre Dienst absolviert haben? Warum gelten diese 50 % nicht für die hessische Polizei? Wir fordern nichts Unmögliches, aber es kann doch nicht sein, dass für das Flugpersonal eine Zulage von 50 % nach fünf Jahren ruhegehaltfähig wird und den Polizisten die Polizeidienstzulage mit keinem Cent ruhegehaltfähig anerkannt wird. Ich möchte darauf hinweisen, dass wir mehrere Erlasslagen haben. In Amoklagen ist jeder Polizeibeamte verpflichtet, sofort einzuschreiten und notfalls in das Schussfeld zu laufen. Ich möchte sehen, wer von Ihnen hier dazu bereits wäre.

Zu den Abstufungen der Polizeidienstzulage. Momentan ist geregelt, dass die Absolventen nach ihrem Abschluss direkt in den Fachkommissariaten anfangen. Das heißt, es gibt keine Standzeit mehr in der Bereitschaftspolizei. Warum bekommen die jungen Leute im ersten Jahr 50 % der Polizeidienstzulage? – Sie haben die gleichen Gefahren zu tragen, leisten die gleiche Arbeit, führen die gleichen Maßnahmen durch und sind obendrein Beamte auf Zeit. Das heißt, wenn es zum Schusswaffengebrauch kommt, haben sie sogar mit einer Entlassung zu rechnen.

Die Einführung von Leistungszulagen, die Sie planen, begrüßen wir. Allerdings muss ein einheitliches Beurteilungsverfahren geschaffen werden. Momentan haben wir in verschiedenen Flächenpräsidien unterschiedliche Beurteilungsverfahren, die zu Stilblüten

und einer Günstlingswirtschaft führen, die wir als Bund Deutscher Kriminalbeamter stark kritisieren. Deshalb bitten wir Sie, einheitliche Beurteilungsvoraussetzungen zu schaffen. Dann kann man auch über die Leistungszulagen reden.

Mein letzter Aspekt betrifft die Rückstellung für die Versorgungslasten. Wofür sind die Versorgungslasten in den letzten Jahren verwendet worden? Wie sind diese verwendet worden? – Jetzt beabsichtigen Sie, bei der Übernahme von einem Tarifabschluss 0,2 % in die Rückstellung zu legen. Das lehnen wir strikt ab und fordern, dass Rückstellungen und Versorgungslasten aus anderen Mitteln gestützt werden. – Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Herr **Schmitt**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Zunächst habe ich zwei grundsätzliche Bemerkungen vorab zu machen. Wir stimmen diesem Gesetzespaket auch grundsätzlich zu. Wir verweisen auf die Stellungnahme des DBB Hessen, an deren Erarbeitung wir beteiligt waren.

Natürlich mache auch ich einige Ausführungen zu Besonderheiten, die die Polizeibeamten in Hessen betreffen. Ich möchte hierbei auch gerne mit dem Geld anfangen bzw. dort anknüpfen, wo der Kollege gerade aufgehört hat. Ein paar allgemeine Dinge: Wir haben als Deutsche Polizeigewerkschaft und schließlich auch als Kooperation aller drei Polizeigewerkschaften in Hessen lange das Thema „Besoldungsordnung und Polizei“ bemüht. Dazu wurden viele Gespräche geführt und konstruktive Vorschläge erarbeitet, die am Ende nicht mehr Geld gekostet und trotzdem zu einer erheblichen Befriedung in den Reihen der Beschäftigten geführt hätten. Wir haben das nicht durchsetzen können.

Wenn man den Gesetzentwurf mit Blick auf die Besoldung betrachtet, sei darauf hingewiesen, dass die hessischen Polizeibeamten auch zukünftig nach Absolvieren der Fachhochschule mit Anfang 20 mit der Besoldungsstufe A 9 einsteigen und dass der weitaus überwiegende Teil dieser Beschäftigten künftig mit der Besoldungsstufe A 10 in Pension gehen wird. Das heißt, über eine Beschäftigungszeit von rund 40 Jahren haben die meisten Kollegen in Hessen eine einzige Beförderung zu erwarten. Wir weisen auf dieses Problem hin, wohl wissend, dass mit dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf zur Besoldung dieser Umstand nicht geändert wird. Aber es ist unsere Pflicht, noch einmal darauf hinzuweisen.

Dieses Strukturproblem könnte man künftig, sofern dieses Gesetzeswerk so in Kraft tritt, nur mit einer Öffnungsklausel beheben und indem man diese Diskussion später erneut aufgreift. Auch ich bin der Überzeugung, dass diese Erkenntnis in einigen anderen Köpfen über viele Jahre reifen wird. Wir werden damit Probleme bekommen. Wenn man in Korrespondenz dazu sieht, dass man die Durchlässigkeit beim Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst und umgekehrt erhöhen will, dann ist die Befürchtung durchaus nicht unbegründet, dass junge, leistungsorientierte Leute nach einigen Jahren den öffentlichen Dienst wieder verlassen werden, wenn sie die geringen Aufstiegschancen realisieren. Das kann in niemandes Interesse sein. Deswegen weise ich noch einmal besonders darauf hin.

Der Anteil des höheren Dienstes in der Polizei liegt derzeit bei unter 2 % am gesamten Besoldungsgefüge. Wir halten die Mischung aus geprüften Kollegen des höheren Dienstes und einem erklecklichen Anteil an prüfungsfrei aufgestiegenen Beamten für die ideale Mischung für die Führung in der hessischen Polizei. Deshalb appellieren wir an den Gesetzgeber, die Durchlässigkeit in den höheren Dienst zu erleichtern. Denn in der

Polizei, wie auch in vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, ist die Erfahrung von nicht zu unterschätzender Bedeutung. In Einsätzen, in denen man auf jemanden mit vielen Jahren Führungsverantwortung zurückgreifen kann, werden eher zutreffende, sprich richtige Entscheidungen getroffen, als in denjenigen, in denen jemand relativ neu in einem Führungsamt ist.

Gesonderte Leistungsanreize lehnen wir ab. Wie der Kollege vom BDK bereits gesagt hat, arbeiten wir bei der Polizei als Team. Und es ist für nicht begünstigte Kollegen ausgesprochen schwer nachvollziehbar, warum ein anderer Kollege oder eine andere Kollegin eine zusätzliche Leistungsbesoldung erfährt. Das kann man auch nicht kommunizieren. Das ist in einer kleinen Kommune möglich, wo jeder Mitarbeiter den anderen kennt. Aber in einem Polizeipräsidium mit rund 2.000 Beschäftigten, wo sich nicht jeder kennt, ist es schwer zu vermitteln, dass irgendein Kollege in einer entfernt gelegenen Dienststelle eine zusätzliche Leistungsbesoldung erhalten hat. Deshalb lehnen wir das ab.

Ich möchte noch kurz das Thema „Dienstpostenbewertung“ ansprechen. Wir haben dazu jüngst eine höchstrichterliche Rechtsprechung erfahren. Dies betrifft die Bestimmung des § 18 Bundesbesoldungsgesetz. Wir appellieren, dass zumindest später im Verordnungswege endlich eine landesweit einheitliche Dienstpostenbewertung für die hessische Polizei auf den Weg gebracht wird. Auch hierzu haben wir schon vor langer Zeit einen konstruktiven Vorschlag unterbreitet.

Die Einführung von Beurteilungsrichtlinien halten wir für richtig und notwendig. Auch eine gewisse Vorgabe in Bezug auf die Quotierung erachten wir für sinnvoll. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass, wenn ohne Quotierungsvorgaben gearbeitet wird, es am Ende nur noch Spitzenleute gibt und wir daher die Beurteilung für eventuelle Beförderungsmaßnahmen oder zur Besetzung von Führungsämtern einfach nicht mehr heranziehen können. Auf eine Quotierung in den unteren Bereichen der Bewertungen kann man hingegen verzichten. Auch das wollte ich noch gesagt haben.

Das Thema „Wochenarbeitszeit“ ist zwar schon auf unterschiedliche Weise angesprochen worden. Ich möchte dennoch kurz einige Ausführungen dazu machen. Es ist insbesondere für Dienste, die nicht regelmäßig fünf Tage in der Woche arbeiten, ein besonderer Kraftaufwand, mit einer Mischung aus Überstunden und Stunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto mittlerweile quasi erst in einem Kraftakt die 42 Stunden zu leisten und später in einem aufwendigen Genehmigungsverfahren möglicherweise im Durchschnitt wieder auf 41,5 Stunden zu kommen, weil man eben schon Stunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto abfeiern kann. Der Aufwand steht in keinem reellen Verhältnis zum Nutzen. Deshalb ist es nicht nur richtig, sondern auch zur Vereinfachung günstig, zur 40-Stunden-Woche zurückzukehren.

Einen Aspekt möchte ich noch ansprechen, nämlich das Thema „Versorgungsabschluss“. Wie der Kollege vom BDK schon dargestellt hat, wird in der hessischen Polizei die Zahl der Kollegen, die das Alter von 50 überschritten haben und immer mehr mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen haben, immer größer. Das Problem erkennt man nach und nach. Man weiß allerdings nicht, wie man damit umgehen soll. Das führt mittlerweile dazu, dass wir einem 55-jährigen Kollegen – diese Fälle gibt es zwischenzeitlich – sagen: Du wärst zwar in einer gewissen Weise bis zum Erreichen deiner gesetzlichen Altersgrenze noch fähig, den oder den Dienstposten eingeschränkt auszuüben, allerdings haben wir diesen Dienstposten nicht. Und das Vermitteln an eine andere Landesverwaltung wird ohnehin nicht von Erfolg gekrönt sein. Also schicken wir dich

gegen deinen Willen vorzeitig in den Ruhestand. Demgemäß hast du Versorgungsabschlüsse in der und der Höhe hinzunehmen.

Mit einer solchen Situation sind wir im echten Leben bereits konfrontiert worden. Und es gibt niemanden, der eine vernünftige Lösung dafür hat. Möglichkeiten, entsprechend Personal zu steuern – das heißt, die Situation herbeizuführen, dass wir gerade junge und voll dienstfähige Kollegen länger in belasteten Einheiten halten –, stehen zurzeit nur eingeschränkt zur Verfügung oder werden nicht genutzt. Diese Situation wird sich noch enorm zuspitzen. Deswegen appellieren wir an den Gesetzgeber, die Regelung des derzeitigen § 14 Abs. 3 des Hessischen Beamtenbesoldungsgesetzes befristet auszusetzen. Dann können wir die einzelnen Fälle betrachten und die Kollegen, die wir gegen ihren Willen trotzdem vorzeitig in den einstweiligen Ruhestand schicken müssen, müssten diesen Versorgungsabschlag im Einzelfall nicht in Kauf nehmen. Die Entwicklung müsste über einen gewissen Zeitraum betrachtet werden, und anschließend müsste man darüber nachdenken, ob man wieder zur jetzigen Regelung zurückkehren kann oder ob man die Aussetzung fortführen muss.

Zum Thema „Personalvertretungsrecht“ noch zwei kleine Anmerkungen: Wir haben nach der Novellierung insbesondere bezüglich der Regelungen zu der Vergabe des Amtes stellvertretender Vorsitzender und der Freistellungen mit den ersten rechtsprechenden Urteilen eine gewisse Klarheit erlangt. Allerdings mussten wir nach der Wahl im Mai des vergangenen Jahres feststellen, dass zunehmend versucht wurde, die Dinge dahin gehend zu interpretieren, dass in Hessen alleine in Bezug auf die Polizei vier Verwaltungsgerichte damit bemüht wurden. Deswegen bietet sich die Stufe 2 der Dienstrechtsreform dazu an, redaktionelle Klarstellungen vorzunehmen, damit wir uns diese Verfahren in Zukunft sparen können.

Zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben wir keine Anmerkungen. Wir sind damit einverstanden. – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Wanka**: Sehr verehrter Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen und Herren! Zunächst möchte ich mich für die Beteiligung an der politischen Meinungsbildung bedanken und vorweg darauf verweisen, dass auch wir die Stellungnahme von ver.di Hessen bzw. des DGB Hessen unseren Beratungen zugrunde gelegt und nur zu einzelnen Punkten selbst etwas abgegeben haben.

Ich möchte es kurz machen und komme damit zum ersten Punkt, nämlich zur Beibehaltung des prüfungsfreien Aufstiegs. Dazu fordern wir, dass dieser beibehalten wird. Denn die Mischung von Beamtinnen und Beamten aus der Praxis und denjenigen, die von den Hochschulen kommen, hat sich bei der Deutschen Rentenversicherung Hessen bewährt. Das sollte man nicht durch die geplante Gesetzgebung aufs Spiel setzen. Im Übrigen – das möchte ich noch anmerken – ist es durchaus ein Leistungsanreiz für Beamtinnen und Beamte, gegebenenfalls prüfungsfrei aufzusteigen. Das hat sich zumindest bei unserem Dienstherrn in der Vergangenheit bewährt. Ich glaube aber, dass dies auch hessenweit der Fall ist. Insoweit sind wir für die Beibehaltung des prüfungsfreien Aufstiegs.

Der zweite Punkt, der für uns von Wichtigkeit ist, ist die Aufhebung der Stellenobergrenzen. Auch die Deutsche Rentenversicherung Hessen unterliegt diesen Stellenobergrenzen. Ich gehe aufgrund der Vorlage davon aus, dass dies auch weiterhin so bleiben soll. Dies erschließt sich uns so nicht, denn die Stellenobergrenzen schränken die Deutsche Rentenversicherung Hessen in ihrem Gestaltungsspielraum auf nicht nachvollziehbare

Weise ein. Die Beweggründe für die Gemeinden sind zumindest mir vorhin durch den Hessischen Städtetag klar geworden. Für die Deutsche Rentenversicherung Hessen trifft das aber nicht zu. Unser Vorstand bzw. unsere Vertreterversammlung wäre selbst in der Lage, darüber zu bestimmen. Wir als Vertreter der Beschäftigten sehen das im Übrigen genauso und fordern deshalb die Aufhebung der Stellenobergrenzen für die Deutsche Rentenversicherung Hessen.

Als Personalrat möchten wir grundsätzlich Verschlechterungen des hessischen Personalvertretungsrechts, die es aus unserer Sicht in der Vergangenheit zu Genüge gab, entgegenzutreten. Im Gesetzentwurf sind zwei, drei Verschlechterungen vorhanden, die wir grundsätzlich ablehnen.

Ein weiterer, aus meiner Sicht wichtiger Punkt sind die Verordnungsermächtigungen, die nun insbesondere bei der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten mannigfaltig eingeführt werden sollen. Das sehen wir sehr kritisch. Denn wir kennen diese Verordnungen, die gegebenenfalls schon in Schubladen liegen, in keinsten Weise. Es wäre nur billig gewesen, wenn diese bereits dem Gesetz beigefügt gewesen wären, sodass man sie hätte prüfen können. Was in der Zukunft noch passiert, weiß man nicht. Insoweit lehnen wir diese in der Form ab, denn wir können sie nicht nachvollziehen. – Dabei will ich es belassen und bedanke mich bei Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Volz**: Herr Vorsitzender, Herr Staatssekretär, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Wir haben schon umfangreich zu dem Gesetzentwurf Position bezogen. Insofern können wir diesen Gesetzentwurf mit Blick auf die Unterlagen, die im Vorfeld schon existierten, positiv bewerten. Er ist jedoch nicht gänzlich positiv zu sehen. Damit war nicht zu rechnen. In unserer Stellungnahme haben wir einige Punkte angesprochen und möchten diese auch in Absprache mit unserem Dachverband, dem DBB, noch etwas stärker zum Ausdruck bringen.

Der erste Punkt betrifft die Frage nach der Wertschätzung. Blickt man auf den gestrigen Tag zurück, denkt man an den Warnstreik und somit an den Tarifbereich. Die Kolleginnen und Kollegen im Beamtenbereich haben im vergangenen Jahr und auch in den Vorjahren schon das eine oder andere erlebt, was Zurücksetzungen betrifft. Deswegen sind wir auch ganz froh, dass § 16 des Besoldungsgesetzes im Gesetzentwurf seinen Niederschlag gefunden hat und die Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung für den Beamtenbereich auch von besonderer Bedeutung ist. Die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen seien an der Stelle darauf hingewiesen, davon regen Gebrauch zu machen. Es ist eine herzliche Bitte, den Beamtenbereich nicht zurückzusetzen.

Denn bei genauer Betrachtung der neuen Tabellenstruktur – das haben unsere Berechnungen ergeben, und meistens können Finanzbeamte rechnen – haben wir festgestellt, dass einige aufgrund der neuen Taktung das derzeitige Niveau beim Lebenserwerbseinkommen zukünftig nicht mehr erreichen werden. Gleichwohl muss sich Leistung am Ende auszahlen und lohnen. Das heißt, Motivation ist auch in monetärer Hinsicht begründet. Aus dem Grund fordern wir, wie es auch schon von einigen Vorrednern angesprochen wurde, die Durchlässigkeit der Laufbahn, die die Mediatorengruppe damals angeregt hatte, und in dem Zusammenhang die Zulassung von Aufstiegsmöglichkeiten. Das heißt, sowohl der prüfungsfreie als auch der prüfungsgebundene Aufstieg soll in bekannter Weise gegeben sein, und zwar sowohl für den Aufstieg vom mittleren zum gehobenen Dienst als auch vom gehobenen zum höheren Dienst. Das möchte ich an einem Beispiel festmachen.

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die im Bereich des Investmentbanking tätig sind, beim „Dividendenstripping“ oder auch bei Umsatzsteuer-Karussellgeschäften. Diese Begriffe können Sie einmal googeln. Dazu werden Sie sicher einige Stichworte finden. Wenn unter diesen Umständen sowohl in Bezug auf rechtliche Sachverhalte als auch auf Lebenssachverhalte 850 Millionen € für das Land Hessen hereingeholt werden, ist das nicht von untergeordneter Bedeutung. Dafür müssen wir die Kolleginnen und Kollegen aber auch ein Stück weit an uns binden. Und das schaffen wir nur, wenn wir einerseits eine Erweiterung der Obergrenzenregelung herbeiführen und andererseits auch als Gesetzgeber entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten zulassen. Was sagen wir einem Bankenprüfer, der in Frankfurt in den Bankentürmen sitzt, intensiv arbeitet, Geld hereinholt und dann gesagt bekommt, er müsse noch einmal drei Jahre die Schulbank drücken. Das wäre eher hinderlich als förderlich. Denn er könnte Folgendes sagen: Wenn die Gegenseite mir ein Angebot unterbreitet, nutze ich die neue Einbahnstraße.

Eine kleine Anmerkung zur 42-Stunden-Woche. Wir stellen es ähnlich fest wie der Kollege Schmitt, der es eben schon ausgeführt hat: Die 42-Stunden-Woche, die nach unserem Dafürhalten eine Zurücksetzung des Beamtenbereiches beinhaltet, bedeutet auch verwaltungsseitig eine intensive Betreuung, was das Lebensarbeitszeitkonto anbelangt. Da sagen die Leute in unseren Geschäftsstellen in unseren Dienststellen: Wenn wir diesen Unsinn nicht hätten, würden wir uns einigermaßen auf die Einpflege, das Auspflegen und dergleichen konzentrieren. – Wir wollen nicht den kleinsten gemeinsamen Nenner gefährden, sondern plädieren für eine Rückführung zur 40-Stunden-Woche. Ich sage einmal ganz salopp: Wir würden diesbezüglich sicherlich helfen, den Haushalt etwas zu durchforsten, um weiteren Kostenfaktoren in allen Verwaltungsbereichen vorzubeugen.

Beispiele dafür können wir gerne benennen. Kollege Fleischhacker hat die Dienstrechtsreform intensiv begleitet und schon berechnet, was eine neue Spreizung der Tabellenstruktur letztlich bedeutet. Wenn man einerseits sagt, man wolle durch die neue Tabellenstruktur beim Lebenserwerbseinkommen etwas einsparen, regen wir Folgendes an: Für die Guten bzw. Besseren muss in den Verwaltungsbereichen die Möglichkeit bestehen, sich entsprechend personell zu entwickeln, und zwar, wie ich bereits angedeutet habe, hin zu A 13 Z. Des Weiteren sollte den Vorsteherinnen und Vorstehern der sogenannten Satellitenfinanzämter die Möglichkeit zur B-Besoldung eröffnet werden. Das müssen die Ressorts im Rahmen von Ressortspezifika selbst lösen. Zudem muss über die Finanzierung nachgedacht werden.

Unserer Meinung nach bedeutet eine Stärkung der Einnahmeverwaltung eine Stärkung der Einnahmeseite. Das führt auch zu einer Entspannung auf der Haushaltsausgabenseite, mit der Konsequenz, dass dies vielleicht bei der Schuldenbremse helfen könnte. Insbesondere regen wir an, im Beamtenbereich eine entsprechende Honorierung vorzunehmen. Andererseits befürworten wir die Obergrenzenregelung und die Möglichkeit, die Aufstiege, die Flexibilität zu erhöhen.

Das war von meiner Seite alles. Sollten spezielle Fragen aufkommen, steht dafür auch Kollege Fleischhacker zur Verfügung. – Danke schön.

Vorsitzender: Damit schließen wir diese Runde. Die erste Wortmeldung in der nächsten Fragerunde kommt vom Abg. Dr. Blechschmidt.

Abg. **Dr. Frank Blechschmidt:** Ich werde versuchen, nur auf die wesentlichen Punkte einzugehen, da der Themenkomplex umfangreich ist und zum Teil schon Erläuterungen dazu abgegeben wurden.

Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Jörz und Herrn Schmitt. Sie sind zwar auf den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6256 eingegangen. Beim Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6558 sind Sie aber nicht auf die Art. 24 ff. – das sind die Regelungen zur Gleichstellung der Partnerschaft – eingegangen. Ich würde Sie darum bitten, dazu Ausführungen dazu zu machen.

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Lehmann vom BTB. Ich habe Ihre Ausführungen gehört und die Unterlagen sehr intensiv gelesen. Dabei sind mir Ihre Ausführungen zu den §§ 25 und 27 Besoldungsgesetz aufgefallen. Auf folgende Stichworte könnten Sie noch einmal erläuternd eingehen: Eingangsamt mittlerer technischer Dienst, technischer Dienst, Eingangsamt gehobener Dienst, aber auch auf die Obergrenze in § 27. Vielleicht könnten Sie dazu noch einmal ergänzende Ausführungen machen. Dasselbe gilt für Anlage I - II, die Technikerzulage.

Bezüglich der Ausführungen von Frau Kannegießer möchte ich mich auf die Meisterzulage der Oberwerkmeister und Hauptwerkmeister beschränken, die, wie Sie sagten, aktuell nur A 8 ist. Vielleicht machen Sie noch einmal ergänzende Ausführungen dazu, warum Sie diesbezüglich eine Änderung anregen.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist technischer Natur und betrifft die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes. Hier sind Ausführungen zu den §§ 7 und 19 HBG unter dem Stichpunkt „Einstellung anderer Bewerber“ erfolgt. Auch dies hätte ich gerne präzisiert. Ich habe dazu Ansätze in den schriftlichen Ausführungen gesehen. Könnten Sie das bitte mündlich ergänzen?

Dasselbe gilt für den Beauftragten der Hessischen Landesregierung für behinderte Menschen. Dort geht es um § 6 Abs. 1 HLVO, den Begriff „Schwerbehinderte“ durch „schwerbehinderte Menschen“ zu ersetzen. Ich würde darum bitten, die schriftlichen Ausführungen mündlich zu präzisieren. – Das sind meine Anregungen. – Danke schön.

Abg. **Hermann Schaus:** Ich habe Fragen an Herrn Wanka von der Deutschen Rentenversicherung. Sie haben in Ihrem Beitrag dafür plädiert, den prüfungsfreien Aufstieg weiterhin zu gewährleisten, und von einer guten Mischung aus der Praxis und von Motivation gesprochen. Ich wüsste ganz gerne etwas über Ihre konkreten Erfahrungen. Was heißt denn Mischung aus der Praxis? Nennen Sie dafür bitte Beispiele aus der Praxis. Was ist sinnvoll und notwendig?

Die zweite Frage an Sie bezieht sich auf die Aufhebung der Stellenobergrenzenregelungen. Sie sind eine Behörde, die ein bisschen aus dem Rahmen fällt und keine klassische Landesbehörde ist. Vielleicht könnten Sie noch einmal konkretisieren, wie sich die derzeitigen Regelungen der Stellenobergrenze bei der Deutschen Rentenversicherung auswirken.

An Herrn Volz habe ich zwei Fragen, die sich auf Ihre schriftliche Stellungnahme beziehen. Sie haben angeregt, in § 62 HBG in Verbindung mit § 63 HBG eine Regelung aufzunehmen, wonach auch ohne Vorliegen spezieller Anforderungen die Möglichkeit bestehen soll, unterhältige Teilzeit anzutreten. Insbesondere haben Sie dabei die älteren Beamtinnen und Beamten angesprochen. Mir ist dabei nicht klar geworden, wo Sie die-

se Zeitgrenze setzen bzw. ab wann diese Regelung Ihrer Meinung nach ohne Vorliegen eines besonderen Grundes greifen soll.

Meine zweite Frage an Sie bezieht sich ebenfalls auf Ihre schriftliche Stellungnahme zu § 46. In diesem geht es um Leistungsanreize. Mir ist nicht ganz klar, ob Sie sich in Ihrer Stellungnahme für den bis zu dreitägigen Sonderurlaub aussprechen bzw. ob Sie diesen positiv bewerten oder ob Sie diesen ablehnen. Deshalb würde ich Sie bitten, Ihre Position dazu noch einmal zu verdeutlichen. – Danke schön.

Abg. **Jürgen Frömmrich**: Ich möchte noch einmal auf das Altersgeld eingehen. Herr Prof. Dr. Brinktrine hat in seinem Vortrag gesagt, dass er dieses vorteilhaft finde. Das ist mir allerdings ein bisschen zu wenig. In welcher Hinsicht finden Sie es aus wissenschaftlicher Sicht vorteilhaft?

(Zuruf des Abg. Alexander Bauer)

Das Gleiche gilt für die Steuergewerkschaft. In den Diskussionen, die wir führen, heißt es: Wir bilden relativ viele und gute Leute aus, die auch für viele andere Tätigkeiten außerhalb der öffentlichen Verwaltung eingesetzt werden können.

Ich habe die Befürchtung, dass unter Umständen nach dem Motto verfahren wird: Die Rosinen verlassen den Kuchen. – Ich weiß nicht, ob Sie verstehen, was ich meine. Ich meine damit, die Guten gehen zu den großen Steuerkanzleien, und wir haben nachher das Problem, dass wir zwar Leute gut ausgebildet haben, dass wir die gut ausgebildeten Leute aber nicht halten können, weil diese sich für die Privatwirtschaft entscheiden. Könnten Sie aus Ihrer Sicht noch einmal darauf eingehen?

Vorsitzender: Mir liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. – Ich erteile Herrn Beraus das Wort.

Herr **Beraus**: Ich beantworte die Frage sehr gerne. Derzeit steht in der Hessischen Laufbahnverordnung nur der Begriff „Schwerbehinderte“. Die Änderung, die die Beauftragte gerne hätte, nämlich von schwerbehinderten Menschen zu sprechen, hat nicht nur etwas mit Begrifflichkeiten zu tun, sondern mit einem unterschiedlichen Selbstverständnis von Menschen mit Behinderung. Wenn Sie „Schwerbehinderter“ allein für sich nehmen, definieren Sie den Menschen ausschließlich über seine Defizite. Ich denke, das tut niemand, und das tun auch Menschen mit Behinderung nicht.

Wenn wir in der Laufbahnverordnung von schwerbehinderten Menschen sprechen, greifen wir insofern das auf, was das SGB IX im Jahr 2001 nachgezeichnet hat. Das ist das derzeit geltende Recht für Menschen mit Behinderung. Ich würde deshalb vorschlagen, dass in § 6 zukünftig von schwerbehinderten Menschen gesprochen wird, weil das dem Sprachgebrauch des SGB IX entspricht.

Herr Prof. **Dr. Brinktrine**: Zum Altersgeld ist auf der einen Seite Folgendes zu sagen: Wenn Sie es so sehen, wie Sie sagten, können Sie sowieso nicht verhindern, dass Beamte ihr Dienstverhältnis verlassen, wenn sie eine attraktivere Möglichkeit haben. Denn der Beamte kann jederzeit seine Entlassung verlangen. Insofern kann das Altersgeld natürlich Mitnahmeeffekte auslösen.

Auf der anderen Seite – das war mein wesentliches Petitum – müssen Sie es so sehen, dass die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung in der Regel Nachteile verursacht. Insofern ist das Altersgeld eine Regelung, die für die Beamten immerhin eine gewisse Begünstigung darstellt. Ich sehe Ihre Befürchtung nicht, dass gerade das Altersgeld das entscheidende Motiv bildet, Mitnahmeeffekte hervorzurufen. Wie gesagt, wenn jemand den öffentlichen Dienst verlassen will, weil er attraktivere Angebote hat, kann er das in jedem Fall. Möglicherweise kann er durch den neuen Arbeitgeber auch Kompensationen erreichen, wenn die Nachversicherung in der Rentenversicherung nicht ausreicht. Deshalb teile ich Ihre Befürchtung nicht.

Ich bin der Meinung, dass der Gesetzgeber das Problem erkannt hat und nun versucht, es zu lösen. Der Bund und auch Baden-Württemberg haben es vorexerziert und planen Ähnliches. Deshalb bin ich der Meinung, dass dies durchaus ein innovativer und förderungswürdiger Ansatz ist. – Vielen Dank.

Herr **Güther**: Herr Abg. Blechschmidt, es gibt in den Beamtengesetzen anderer Länder durchaus ausdrückliche Regelungen zu dem Vorrang der Besetzung von Dienstposten mit anderen Bewerbern. Die anderen Bewerber sollen nach unseren Vorstellungen nur dann aufgenommen werden, wenn ein entsprechender Bedarf besteht, weil Laufbahnbewerber aus dem eigenen Bereich nicht zur Verfügung stehen.

Betrachten wir das einmal personalwirtschaftlich bzw. aus Sicht der Beschäftigten: Plötzlich ist ein Beförderungsdienstposten frei. Dann bewirbt man sich auf diesen. Wenn dann, aus welchen Gründen auch immer, jemand von außerhalb genommen wird, dann ist das natürlich frustrierend. Deswegen setzen wir uns für eine ausdrückliche Regelung ein, die vorsieht, dass der Laufbahnbewerber Vorrang vor anderen Bewerbern haben soll. – Vielen Dank.

Frau **Kannegießer**: Zu der Frage des Abg. Blechschmidt. Ich habe in der schriftlichen Stellungnahme schon Ausführungen dazu gemacht, warum wir diesen Vorschlag in unser Statement aufgenommen haben. Ein Grund dafür ist eine Vorgabe des Bundes bzw. der EU. Es geht um die Vergleichbarkeit der universitären und beruflichen Bildungsabschlüsse. Wir haben im hessischen Justizvollzug insgesamt rund 250 beamtete Bedienstete im Werkdienst. Das Eingangsamt ist bis dato analog zum allgemeinen Vollzugsdienst und zum Krankenpflagedienst und in Abweichung zur Laufbahngruppe insgesamt auf A 7 angehoben worden. Warum? – Man wollte mit dieser Anhebung das besondere Aufgabenfeld, nämlich den Umgang mit Gefangenen, würdigen.

Es geht nun darum, die Gleichwertigkeit zu dem Bachelor-Abschluss wie vorgegeben umzusetzen. Wir haben als Fachgewerkschaft bewusst nicht das Eingangsamt A 9 und die Einordnung in den gehobenen Dienst gefordert. Warum tun wir das nicht? – Wir fürchten, dass daraus eine unterschiedliche Behandlung, sozusagen eine Differenzierung der 250 Kollegen und Kolleginnen, oder sogar für eine große Zahl von Bediensteten eine Abstufung oder eine Beschäftigung im Tarifbeschäftigtenverhältnis entstehen könnte.

Umgekehrt möchten wir den Fokus auf die reine Ausbildungstätigkeit bei den Gefangenen legen. Wir möchten, dass die Laufbahn an diesem Punkt insgesamt eine Anhebung erfährt und dass es keine Ungleichbehandlung gibt. Deshalb sprechen wir für die gesamte Laufbahn und haben eine weitere Anhebung auf das Eingangsamt A 8 vorgeschlagen, aber auch eine besoldungstechnische Würdigung über eine angemessene

Anhebung der Werkdienstzulage angeregt, damit – das gilt insbesondere für das Ballungsgebiet; diese Problematik wurde bereits angesprochen – der öffentliche Dienst bzw. der hessische Justizvollzug konkurrenzfähig zur freien Wirtschaft ist.

Herr **Dr. Lehmann:** Zum Eingangsammt im mittleren Dienst, § 25, ist anzumerken, dass – so steht es auch in unserer Stellungnahme – in vielen Bereichen im mittleren Dienst nicht mehr eingestellt wird. Die Aufgaben des mittleren Dienstes sind aus unserer Sicht aber wichtig. Sie müssen jedoch von Meistern und Technikern wahrgenommen werden und bedürfen keiner Betreuung durch den gehobenen Dienst. Denn deren eigentliche Aufgabe geht damit verloren.

Wir brauchen den mittleren Dienst und die Techniker beispielsweise in der Umwelt- und der Arbeitsschutzverwaltung. Um in diesem Zusammenhang als Land attraktiv zu sein, braucht man eine Hebung der entsprechenden Eingangssämter, um für qualifizierte Meister und Techniker einen Anreiz zu schaffen, im Landesdienst tätig zu werden.

In § 27 geht es im Wesentlichen um Folgendes: Wir haben die Sonderverwaltungen in Hessen teilweise aufgegeben. Diese sind vor einiger Zeit in die Regierungspräsidien eingegliedert worden. Das Problem ist, dass wir bei den Fachverwaltungen einen ganz anderen Stellenkegel hatten. In den Regierungspräsidien kann oder wird das in der Form nicht mehr gelebt, sondern es wird folgendermaßen gehandhabt: Wenn die Stellen da sind, werden sie verteilt. Die Fachkollegen werden dann mit dem allgemeinen Verwaltungsdienst verglichen und haben dann Schwierigkeiten, in ihrem fachlichen Aufstieg weiter voranzukommen. Es ist wichtig, dass die im fachlichen Aufstieg die Möglichkeit haben, die entsprechenden Stufen zu erreichen.

Ein weiteres Problem – das haben wir vorhin bereits gehört – ergibt sich durch die Mitnahme der Besoldung und den Weggang. Die fähigsten Leute werden wir wahrscheinlich gerade im mittleren Lebensalter verlieren. Das darf uns im Land Hessen nicht passieren.

Zur Technikerzulage. Wir fordern, auch im gehobenen Dienst das Element der Technikerzulage nutzen zu können, damit wir mit der Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben. Wenn das Land Hessen als Konzern agiert, muss es auch mit der Wirtschaft wettbewerbsfähig sein. Wir müssen die Chance haben, auch fähige und gute Köpfe zu bekommen. Zu sagen: „Es wird schon irgendjemand kommen“, kann nicht die Lösung sein. Wir legen als Land Hessen und als Mitarbeiter in technischen Fachbereichen Wert auf gute und sehr gute Leute, die uns als Land voranbringen und letztlich der Wirtschaft und dem Wirtschaftsstandort Hessen wieder nützen. Es geht auch darum, dass die Verfahren, die die technischen Bediensteten zu vollziehen haben, sorgfältig, ordentlich und auch in einer angemessenen Zeit durchgesetzt werden.

Herr **Jörz:** Zur Frage des Abg. Blechschmidt. Alle Regelungen, das heißt sowohl das Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht als auch das Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, begrüßen wir. Wir sind jedoch beim Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz auf die wesentlichen sozialen Härten eingegangen und haben sie deshalb nicht noch einmal explizit aufgeführt.

Herr **Schmitt**: Ich möchte mich ebenfalls zur Frage des Abg. Dr. Blechschmidt äußern. Wir begrüßen das ebenfalls. Ich habe lediglich vergessen, das zu erwähnen. – Danke schön.

Herr **Wanka**: Zur Frage des Abg. Schaus. Sie haben recht, dass wir ein besonderer Arbeitgeber sind, und dies gilt vor allen Dingen, wenn man das Dienstrecht als Grundlage nimmt. Denn bei der Renten- und Sozialversicherung haben wir es mit Bundesrecht zu tun, im Dienstrecht aber unterstehen wir dem Land bzw. der Aufsicht des Landes.

In Bezug auf die Stellenobergrenzen haben wir das Problem, dass unser Stellenkegel in A 11 vollständig ausgereizt ist. Das stellt sich aber nur aufgrund der vom Land vorgegebenen Stellenobergrenzen. Wie gesagt, unser Dienstherr, die Deutsche Rentenversicherung Hessen, ist nicht eine landesunmittelbare Behörde wie ein Regierungspräsidium. Insoweit stellt sich schon die Frage: Warum werden die Stellenobergrenzen vom Land vorgegeben?

Auch das Geld wird nicht vom Land bereitgestellt, sondern es sind die Mittel der Versicherten. Die Versicherten sitzen im Parlament sowie im Vorstand und entscheiden selbst zur Hälfte darüber, genauso wie die Arbeitgeber. Das wird den meisten sicher bekannt sein.

Zu der Frage aus der Praxis, wie es mit der Beibehaltung des prüfungsfreien Aufstiegs aussieht. Ich hatte das verkürzt dargestellt, kann aber gerne noch einmal etwas dazu sagen. Unser Geschäft ist, wie ich eben schon sagte, die Rente zu berechnen und Rehas zu gewähren bzw. abzulehnen.

(Heiterkeit)

– Ja, so ist es. – Es gibt in diesem Zusammenhang Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst, die an der Fachhochschule des Landes speziell auf diese Tätigkeit vorbereitet werden und das sozusagen en détail studieren. Heutzutage sind es hauptsächlich Juristen, die dann für den höheren Dienst infrage kommen. Da Kenntnisse im Sozialversicherungsrecht häufig nicht an den Universitäten vermittelt werden, hat es sich bewährt, dass wir immer eine gesunde Mischung von Leuten vor Ort haben: von Leuten, die aus dem gehobenen Dienst in den höheren Dienst aufgestiegen sind, und die die Kollegen, die nach der Universität direkt in den höheren Dienst gekommen sind, unterstützen. So begründet sich unsere Einstellung zu dieser Fragestellung.

Herr **Volz**: Zunächst möchte ich auf das Altersgeld eingehen. Wir sind der Meinung, Herr Frömmrich, dass dies systemkonform ist. Aus diesem Grund ist es auch nicht zu beanstanden. Lassen Sie mich aber einen Blick auf die Historie werfen: Anfang der Neunzigerjahre gab es eine Flut von Kolleginnen und Kollegen, die sowohl in der Laufbahn des mittleren Dienstes als auch in der Laufbahn des gehobenen Dienstes eine hoch qualifizierte Ausbildung durchlaufen haben. Dann haben sie relativ zeitnah die Verwaltung verlassen, weil die steuerberatenden Berufe schlicht und ergreifend besser dotierte Angebote unterbreiten konnten. Das ist ein Grund für die geäußerte Befürchtung in unserer Stellungnahme. Wir können das nicht abschließend bewerten, sondern es ist rein spekulativ. Wir kennen jedoch die Erfahrungswerte der Vergangenheit.

Zu Herrn Schaus Frage der Leistungsanreize und des dreitägigen Sonderurlaubs. Wir sperren uns nicht gegen Bezahlung nach Leistung. Wenn ich an unsere Kolleginnen und

Kollegen denke, die sich innerhalb ihrer Laufbahn mehreren Auswahlverfahren zu stellen haben und beurteilt werden – ich bin allerdings der Meinung, dass die Beurteilungssystematiken erfolgreich angewendet werden – und wenn ich dann darauf zurückblicke, wie die Leistung damals im ersten Vorschlag aussah, und bedenke, dass sogar der Leistungsnehmer zunächst einmal sozusagen in ein Leistungstöpfchen einzahlen sollte, um eine Leistungsprämie zu erhalten, dann können wir mit dieser etwas geschmeidigeren Regelung, sprich mit diesen drei Tagen, viel besser leben. Insofern können wir diese Regelung im Verhältnis zu dem, was ursprünglich angedacht war, letztlich akzeptieren. Wenn wir bedenken, dass im Tarifbereich in Hessen Leistungsprämien kaum zur Anwendung kommen, müssen wir schon sagen, dass wir mit diesem Vorschlag gut leben können.

Zur Frage der Teilzeit, Herr Schaus, möchte der Kollege Fleischhacker das Wort ergreifen.

Herr **Fleischhacker**: Sehr geehrter Herr Abg. Schaus, zu Ihrer Frage zur unterhäftigen Teilzeit möchte ich einleitend sagen, dass dies eine Forderung bzw. ein Wunsch aus der Praxis heraus war. Wenn jemand eine unterhäftige Teilzeit antritt, muss er auch mit entsprechenden finanziellen Einschränkungen rechnen. In Bezug auf das Alter ist zu berücksichtigen, dass das Familieneinkommen entsprechend ausgeglichen ist bzw. genügend vorhanden ist und auch keine unterhaltspflichtigen Kinder vorhanden sind.

Zur Frage des Alters. Ich könnte ironisch anmerken – das haben wir bewusst vermieden, weil wir keine EGG-Problematik aufgreifen wollten –, dass es im Endeffekt faktisch eine Ergänzung zu der bisherigen Altersteilzeitregelung sein soll, um die Möglichkeit zu bieten, bei entsprechendem Alter von 58 oder 60 Jahren einen fließenden Übergang in den Ruhestand zu gewährleisten.

Vorsitzender: Ich frage, ob es weitere Nachfragen vonseiten der Abgeordneten gibt. – Das ist nicht der Fall. Dann ist diese Runde abgeschlossen. – Ich rufe nun die nächste Runde auf.

Frau **Wiegand-Fleischhacker**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Möglichkeit, hier auch als Frauenvertretung des DBB Hessen zu diesem Gesetzentwurf Stellung beziehen zu können. Eine schriftliche Stellungnahme haben wir eingereicht. Ich schicke voraus, dass wir die Stellungnahme des DBB Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Hessen vollinhaltlich unterstützen. Dennoch möchte ich auf zwei Punkte hinweisen, die aus unserer Sicht eine besondere Relevanz haben.

Der erste Punkt ist die Familienpflegezeit. Wir wissen, dass das Familienpflegezeitgesetz auf Bundesebene zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist. Es gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir setzen uns dafür ein, dass Regelungen zu einer Familienpflegezeit auch für die hessischen Beamtinnen und Beamten umgesetzt werden und zum Tragen kommen. Ich darf auf einen Gesetzentwurf des Bundes hinweisen, der die Familienpflegezeit für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamtinnen umsetzen möchte und vorsieht, dass beispielsweise die Besoldung für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten per Vorschusszahlung über zwei Jahre geregelt werden soll.

Der zweite Punkt betrifft die Beamtenversorgung und hier speziell die Beamtenversorgung aus familienpolitischer Sicht. Wir setzen uns für eine verbesserte Anerkennung der

Beamtenversorgung im Bereich der Familienpolitik für Männer und Frauen ein, sind uns aber bewusst, dass Familienpolitik zurzeit hauptsächlich aus Frauensicht eine große Relevanz hat. Hier begrüßen wir es zunächst, dass alle benachteiligenden Regelungen in diesem Gesetzentwurf gestrichen worden sind.

Ein weiterer Punkt betrifft die Kindererziehungszuschläge. Es gibt zwei Bereiche – das darf ich vorausschicken – bei den Kindererziehungszuschlägen. Man differenziert hier zwischen Geburten von Kindern der Beschäftigten vor dem 01.01.1992 und Geburten nach dem 31.12.1991. Ich beziehe mich jetzt zunächst auf die Geburten von Kindern der Beschäftigten nach dem 31.12.1991. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass im Hessischen Beamtenversorgungsgesetz eine Pauschalierung der Beträge für die Kindererziehungszuschläge vorgenommen wird. Das heißt, man nimmt Abstand von einer sehr diffizilen Berechnung und geht hin zu einer Pauschalierung. Diese Pauschalierung begrüßen wir zunächst, setzen uns aber dafür ein, dass die im Entwurf aufgeführten Beträge deutlich erhöht werden.

Des Weiteren sollen diese Kindererziehungszuschläge dynamisiert werden. Der derzeitige Gesetzentwurf sieht keine Dynamisierung dieser Festbeträge vor. Lediglich ein Hinweis in der Begründung lässt erkennen, dass man an eine Dynamisierung denkt. Wir setzen uns dafür ein, dass diese Dynamisierung im Gesetz konkret Niederschlag findet.

Einen weiteren Bereich machen die Kindererziehungszuschläge für Beschäftigte aus, deren Kinder vor dem 01.01.1992 geboren sind. Da setzen wir uns dafür ein, dass die Anerkennung dieser Zeiten deutlich erhöht wird. Im Moment ist es so, dass die Zeiten für Kinder, die vor dem 01.01.1992 geboren sind, mit sechs Monaten ruhegehaltfähiger Dienstzeit anerkannt werden. Diesbezüglich wünschen wir uns eine deutliche Erhöhung.

Ein weiterer Punkt ist eine andere Zuschlagsform, die nun laut Gesetzentwurf entfallen soll. Ich beziehe mich auf den Kindererziehungsergänzungszuschlag. Dieser Kindererziehungsergänzungszuschlag soll entfallen. Was ich nun sage, bezieht sich auf Geburten von Kindern von Beschäftigten vor dem 01.01.1992. Ich stelle fest: Wenn dieser Kindererziehungsergänzungszuschlag wegfällt, sind auch Frauen und Männer betroffen, die aufgrund von Berechnungsnachregelungen hieraus einen finanziellen Wert schöpfen könnten. Ich verzichte auf eine Einzeldarstellung, weil es ein sehr spezifisches Thema ist. Dennoch stelle ich an dieser Stelle fest, dass Familienpolitik aus unserer Sicht ein Gesamtpaket ist. „Gesamtpaket“ heißt auch, dass für uns eine höhere Anerkennung dieser familienpolitischen Leistungen in der Alterssicherung von Männern und Frauen eine sehr hohe Relevanz hat. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Spieß**: Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Landtagsabgeordnete, sehr geehrter Herr Vorsitzender! Wie wir in unserer Stellungnahme zum Ausdruck gebracht haben, bewegt sich dieser Entwurf eines Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes nach unserer Einschätzung durchaus in dem vom Grundgesetz gesetzten Rahmen. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums bleiben unangetastet. Gleichzeitig wird das Dienstrecht moderat fortgeschrieben. Und was heutzutage nicht selbstverständlich ist: Es ist zumindest vom Ansatz her nicht als Einspargesetz konzipiert, das dann unter dem Deckmäntelchen einer Reform verkauft werden soll. Nein, es gibt sogar – ich denke beispielsweise an die Anhebung der Eingangsbesoldung – leichte Verbesserungen für die hessischen Beamtinnen und Beamten, und man baut auch die eine oder andere familienfreundliche Regelung aus. Auf Defizite in dieser Hinsicht hat meine Vorrednerin schon hingewiesen.

Natürlich hätten wir uns gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die unserer Auffassung nach einen Wettbewerb zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft um die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses auslösen wird, zusätzliche Anreize gewünscht, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Hessen zu steigern; ich darf hierzu auf unsere allgemeinen Ausführungen zu Beginn unserer schriftlichen Stellungnahme verweisen. Aber immerhin: Von der einen oder anderen Seite geäußerte Befürchtungen, die Reform werde zum Kahlschlag im Versorgungsbereich benutzt, haben sich nicht bewahrheitet. Im Gegenteil: Hessen hält erfreulicherweise an der Anrechnung der dreijährigen Studienzeit fest.

Dennoch ist es zu früh, eine endgültige Bewertung abzugeben, wohin der öffentliche Dienst Hessens letztlich driften wird. Ich möchte, um es etwas anschaulicher zu machen, auf das Beispiel eines Hausbaus zurückgreifen. Ja, man hat mit dem Beamtenstatusgesetz zunächst einmal ein tragfähiges Fundament und mit der darauf aufsetzenden Dienstrechtsreform in der jetzigen Form einen zukunftsfesten Rohbau für ein modernisiertes Beamtenrecht in Hessen geschaffen, dessen Statik stimmt. Der konkrete Innenausbau, das Wohnlich-Machen des Gebäudes, steht aber noch aus. Noch fehlen wesentliche Rechtsverordnungen für die Hessische Laufbahnverordnung, die Hessische Urlaubsverordnung und die Ausgestaltung der Leistungsbezahlung.

Werden diese ausstehenden, nicht unwichtigen weiteren Umsetzungsregelungen den Grundintentionen des Gesetzes denn gerecht? – Nehmen wir das Laufbahnrecht. Gegen die Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnrechts durch Bündelung der Laufbahnen in elf Laufbahnfachrichtungen und die damit verbundene Verbreiterung des Befähigungsbegriffs bestehen aus unserer Sicht keine grundsätzlichen Bedenken. Aber erst bei der Novellierung der Hessischen Laufbahnverordnung wird sich zeigen, ob eine echte Flexibilisierung des Laufbahnrechts stattfindet, ob Aufstiege erleichtert oder erschwert werden. Wir wollen z. B. die Beibehaltung des prüfungsfreien Aufstiegs. Bei der Hessischen Urlaubsverordnung wird sich zeigen, ob Urlaubsansprüche gekappt werden und wie man innerhalb der gesetzlichen Rahmenvorgabe die Bestimmungen zur Gewährung von Leistungszulagen und -prämien fasst. Und selbst wenn dann die ausstehende Rechtsverordnung zum Leistungsbereich vorliegt, stellen sich weitere Fragen der Finanzierung, der Akzeptanz, einer sinnvollen Umsetzung in der Praxis und einer Abstimmung mit dem Tarifbereich.

Zudem sind wir natürlich misstrauisch hinsichtlich der Beweggründe, die Sonderzahlung, die längst nicht mehr das Niveau eines 13. Monatsgehalts erreicht und nur noch Restbeträge eines echten Urlaubsgeldes erhält, nicht in das Grundgehalt der neuen Besoldungstabelle einzubauen. Möchte man hier einen Steinbruch vorhalten, auf den man bei Finanzbedarf problemlos zurückgreifen und den man zum Abbau vorbehalten will? Wie wird vor Ort die konkrete Umsetzung der im Gesetz als Ermessensvorschriften formulierten Vorgaben zu Fragen der verstärkten Prüfung von Reaktivierungsmöglichkeiten aussehen? Werden die Beförderungsmöglichkeiten, für die das Gesetz aus unserer Sicht sinnvollerweise mit der Festlegung von Obergrenzen eine gewisse Strukturierung vorgibt, auch tatsächlich ausgeschöpft?

All das sind offene Fragen, an denen sich nicht zuletzt der tatsächliche Erfolg der Dienstrechtsreform in Hessen wird messen lassen müssen. Probleme wie die zu lange Wochenarbeitszeit, Stellenkürzungen, Arbeitsverdichtung in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes und die Fortschreibung des Personalvertretungsrechts werden nach wie vor ungeachtet der vorliegenden Dienstrechtsreform vorhanden bleiben – sei es, weil sie überhaupt nicht im Rahmen dieser Dienstrechtsreform gelöst werden können, sei es, weil sie nicht aufgegriffen wurden.

Keine Frage ist es für uns, dass wir Gehaltstabellen wie die Besoldungstabelle A, die sich stark am Lebensalter orientiert, so bald wie möglich anders strukturieren müssen. Zwar ist noch offen, ob die höchstrichterliche Rechtsprechung ebenso wie beim alten Tarifrecht des öffentlichen Diensts auch im Beamtenrecht zu der Einschätzung kommt, der Tabellenaufbau sei altersdiskriminierend. Auszuschließen ist dies aber nicht, und das damit verbundene finanzielle Risiko der Nachzahlung bis zum Endgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe für die jüngeren Beamtinnen und Beamten, die diese noch nicht erreicht haben, ist enorm. Diese Systemumstellung sieht der Gesetzentwurf mit dem altersunabhängigen Einstieg und dem Fortschreiben in sogenannten Erfahrungsstufen vor.

Dem Grunde nach ist hiergegen von unserer Seite nichts einzuwenden. Problematisch könnte es allerdings für Späteinsteiger werden, weil diese strukturell bedingt im Vergleich zu dem bisherigen System nicht mehr das bisherige Lebenserwerbseinkommen erreichen werden. Gerade beim höheren Dienst – auch bei den Lehrern – dürfte sich bei längeren Studienzeiten diese Frage stellen. Wir haben hierzu Vorschläge gemacht, wie diese Nachteile, die der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses im Lehrer- und im Führungsbereich hinderlich sein könnten, ausgeglichen werden könnten; aber auch andere Beamtengruppen mit typisch längeren Ausbildungswegen wie Techniker oder Berufsschullehrer sind unter Umständen von der Systemumstellung negativ betroffen.

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

Die Überleitung selbst der vorhandenen Beamtinnen und Beamten und der Versorgungsempfänger erfolgt zunächst betragsorientiert und durch weitere komplexe Sonderregelungen im Übergangsrecht, mit der Zielrichtung, möglichst keine strukturellen besoldungsrechtlichen Nachteile beim Stufenfortschritt nach neuem Recht gegenüber dem alten Recht eintreten zu lassen. Ob dies in jedem Einzelfall gelingt, wird abzuwarten bleiben und sollte gegebenenfalls evaluiert werden.

Gegen die künftig mögliche Mitnahme der Versorgungsansprüche durch Gewährung eines Altersgeldes für ausscheidende Beamte, die einem stärkeren Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft dienen soll, haben wir prinzipiell nichts einzuwenden. Allerdings muss beobachtet werden, ob die damit erleichterte Abwanderung von qualifiziertem Personal aus dem öffentlichen Dienst adäquat aufgefangen werden kann. Deshalb lautet unsere Forderung: Steigern Sie die Attraktivität der Beschäftigung in Hessens öffentlichem Dienst, damit eine Schwächung ausgeschlossen bleibt.

Zu den übrigen Abänderungswünschen darf ich im Detail auf unsere ausführliche Stellungnahme verweisen. Hinsichtlich des Gesetzentwurfs der GRÜNEN zur rückwirkenden Anerkennung der Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften bezüglich des Familienzuschlags darf ich ebenfalls auf unsere Stellungnahme verweisen. Hier haben wir zum einen die aus unserer Sicht bestehende Rechtslage nach der in dieser Sache ergangenen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts erläutert, die zwar eine Rückwirkung für zwingend hält, allerdings auf Personen begrenzt, die den Anspruch in der Vergangenheit zeitnah geltend gemacht haben. Zum anderen darf ich auf die politische Optionsmöglichkeit hinweisen, die Rückwirkung auf alle eingetragenen Lebenspartnerschaften auszudehnen, und zwar unabhängig davon, ob diese in der Vergangenheit solche Ansprüche geltend gemacht haben oder nicht. Unseres Erachtens wäre

Letzteres vertretbar, weil sich angesichts der doch wohl geringen Zahl der Betroffenen die finanziellen Mehrbelastungen in engen Grenzen halten dürften. – Vielen Dank.

Herr **Dr. Hellfeier**: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Landtagsabgeordnete, meine Damen und Herren! Der Deutsche Hochschulverband betrachtet den Gesetzentwurf naturgemäß vor allen Dingen bezogen auf das beamtete wissenschaftliche Personal und unter kompetitiven Gesichtspunkten, weil im Hochschulbeamtenbereich der Austausch zwischen den Bundesländern durchaus vorhanden ist und Relevanz hat.

Ich möchte auf zwei Punkte eingehen. – Der erste Punkt ist das Altersgeld. Das Altersgeld wird vom DHV sehr begrüßt. Im Hochschulbereich spielt der Austausch von beamtetem Personal vor allen Dingen beim Wechsel zu einer privaten Hochschule oder ins Ausland eine Rolle. Ich möchte allerdings darauf hinweisen, dass z. B. das Land Baden-Württemberg, das bereits angesprochen wurde, und auch der Bund das Altersgeld sehr wahrscheinlich auch für Beamtinnen und Beamte auf Zeit gewähren. Diese sind momentan von der Altersgeldregelung ausgeschlossen. Das hat keinen sachlichen Grund. Denn auch bei Beamtinnen und Beamten auf Zeit soll der Dienst zu einer angemessenen Versorgung führen. Momentan ist die Versorgung eines ausgeschiedenen Beamten nicht angemessen, weil, wie bekannt, keine Nachversicherung in der VBL vollzogen wird.

Zum zweiten Punkt. Der Deutsche Hochschulverband legt natürlich Wert auf die Förderung und Berücksichtigung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Daher ist beim Hessischen Beamtenversorgungsgesetz darauf zu achten, dass möglichst eine angemessene Berücksichtigung von wissenschaftlichen Qualifikationszeiten erfolgt. Ich möchte hier ganz kurz auf die Regelung des § 18 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes eingehen und darauf aufmerksam machen, dass diese Regelung weitgehend dem veralteten § 67 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung vom 31. August 2006 nachempfunden ist. Er berücksichtigt nicht Qualifikationswege außerhalb der Habilitation, nämlich die Erbringung habilitationsadäquater Leistungen, und er berücksichtigt auch nicht die Einbeziehung der Personalkategorie der Junior-Professoren. Dem wird zwar in der Praxis keine große Bedeutung beigemessen, aber es kommt vor. – Vielen Dank.

Frau **von Schwanenflug**: Der Deutsche Juristinnenbund bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Wir sind ein Verband, der überwiegend Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus großen und kleinen Kanzleien, aber auch Bedienstete aus dem Beamtenbereich sowie Tarifbeschäftigte aus Kommunen und Landesverwaltungen betreut. Wir haben unsere Stellungnahme mit unserer Bundesebene abgestimmt. Aufgrund der Kürze der Zeit konnten wir nicht zu allen Punkten, die uns am Herzen liegen, Stellung nehmen.

Zunächst ist uns außerordentlich positiv aufgefallen, dass mit dem Gesetzentwurf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergeht. Wir haben allerdings auch einige Kritikpunkte anzumerken, die nach unserem Dafürhalten unerlässlich sind.

Ich beginne mit dem Punkt „Probezeit“. Wir haben das Gefühl, dass die Probezeit, die mit dem Gesetzentwurf normiert werden soll, insbesondere für Frauen in Führungspositionen gar nicht aufhört. Daher möchten wir, dass die Probezeit nicht nur im Ausnahmefall festgelegt wird.

Darüber hinaus ist uns die externe Stellenausschreibung besonders wichtig, solange noch die gläserne Decke für Frauen im öffentlichen Dienst gerade in den oberen Führungspositionen existiert. Wir möchten, dass der Wortlaut des Gesetzes wie folgt lautet: „Bewerberinnen und Bewerber sind durch externe Stellenausschreibungen zu ermitteln.“ – Denn wir haben mit unserer Mitgliedschaft die Erfahrung gemacht, dass häufig gerade hoch dotierte Stellen intern und gerne auch an männliche Bewerber vergeben werden. Durch die externe Stellenausschreibung können auch Quereinsteigerinnen wie Rechtsanwältinnen aus kleinen und großen Kanzleien schneller in den Genuss des öffentlichen Dienstes gelangen.

Die Möglichkeit des Wegfalls der Probezeit aufgrund von Vorerfahrungen stellt nach unserem Dafürhalten eine Verschlechterung für Frauen dar. Frauen haben häufiger als Männer gebrochene Erwerbsbiografien, sodass sie von längeren und nicht abkürzbaren Probezeiten besonders hart betroffen sind.

Ein weiteres besonderes Anliegen unseres Verbandes ist das Hinausschieben der Altersgrenze. Diese Regelung sollte auf jeden Fall dadurch ergänzt werden, dass dies nur noch aus zwingend dienstlichen Gründen möglich sein soll. Denn auch unsere Mitgliedschaft hat die Erfahrung gemacht, dass häufig gerade Frauen, die in der zweiten Reihe in Stellvertreterpositionen sitzen, noch länger warten müssen, weil der Amtsleiter oder der Referatsleiter gerne von der Möglichkeit Gebrauch macht, bis zum 70. Lebensjahr zu verlängern. Das ist so weit in Ordnung, aber es sollte eben nur aus zwingend dienstlichen Gründen möglich sein.

Des Weiteren ist uns besonders wichtig, dass gerade bei hauptberuflichen Tätigkeiten, wie es bereits im TVÖD-VKA für die Kommunen vorgesehen ist, schriftlich zu begründen ist, dass Vordienstzeiten oder hauptberufliche Tätigkeiten nicht akzeptiert werden. Wir haben nämlich die Erfahrung gemacht, dass Quereinsteigerinnen häufig benachteiligt worden sind.

Darüber hinaus ist es uns ebenso wie einigen Vorrednern ein besonderes Anliegen, noch einmal zu sagen, dass wir die 42-Stunden-Woche nicht für vereinbar halten und uns eine Angleichung an das Tarifrecht wünschen. Der TVÖD für die Kommunen sieht eine 39-Stunden-Woche vor. Einige Bundesländer haben bereits davon Gebrauch gemacht, die 42-Stunden-Woche zurückzufahren, und sie haben damit sehr positive Erfahrungen gemacht. Das wünschen wir uns auch für Hessen.

Wir können auch die Forderung des Hessischen Städtetags unterstützen. Auch wir würden die Einführung der Teilzeitbeschäftigung für kommunale Wahlbeamte begrüßen. Das haben wir zwar nicht in unserer schriftlichen Stellungnahme aufgeführt, aber wir erachten es als unterstützenswert. – Vielen Dank.

Frau Dr. Goedel: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordnete! Ich bedanke mich für die Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme; unsere schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen vor. Wir haben uns weitestgehend mit den sehr überzeugenden Ausführungen des Vorsitzenden des Beamtenbundes einverstanden erklärt. Wir haben aber aus Sicht des Deutschen Richterbundes für den richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich den Fokus auf die zukünftige Möglichkeit der Rekurrierung von hoch qualifiziertem Nachwuchs gerichtet, da die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von Prozessen und Anklagen mit teilweise hoch qualifizierten Anwälten unbedingt auf einer Ebene stehen müssen, wollen sie – uns obliegt als dritte Gewalt schließlich die Aufgabe, der Gerechtigkeit zum Sieg zu verhelfen – ihre Aufgaben gut erfüllen.

Uns wird vom Ministerium immer wieder die Tatsache vorgehalten, es sei ein sicherer Arbeitsplatz. Wir wissen aus der Praxis und auch aus Gesprächen mit Rechtsreferendaren und Rechtsreferendarinnen, dass das Hessische Ministerium der Justiz mittelfristig nicht damit rechnen kann, dass sich wie bisher sehr gut und gut qualifizierte Juristen bewerben werden. Unsere Besoldung ist nicht amtsangemessen, und wir können auch nicht mit der freien Wirtschaft konkurrieren, die sich längst, sofern es sich um große Kanzleien handelt, sehr familienfreundlich verhält; das weiß ich aus meinem Bekannten- und Freundeskreis. Herr Spieß hat zu Recht hervorgehoben: Wir können im Augenblick weder monetäre Anreize noch Karriereaussichten bieten. – Vielleicht wird es im Ministerium nicht immer direkt angesprochen, wann man mit einer Beförderung rechnen kann. Aber ich kann Ihnen als ehemalige Behördenleiterin sagen, dass dieses Thema zu meiner großen Verwunderung – ich gehöre ja einer älteren Generation an – stets sehr schnell zur Sprache kam.

Wie gesagt, wir werden nicht amtsangemessen besoldet, obwohl auch wir eine Verdichtung der Aufgaben wahrnehmen. Deutschland steht im internationalen Vergleich, was die Besoldung von Spitzenbewerbern in der Justiz angeht, mit am untersten Ende. In anderen Ländern – das weiß ich, weil ich früher rechtsvergleichend gearbeitet habe – wird der Würde des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Berufes eine viel größere Anerkennung auch seitens der Politik zuteil. Mit dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das sicherlich kein Einspargesetz ist – das haben wir auch in unserer Stellungnahme geschrieben –, werden Sie kaum Quereinsteiger und Leute finden, die beispielsweise zwei Studiengänge absolviert haben. Diese Leute brauchen wir in der Justiz aber dringend. Sie werden sie allerdings nicht finden, wenn Sie Regelungen schaffen, die darauf hinauslaufen, dass sie bei einem späteren Einstieg nicht mehr das Lebenserwerbseinkommen erreichen. Diesbezüglich müssen – ich habe auch Herrn Spieß so verstanden – unbedingt Änderungen vorgenommen werden. Das heißt, im Gesetz muss stehen, dass man davon Ausnahmen machen kann.

Ich habe einen Kollegen, der Finanzbeamter ist und ein Studium der Rechtswissenschaften mit guten Erfolgen abgeschlossen hat. Er ist damals nahtlos, ohne dass er Einbußen finanzieller Art hatte, in den öffentlichen Dienst aufgenommen worden. Wir haben das auch mit ver.di erörtert. Vielleicht kann man das, bevor man in den öffentlichen Dienst eintritt, über die Möglichkeit der großzügigen Anrechnung korrigieren. Denn das halte ich für ein ganz großes Hindernis.

Der zweite Punkt ist, dass wir im Grunde genommen einen sehr begrenzten Stellenkegel haben, um den sich eine Vielzahl von Leuten bemüht. Ich habe – ich will das nicht in aller Ausführlichkeit bringen – deutlich gemacht, dass es im Augenblick Ärger gibt, weil die parallele Beförderung, die nicht dem § 2a des Richtergesetzes entspricht, keine Ausschreibungen im Ministerium zulässt, da die Beförderung bereits im Ministerium erfolgt ist und diese Stellen daher, soweit ich weiß, für die nächsten Jahre blockiert worden sind. Ich bin mehrfach von Leuten angesprochen worden, die z. B. mit sehr guten Ergebnissen vom Bundesgerichtshof zurückgekommen sind und dann die Senate durchlaufen haben, wo man eigentlich das Rüstzeug für die Praxis bekommt. Denen musste man sagen, dass in den nächsten Jahren – das habe ich eben schon angedeutet – keine Stellen ausgeschrieben werden. Ich habe mit diesen Leuten gesprochen und ihnen gesagt: Überlegen Sie es sich, ob Sie nicht in ein anderes Bundesland gehen.

Ich denke, die Gefahr ist gegeben. Man muss die Karrierechancen deutlich verbessern. Denn wir brauchen diese hoch qualifizierten Leute. Wie sollen wir bei diesen riesigen Wirtschaftsfällen Aufklärung betreiben und gerechte Urteile fällen? Das bitte ich bei al-

lem Verständnis dafür, dass das Land Hessen im Augenblick vielleicht nicht so viel Geld hat, zu bedenken.

Ein Anfänger in der Justiz hat – das will niemand im Ministerium hören – eine 50-Stunden-Woche. Die beiden Justizbeschleunigungsgesetze von 1999 und 2003 müssen weg. Denn Mitbestimmung ist kein Hemmschuh, wie es früher immer hieß, sondern eine Möglichkeit zur Motivation angesichts der vielen Aufgaben, die jetzt aufgrund der Umstellung der Arbeitsweise in der Justiz gegeben sind. Die IT-Anwendung schreitet immer weiter voran, und das können Sie niemals neben Ihrer vollen Dezernatsarbeit bewältigen. Vielmehr sitzt man dann zu Hause und versucht, es zu bewältigen, und manchmal ist man kurz davor, den Computer aus dem Fenster zu werfen. – Ich bedanke mich fürs Zuhören.

Herr **Bothner**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Im Namen des DGB Hessen bedanke ich mich für die Einladung und für die Möglichkeit der ergänzenden mündlichen Stellungnahme. Sie haben gesehen, dass wir uns innerhalb des DGB Hessen darauf verständigt haben, seitens der tangierten Einzelgewerkschaften eine und nicht mehrere Stellungnahmen abzugeben. Insoweit verweise ich auf die Ihnen vorliegende schriftliche Stellungnahme. Sie entspricht naturgemäß vollinhaltlich auch der ver.di-Position. Um Wiederholungen zu vermeiden, will ich nur auf einige Punkte ergänzend hinweisen.

Zum Verfahren. Wir machen keinen Hehl daraus, dass uns ein anderes eingeleitetes Gesetzgebungsverfahren lieber gewesen wäre. Es wäre aus unserer Sicht sinnvoller gewesen, wenn die Landesregierung den Entwurf nach einem intensiven Beteiligungsverfahren der Gewerkschaften und der Landespersonalkommission in den Landtag eingebracht hätte. Insbesondere eine Befassung der Landespersonalkommission hätte die Möglichkeit geboten, eine Diskussion mit den Kommunalen Spitzenverbänden zu führen, deren Beamtinnen und Beamte von den Gesetzgebungsverfahren genauso betroffen sind wie die Beamtinnen und Beamten des Landes. Als Beleg für eine eigentlich notwendige intensivere Beratung verweise ich auf die ergänzenden Vorschläge in unserer Stellungnahme.

Dies sind: Die derzeitige Hessische Arbeitszeitverordnung schweigt sich gänzlich zur Frage der Reduktion der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den Wochen aus, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt. Auch die derzeitige Regelung zur Dienstbefreiung für die Arbeitsleistung am 24.12. und 31.12. sind in sich widersprüchlich; dies muss geklärt werden. Daher fordere ich Sie schon jetzt auf, sich das und auch unsere Lösung im Tarifrecht noch einmal genau anzusehen und daraus Konsequenzen zu ziehen. Für mich ist es darüber hinaus erstaunlich, dass es die von CDU und FDP geführten Landesregierungen nicht geschafft haben, eine umfängliche Umsetzung des seit September 2006 föderalisierten Dienstrechts vorzunehmen. Immerhin sind seitdem über sechs Jahre vergangen. Erstaunlich ist es, weil der damalige Ministerpräsident Roland Koch einer der vehementesten Verfechter der Föderalismusreform I war.

Nun zum Inhalt. Einen der Kernpunkte des Gesetzentwurfs zum Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz unterstützen wir ausdrücklich, nämlich die Abkehr von einem am Lebensalter orientierten Aufstieg durch die Einführung von Erfahrungszeiten in der Besoldungstabelle. Wir alle wissen, dass uns gerade die Rechtsprechung der hessischen Verwaltungsgerichtsbarkeit dazu zwingt, und dies ist auch in Ordnung. Ich will nur darauf hinweisen, dass wir als Tarifvertragspartei das früher auch im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes geltende Prinzip des am Lebensalter orientierten Aufstiegs schon wesent-

lich eher beendet haben, und zwar zum Oktober 2005 im Bereich des TVöD, im November 2006 im Bereich des TVL und schließlich mit Wirkung zum 01.01.2010 auch im Tarifrecht des Landes Hessen. Ich gestatte mir den Hinweis, dass man das auch im Beamtenbereich mit uns schon viel früher hätte haben können. Gleichwohl bedarf es in diesem Punkt noch einiger gesetzlicher Klarstellungen. Wir sind in der Stellungnahme ausführlich darauf eingegangen. Daher gehe ich hier nur stichwortartig darauf ein.

Im Rahmen der Überleitung muss gesetzlich klargestellt werden, dass die nach altem Recht verbrachte Stufenlaufzeit mitgenommen wird und sich somit der Stufenaufstieg nach den Zeitabläufen des alten Rechts richtet. Dies ergibt sich derzeit nur aus der Begründung zum Gesetzentwurf. Deshalb reicht es nicht aus. Es muss außerhalb der Überleitung klargestellt werden, wie im Falle einer normalen Beförderung die Stufenzuordnung erfolgt. Dies bleibt gänzlich offen und muss klar geregelt werden.

Die Anhörung beschränkt sich bekanntlich nicht nur auf das Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, sondern bezieht auch den Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht mit ein. Die dahinter liegende politische Absicht, diese Lebensform rückwirkend zum August 2001 gleichzustellen, unterstützen wir. Das scheint politisch wenig strittig zu sein, zumal auch der Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und FDP eine entsprechende Regelung vorsieht.

Nun zu den Kritikpunkten. – Erstens. Wir vermissen jeglichen, über den Tag hinausreichenden Reformansatz im vorliegenden Entwurf. Wir fordern seit Langem, dass Elemente des Vertragsrechts auch in das Beamtenrecht aufgenommen werden. Das kann z. B. überall dort geschehen, wo nicht das Parlament die Regelungsbefugnis hat. Auf der Bundesebene haben wir hierzu einen Regelungsvorschlag auf der Grundlage des auch in Hessen geltenden Beamtenstatusgesetzes gemacht, den wir gerne zur Verfügung stellen.

Zweitens. Die Umsetzung europäischen Rechts erfolgt nur vereinzelt und nicht umfassend. Schon seit längerem fordern wir, dass die arbeitsrechtliche Rechtsprechung zur Abgeltung nicht mehr nehmbarer Erholungsurlaubs in das Dienstrecht aufgenommen wird. Jetzt hat das Bundesverwaltungsgericht in einer Entscheidung vom 30. Januar unsere Auffassung bestätigt. Wir müssen Sie dringend auffordern, auch an dieser Stelle den Gesetzentwurf nachzubessern. Im allgemeinen Beamtenrecht ist geplant, die bisher einheitliche Handhabung der Regelungen über die Dienstbefreiung sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Arbeitnehmer aufzugeben. Die Dienstbefreiungsregelungen für die Beamtinnen und Beamten bleiben erhalten.

Gestrichen werden soll jedoch die analoge Anwendung auf den Tarifbereich. Das betrifft beim Land 37.000 Tarifbeschäftigte und bei den unmittelbaren und mittelbaren Behörden 120.000 Tarifbeschäftigte. Das gilt auch für vergleichbare Regelungen der Hessischen Urlaubsverordnung. Auch hier soll die analoge Anwendung auf den Tarifbereich aufgegeben werden. Dies lehnen wir ab. Es hat in Hessen eine jahrzehntelange Tradition, dass die günstigeren Tarifbefreiungsregelungen auch auf den Tarifbereich angewandt werden. Dies gebietet im Übrigen auch Art. 29 Abs. 1 der Hessischen Verfassung. Ich will darauf hinweisen, dass Sie mit einer solchen Regelung auch die politische Arbeit von Parteien in Hessen schwächen. Denn die derzeitige Regelung erfasst nicht nur eine gewerkschaftliche, sondern auch eine politische Betätigung.

Es soll erstmalig eine gesetzliche Grundlage für die Vornahme einer dienstlichen Beurteilung geschaffen werden. Sie wissen, was wir von diesem tradierten bürokratischen In-

strument halten – nichts. Wir setzen dagegen mehr auf Personalentwicklungsplanung, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und Ähnliches. Ich kann Ihnen anbieten, Ihnen das von ver.di Hessen praktizierte Konzept des strukturierten Mitarbeitergesprächs zur Verfügung zu stellen. So macht man das heute.

Erschwerend kommt hinzu, dass Sie nicht die Karten offenlegen, wie die Details der künftigen Beurteilung aussehen sollen. Sie wollen dies in der Hessischen Laufbahnverordnung regeln, die ihrerseits nicht Bestandteil des Gesetzentwurfs geworden ist. Vorab schon mal der Hinweis: Wenn Sie landesweit die Gauß'sche Normalverteilung einführen wollen, werden wir als Erste den Widerstand dagegen organisieren.

Und einmal mehr wollen CDU und FDP auch das Mitbestimmungsrecht der Personalräte verschlechtern. Bei Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertungen sollen künftig nur noch deren Grundsätze beteiligungspflichtig sein. Abgesehen davon, dass das Hessische Personalvertretungsgesetz nach 14 Jahren CDU-geführter Landesregierung ohnehin nur noch ein Schatten seiner selbst ist, ist aktuell kein Grund für diesen Eingriff erkennbar. Auch hier schon mal der Hinweis: Wir arbeiten derzeit an einem umfassenden Reformkonzept für eine zukünftige Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes. Wir werden das zum Gegenstand der Auseinandersetzung im Landtagswahlkampf machen.

Meine Damen, meine Herren, dass in Hessen nach wie vor die 42-Stunden-Woche gilt, sollte im Laufe dieses Jahres ein Ende finden. Auch hier werden wir mit Ihnen entsprechend zusammenarbeiten.

Ich kann Sie abschließend nur auffordern: Sehen Sie sich die Detailregelungen noch einmal an, und treten Sie mit uns in einen Dialog ein. Wir jedenfalls stehen dafür auch außerhalb von öffentlichen Anhörungen zur Verfügung. Nehmen Sie die von uns angesprochenen Konkretisierungen vor, und verzichten Sie auf die geplanten Verschlechterungen. Für weitere Auskünfte und Fragen im Detail zur Stellungnahme stehen Ihnen auch meine anwesenden Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und der Gewerkschaft der Polizei zur Verfügung. – Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Herr **Schumacher**: Herr Vorsitzender, Herr Staatssekretär, meine Damen und Herren! Ich will mich kurzfassen. Ich schließe mich zumindest den Ausführungen meines Kollegen von der Deutschen Polizeigewerkschaft an. Er hat in allen Punkten, die er angesprochen hat, recht. Wir würden auch darum bitten, dass man im Personalvertretungsgesetz einige Klarstellungen vornimmt, beispielsweise was die Freistellungen anbetrifft. Sind die Freistellungen auf die Gesamtfreistellungen oder auf die Listen anzuwenden? – Es gibt noch mehr Punkte, die man regeln müsste.

Was die Freistellungen angeht, so bitten wir darum, dass man die Anzahl der Freistellungen insbesondere bei den Flächenpräsidien um mindestens eine erhöht. Wir müssen uns beispielsweise vergegenwärtigen, dass man sich im Innenministerium mit dem Gedanken trägt, zusätzlich Konfliktberater einzuführen, die eigentlich wiederum Stellvertreter brauchen. Ich meine, das kann man bei den Personalräten belassen, da auch diese bildungsfähig sind. Dann könnten wir diesen Punkt abhaken und hätten die Möglichkeit, bei einem Betreuungsverhältnis, das im Moment zu den schlechtesten in Deutschland gehört, Verbesserungen zu erreichen.

Darüber hinaus haben wir eine Forderung bezüglich der Polizeizulage. Es geht darum, ob man diese ruhegehaltstföchtig stellt oder ins Grundgehalt einarbeitet. Wenn man sich anschaut, dass mit den Versorgungsreformgesetzen von 1991 und 2001 die Versorgung von 75 % auf 71,75 % reduziert worden ist, darf man nicht vergessen, dass insbesondere durch den Wegfall der Ruhegehaltstföchtigkeit der Polizeizulage bei dem Polizeibeamten weitere 2,5 % in Abzug geraten sind. Daher wörden wir die Ruhegehaltstföchtigkeit der Polizeizulage – egal auf welchem Wege – wieder einfordern.

Dann habe ich noch die Bitte, dass unsere Sprengstoffentschärfer vom Landeskriminalamt in die Bezugsberechtigung der Polizeizulage mit einbezogen werden. Meines Wissens sind das acht Beschöftigte im Land Hessen. Ich glaube, das dörfte kein Problem sein.

Zu § 72 Hessisches Besoldungsgesetz. Die Erschwerniszulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten ist im Land Hessen seit mehreren Jahren nicht mehr erhöht worden. Wir bitten darum, diesbezüglich die Kolleginnen und Kollegen aus Bayern zu fragen. In Bayern wurde die Erschwerniszulage zum 01.12.2012 entsprechend angehoben. Das wäre das Minimum, was wir auch für uns fordern wörden. Ich glaube, das wäre angesichts des besonders belastenden Schichtdienstes gerechtfertigt. Ich habe es einmal nachgerechnet, damit Sie das nicht selber machen müssen: Wenn kein Urlaub, keine Dienstbefreiung und keine Krankheit dazukommt, macht das für einen Kollegen, der seinen Schichtdienst versieht, 110 € im Monat aus.

Zur Hessischen Arbeitszeitverordnung wurden viele Ausführungen gemacht. Insofern brauche ich nicht darauf einzugehen. Ich habe allerdings eine Bitte und beziehe mich auf die letzten zwei Sätze der Stellungnahme des DGB zu § 15 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz. Uns liegen Fälle vor, bei denen es um den Versorgungsausgleich geht. Bei uns gibt es in der Polizei eine Altersgrenze von 60 Jahren. Wenn eine Kollegin mit einem Tarifbeschöftigten verheiratet war, die Ehe leider geschieden worden ist, sie z. B. zwei Kinder hat, dann sechs Jahre in Elternzeit ist, danach Teilzeit arbeitet, um die Kinder weiter zu betreuen und mit 60 Jahren – das sieht das Hessische Beamtengesetz so vor – in den Ruhestand versetzt wird, dann ist es im Land Hessen offensichtlich so, dass der Versorgungsausgleich über die Rentenkasse geregelt wird. Das heißt, die Kollegin muss dieses Defizit im Versorgungsausgleich die nächsten fünf Jahre – oder zukünftig vielleicht sieben Jahre – selber tragen. Daher wäre es angebracht, diese Modalität zu überdenken, damit der Versorgungsausgleich entweder direkt gezahlt oder eine neue Regelung gefasst wird. – Danke.

Frau **Koch**: Guten Tag! Wir haben aus GEW-Sicht zwei bzw. drei Anmerkungen zu machen. – Zunächst zur Stufenzuordnung in § 29 Hessisches Besoldungsgesetz. Lehrerinnen und Lehrer haben eine sehr lange Ausbildung. Das liegt daran, dass sie ein Referendariat durchlaufen. Weite Teile des Vorbereitungsdienstes macht eigenverantwortlicher Unterricht aus. Das heißt, sie arbeiten in dieser Zeit wie voll ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer. Erst kürzlich ist diese Zeit des eigenverantwortlichen Unterrichts auf acht Wochenstunden erhöht worden. Die Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst, die diese acht Wochenstunden eigenverantwortlichen Unterricht erbringen, werden auch ihren Schulen in der Lehrerzuweisung vollumfänglich angerechnet. Nun soll für die Zeiten, die für den Erwerb der Laufbahn erforderlich sind, die Dauer des Referendariats nicht angerechnet werden. Das TV-H beinhaltet eine Anrechnung des Vorbereitungsdienstes, also des Referendariats. Begründet wird dies mit dem eigenverantwortlichen Unterricht. Die Stufenlaufzeit in Stufe I im neuen Besoldungsrecht beträgt zwei Jahre, und wir fordern eine Anrechnung des Referendariats im Umfang von einem Jahr.

Wir haben auch mit der Eingangsbesoldung von Referendarinnen und Referendaren bzw. Lehrerinnen und Lehrern Probleme. Dazu wird Herr Bröhling noch etwas sagen.

Herr **Bröhling**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte noch ein paar Ausführungen zu dem Problem der neuen Tabellenwerte machen. Es ist hier schon angeklungen, dass dies insbesondere bei längeren Ausbildungen im Hochschulbereich, aber auch im Schulbereich zu Problemen führt. Ich habe versucht, das am Beispiel der Berufsschullehrer durchzurechnen. Eine Antwort auf die Frage, wie viel Verlust das neue Tabellensystem im Vergleich zum Status quo mit sich bringt, hängt wesentlich von dem unterstellten Berufseinstiegsalter ab. Im Folgenden beziehe ich mich dabei auf eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2012. Dort wurde bundesweit ein Berufseinstiegsalter für Berufsschullehrer von 32 Jahren angegeben. Das ist nicht das arithmetische Mittel, sondern der Medianwert. Man muss dazu allerdings wissen, dass das Einstiegsalter in den westlichen Ländern deutlich höher ist als in den östlichen Ländern der Bundesrepublik. Der Unterschied beträgt drei Jahre. Insofern sind 32 Jahre eine untere Abgrenzung für die hessischen Verhältnisse.

Wenn man das berücksichtigt und aufs Lebenseinkommen umrechnet, kommt man zu dem Ergebnis, dass es bei einer Berufsschullehrkraft zu einem Verlust – übers gesamte Lebenseinkommen berechnet – von 2,2 % kommt. Das Problem besteht aber vor allem auch darin, dass diese Verluste aufgrund des Systems in den ersten Jahren sehr viel höher sind. Da ist in den ersten sieben Jahren mit Verlusten von über 6 % zu rechnen. Der Bereich der Berufsschulen ist einer, in dem dringend Lehrkräfte gesucht werden. Insofern ist das alles andere als ein Anreiz, um Berufsschullehrkräfte zu finden. Das gilt abgestuft natürlich auch für andere Lehrkräfte für die Sekundarstufe II. Es gilt – dort aber am wenigsten – auch für Grundschullehrkräfte, wo diese Effekte auftreten.

Nun haben wir als Gewerkschaften immer gesagt – das steht auch in unserer Stellungnahme –, dass Tarifrecht vor Beamtenrecht gilt, und man muss ehrlicherwise sagen, dass der Tarifvertrag Hessen eine ähnliche Verschiebung der Tabellenstruktur vorgezeichnet hat. Dazu kann man natürlich sagen, dass es im Lehrerbereich in Hessen überwiegend verbeamtete Lehrkräfte gibt; dort spielt der Tarifbereich keine große Rolle. Allerdings muss man auch konstatieren, dass – das ist auch schon angesprochen worden – andere Dinge, die wir tarifvertraglich vereinbart haben, nicht übernommen worden sind. Also, hier sucht man sich etwas heraus, was für die Beschäftigten ungünstiger ist. Aber bei den Arbeitszeiten – das ist schon mehrfach gesagt worden – wird nicht nachgezogen, und das gilt auch – meine Kollegin Koch hat es gerade angesprochen – für die Anrechnung des Referendariats.

Ich möchte noch kurz auf das Überleitungsrecht hinweisen. Wir haben versucht, die dort enthaltenen, relativ komplizierten Regelungen durchzurechnen. Es ist durchaus die Absicht des Gesetzgebers zu erkennen, Benachteiligungen bezüglich des Lebenseinkommens auszuschließen. Uns sind ein paar Fälle – diese sind in der Stellungnahme erwähnt – aufgefallen, die wahrscheinlich übersehen worden sind. Deswegen möchten wir an Sie appellieren, sich das noch einmal etwas genauer anzuschauen. – Vielen Dank.

Herr **Rothländer**: Herr Vorsitzender, Meine Damen und Herren! Herr Bothner hat bereits deutlich gemacht, dass die DGB-Gewerkschaften eine einheitliche Stellungnahme abgegeben haben. Daher ist unsere Position in dieser Gesamtstellungnahme enthalten.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Dann kommen wir zur nächsten Fragerunde, und die Abgeordneten haben das Wort. Bitte schön, Herr Schaus.

Abg. **Hermann Schaus:** Ich habe eine Reihe von Fragen und möchte versuchen, chronologisch vorzugehen. – Herr Spieß, Sie haben sich in Ihrer Stellungnahme dafür ausgesprochen, die Sonderzahlung in die Tabelle einzuarbeiten. Das ist ohnehin nur ein Restbestand; das ist dargestellt worden. Meine erste Frage lautet: Interpretiere ich es richtig, dass Sie – wenn man das nämlich in die Tabelle einarbeiten würde, dann würde man es perspektivisch nicht mehr sozusagen als Sonderzahlung weiterentwickeln können; so möchte ich es einmal formulieren – an diese Landesregierung keine Erwartungen im Hinblick auf eine Ausweitung der Sonderzahlung auf den Stand haben, den wir früher einmal hatten?

Meine zweite Frage bezieht sich auf die Regelung in § 23 Hessisches Beamtengesetz. Da geht es um die Verordnungsermächtigung; wir gehen später bei der Beihilfe und anderen Punkten noch einmal darauf ein. Ich wüsste gerne, ob Sie einen Überblick darüber haben, ob Verordnungen im Beamtenrecht auch in anderen Bundesländern in diesem Umfang vorgenommen werden oder ob man sagen kann, dass Hessen bezüglich dessen, was nicht im Gesetz geregelt werden soll, eine Spitzenposition einnimmt. Wie stehen Sie dazu?

Meine dritte Frage bezieht sich auf die höchste Wochenarbeitszeit von 42 Stunden, die wir in Hessen haben. Ich habe mit Interesse die Aussagen von Herrn Volz – auch Herr Schmitt hat dazu etwas gesagt – vernommen. Herr Volz hat ja gesagt, dieser Unsinn mit den Lebensarbeitszeitkonten müsse beendet werden. Sehe ich das richtig, dass der Beamtenbund damit im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte dieser Lebensarbeitszeitkonten von seiner ursprünglichen Position abrückt? Vielleicht können Sie etwas zu Ihren konkreten Erfahrungen und Problemen sagen, die damit zusammenhängen.

Dann wollte ich noch auf die Ausführungen von Herrn Bothner eingehen. Er ist aber gerade draußen.

(Herr Rothländer: Das mache ich dann!)

– Okay. – In der Stellungnahme steht, dass Elemente des Vertragsrechts im Beamtenrecht aufgenommen werden sollen. Vielleicht können Sie das anhand von ein, zwei Beispielen konkretisieren, und vielleicht können Sie mir auch etwas dazu sagen, wie es diesbezüglich in anderen Bundesländern aussieht und ob dazu bereits entsprechende Entwicklungen zu beobachten sind.

Des Weiteren geht es mir um die Frage der Dienstbefreiung; Stichwort: § 215 altes HBG in Verbindung mit der Hessischen Urlaubsverordnung. Sie haben sich auf Art. 29 der Hessischen Verfassung berufen. Vielleicht können Sie auf die Historie eingehen. Ich wüsste auch gerne, wie lange es diese Regelung, die jetzt wegfällt, in Hessen schon gibt.

Meine dritte Frage bezieht sich auf die Veränderungen, die mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz einhergehen. Vielleicht kann der Beamtenbund dazu Stellung nehmen. Wie bewerten Sie es, dass in Hessen weitere Mitbestimmungsrechte – viele gibt es ohnehin nicht mehr – abgebaut werden? Wie beurteilen Sie das Hessische Personalvertretungsgesetz in Bezug auf seine Mitbestimmungsrechte im Vergleich mit anderen Landespersonalvertretungsgesetzen?

Abg. **Christian Heinz:** Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Beamtenbund – seine Stellungnahme enthält schließlich Andeutungen darauf – zur Bewertung der Kommunalen Stellenobergrenzenverordnung. Vielleicht können Sie uns – wir beschäftigen uns schließlich nicht jeden Tag damit – in zwei, drei Sätzen erläutern, warum aus Ihrer Sicht die Beibehaltung dieser Kommunalen Stellenobergrenzenverordnung sinnvoll ist.

An den DGB und den dbb: Wir haben verschiedentlich etwas zur Flexibilisierung der Altersgrenzen gehört. Vielleicht können Sie in ein, zwei Sätzen sagen, wie Sie diese Öffnung – ich meine, dass ein Beamter länger arbeiten darf – in der Praxis betrachten.

Bezüglich Sonderfälle der Personalgewinnung ist viel über das Lebenseinkommen bei spätem Einstieg gesprochen worden. In Ausnahmefällen gibt es zwecks Personalgewinnung auch die Möglichkeit, Zeiten anzurechnen. Wie beurteilen Sie das?

Eine weitere gezielte Nachfrage richtet sich an den DGB, weil in der Stellungnahme zu lesen war, dass der Entwurf von CDU und FDP zur rechtlichen Angleichung der Lebenspartnerschaften über den der GRÜNEN hinausgeht und vorzuziehen ist. Vielleicht können Sie dies erläutern. – Danke schön.

(Abg. Jürgen Frömmrich: Weil wir ein Jahr auf euren gewartet haben! – Gegenruf des Abg. Alexander Bauer: Ganz locker!)

Abg. **Dr. Frank Blechschmidt:** Frau Wiegand-Fleischhacker, ich habe Ihrer Stellungnahme entnommen, es solle ein Leitfaden für den Wiedereinstieg nach der Familienphase entwickelt werden. Vielleicht können Sie dazu ein paar Ausführungen machen.

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Spieß und knüpft an die Ausführungen des Kollegen Heinz an. Ich meine die Obergrenze für Beförderungssämter in § 26 Bundesbesoldungsgesetz.

Meine letzte Frage betrifft die Forderung der Gewerkschaft der Polizei nach Gewährung einer entsprechenden Zulage für die Sprengstoffentschärfer des LKA. Ich habe mich kundig gemacht. Meines Erachtens gibt es eine Erschwerniszulage, deren Höhe vom jeweiligen Einsatz abhängt.

Abg. **Günter Rudolph:** Meine erste Frage richtet sich an ver.di und betrifft das Thema „Abordnung“. Die Fristen sind deutlich verlängert worden; bis zu fünf Jahre sind möglich. Wie sehen Sie als Gewerkschaft dies?

Meine zweite Frage richtet sich an die Vertreterin der GEW. Bitte gehen Sie noch einmal auf die Anrechnung der Referendarzeiten ein.

Frau **Wiegand-Fleischhacker:** Die Entwicklung eines Leitfadens zum beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphasen stellt die Möglichkeit dar, den Ausstieg und den Einstieg strukturiert zu gestalten. Das heißt, man hat die Möglichkeit, die betroffenen Personen in Form von Strukturierungen nach Vollendung der Familienphase wieder einzubinden.

Man hat beispielsweise vier Phasen. Die erste Phase ist vor dem Ausstieg, also vor Beginn des Mutterschutzes, in der man darauf hinweist, welche Möglichkeiten sich bei uns

bieten, nach der Familienphase wieder einzusteigen. Das bedeutet, man kann auf die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten der Hessischen Elternzeitverordnung – diese gilt für die Beamtinnen und Beamten; die Basis ist das Hessische Elternzeitgesetz – hinweisen, sodass transparent dargestellt wird, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier gut und strukturiert vonstattengehen kann.

Die zweite Phase könnte sich beispielsweise so darstellen, dass man nach einem geeigneten Zeitraum nach der Entbindung erneut darauf hinweist, welche Fortbildungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Die dritte Phase wäre kurz vor dem Wiedereinstieg. Dann könnte man in den jeweiligen Personalstellen ein Gespräch mit den betroffenen Personen führen und schauen, welche Entwicklungsmöglichkeiten es gibt und welche Möglichkeiten es in der Behörde gibt, eine andere Aufgabe wahrzunehmen. Daraus könnte man einen Fortbildungsbedarf generieren, wenn andere Tätigkeit ausgeführt werden könnten.

In der letzten Phase nach der Wiederkehr könnte all das durch die Personalstellen begleitet werden.

Letztendlich wäre dies ein gutes Element, um die vielfältigen Möglichkeiten, die auch hier im Hessen zwecks Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorhanden sind, anhand eines Leitfadens – jetzt komme ich wieder auf die Frage zurück – strukturiert umzusetzen, der gegebenenfalls auch von den Ressorts mit entwickelt werden kann. Zum Schluss möchte ich noch anmerken, dass es Ressorts gibt, die bereits über einen solchen Leitfaden zum Wiedereinstieg nach Familienphasen verfügen.

Eine allerletzte Anmerkung: Dies setzt auch Schulungsbedarf voraus, und dieser Schulungsbedarf ist natürlich mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Herr **Spieß**: Herr Schaus, Sie haben den „Einbau“ der Sonderzahlung in die Tabelle angesprochen und uns gefragt, ob wir damit Risiken verbunden sähen. Ich bin ein realistischer Mensch. Es wird nicht so ganz einfach sein, diese aufzustocken, um es einmal vorsichtig zu formulieren. Uns geht es erst einmal um Besitzstandssicherung in dieser Frage. Wir sagen also: Baut Sie bitte ein. Denn sonst müssen wir unterstellen, dass ihr Böses damit vorhabt.

Sollte DIE LINKE tatsächlich 50 % der Stimmen und wir wieder das 13. Monatsgehalt bekommen, dann könnte ich mir vorstellen, dass die Tabelle wieder verändert werden kann. Dass so etwas geht, hat der Bund vorgemacht. Dieser hat die Sonderzahlung ausgesetzt und nur die Hälfte gezahlt. Jetzt hat der Bund umgesteuert und den Tabellenaufbau entsprechend angepasst. Also, möglich ist es. Aber ob es realistisch ist, wollen wir einmal dahingestellt sein lassen.

Sie fragten, ob – ich formuliere es jetzt einmal vorsichtig – die Vielzahl der Verordnungsermächtigungen im Endergebnis die Rechtslage gestaltet und ob damit nicht in irgendeiner Form – das haben Sie so zwar nicht gefragt, aber das könnte man meinen – eine Entmachtung des Parlaments eintritt. Denn wenn Sie etwas nicht im Gesetzgebungsverfahren regeln, ist das Parlament außen vor. Diese Frage müssten Sie erst einmal intern beantworten. Sie müssten sich die Frage stellen: Wollen wir das?

Wir müssen allerdings zugeben – die Welt ist nun einmal kompliziert –, dass es heutzutage sehr schwierig ist, alles in ein Gesetz zu packen und es dabei noch einigermaßen

schlank zu halten. Deshalb wird wahrscheinlich der Weg, ohne Verordnungen auszukommen, ohnehin nicht beschreitbar sein. Vielmehr wird man es eine Ebene tiefer in Richtung Exekutive hängen müssen. Ich kann Ihnen allerdings nicht sagen, ob Hessen diesbezüglich eine totale Ausnahme darstellt. Ich glaube es aber nicht. Es gibt überall Arbeitszeitverordnungen. Es gibt überall Urlaubsverordnungen. Es gibt auch überall im Leistungsbereich solche Verordnungen. Also, ich gehe einmal davon aus, dass es heutzutage üblich ist.

Noch ein Punkt: Ich habe mich gar nicht darüber geärgert, dass Sie in dem Fall einige Dinge aus dem Gesetz herausgekegelt haben, die Sie vorher im Referentenentwurf aufgenommen hatten. Denn diese Dinge waren eher restriktiver Natur. Jetzt sind sie weg, und nun muss ein nächster Kampf geführt werden, um zu erreichen, dass die Verordnungen nicht diese restriktiven Regelungen enthalten.

Zur Wochenarbeitszeit und zum Lebensarbeitszeitkonto. Das ist kein Thema, über das ich mich freue. Das ist klar. Schließlich steht es auch in der Kritik. Man muss sich die Ausgangslage anschauen. Als wir mit der Hessischen Landesregierung verhandelt haben, hat uns die Hessische Landesregierung nicht gefragt, was wir wollen. Sie hat uns nicht gefragt, ob wir die 40-Stunden-Woche oder ein Lebensarbeitszeitkonto wollen. Vielmehr sagte sie, dass sie bei der Wochenarbeitszeit eigentlich gar nichts verändern will. Sie wollte die Staffelregelung.

Die Begründung selbst war nicht so einfach von der Hand zu weisen. Es mag allerdings Bereiche geben, wo das anders ist. Aber dem Grunde nach ging die Erhöhung der Wochenarbeitszeit damals mit Stellenabbau – „Operation sichere Zukunft“, PVS – einher. Das heißt, die Stellen waren aufgrund dieser Staffelung weg. Dabei stellte sich die Frage: Finden wir irgendetwas, kommen wir auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner, um für die Beamten doch eine gewisse Entlastung bei der Wochenarbeitszeit zu erreichen, ohne dass dadurch Stellenmehrbedarf ausgelöst wird? – Daraufhin hat man das Instrument des Lebensarbeitszeitkontos gewählt, und zwar mit allen Schwierigkeiten, die damit verbunden waren und sind. Auch uns wäre es lieber gewesen, wenn die Landesregierung gesagt hätte: Ach, Leute, wir haben es uns überlegt und wollen zurück zur 40-Stunden-Woche. – Vor der Frage standen wir aber nicht.

Zum HPVG. Die Novellierung des HPVG ist dringend notwendig – da gebe ich Ihnen zu 100 % recht –, und auch wir wollen, dass es in eine andere Richtung, nämlich in Richtung Ausbau der Beteiligungsrechte, novelliert wird. Allerdings muss ich hier auch anmerken, dass die Novellierung des HPVG nicht zu den Kernelementen einer Dienstrechtsreform gehört. Insofern habe ich wenig Verständnis dafür, dass man jetzt im Rahmen dieser Novellierung etwas substanziell geändert hat, auch wenn es auf der alten Linie nach dem Motto „Abbau der Beteiligungsrechte“ liegt. Das hätte man sich sparen können. Dann hätte man auch nicht diese Diskussion entfacht. Schlau wäre es gewesen, wenn man redaktionelle Änderungen, die durch die Dienstrechtsreform notwendig geworden sind, veranlasst hätte.

Sie haben aber recht: Auch wir meinen, dass die Beteiligungsrechte im HPVG erweitert werden müssen. Das lässt die Rechtsprechung im Übrigen auch zu. Schauen Sie einmal in andere Länder. Ich erwähne Nordrhein-Westfalen. Nordrhein-Westfalen hat ein neues Personalvertretungsgesetz konzipiert, bei dem die Beteiligungsrechte erweitert wurden.

Herr Heinz, Sie fragten, wie wir zur Kommunalen Stellenobergrenzenverordnung stehen. Diesbezüglich gibt es bei uns im Gewerkschaftslager einen kleinen Dissens. Ich will es einmal so ausdrücken: Die einen sind sicherlich dafür, sie aufzuheben. Dann könne je-

der tun und lassen, was er wolle. Wir sind aber der Meinung, dass aus Gewerkschafts-sicht eine gewisse Strukturierung sinnvoll ist. Das klingt zunächst einmal vielleicht nicht plausibel, weil man dann sagen könnte: Gut, wenn wir sie aufheben, können wir tolle Beförderungsstellen schaffen. – Wir sind allerdings Realisten und wissen sehr wohl, dass man Geld zwar drucken kann, dass aber auch das Drucken von Geld an Grenzen stößt.

Wenn man die Kommunale Stellenobergrenzenverordnung aufgeben würde, könnten die Verwaltungen frei arbeiten und Beförderungen vornehmen. Sie werden es aber sicherlich nicht machen. Und dann haben nicht einmal wir ein Gerüst, auf das wir pochen können, dass im Endergebnis Beförderungen durch Ausschöpfen der vorgegebenen Stellenschlüssel vorgenommen werden. Wir hätten dann nur noch die Budgetierung, und dann käme direkt die freie Wildbahn. Das wollen wir vermeiden. Außerdem sehen wir die Stellenschlüssel teilweise als Chance, die Aufgabenbewertung auch in der Dienstpostenbewertung widerzuspiegeln. Das heißt also, man kann auch hier Bereiche fördern, die besondere Aufgabenschwerpunkte und Schwierigkeiten haben. Insofern halten wir es für sinnvoll, hier eine Struktur beizubehalten.

Zur Flexibilisierung der Altersgrenzen. Ich glaube, wir sind uns einig: Mit einer Flexibilisierung nach unten haben wir überhaupt kein Problem. Aber wie sieht es nach oben aus? Also, soll jemand auf eigenen Wunsch bis 70 arbeiten können? – Häufig ist es ja so, dass es jemand ist, der sich für unentbehrlich hält. Das wird im Kollegenkreis meisten aber nicht so gesehen, und oftmals hat auch die Verwaltung Bauchweh, wenn es darum geht, diesem Wunsch zu entsprechen. Sie möchte dem Kollegen aber auch nicht wehtun. Also, ich sage es einmal vorsichtig: Wir haben eigentlich nichts gegen Flexibilisierungen auch nach oben, aber es muss nach wie vor ein dienstliches Interesse vorliegen, dass der Mitarbeiter so lange arbeitet. Ich finde, man sollte es mit der Flexibilität nicht übertreiben und nicht jedem Mitarbeiter, um nicht mit dem AGG in Konflikt zu kommen – man käme aber auch nicht in Konflikt mit dem AGG; das sage ich auch ganz deutlich –, den Rechtsanspruch einräumen, bis 70 oder sogar bis 80 arbeiten zu dürfen. Darüber hinaus liegt dies weder im Interesse der Verwaltung noch dem der Kollegenschaft. Wie gesagt, es ist immer schön und gut, das Individualinteresse zu berücksichtigen; man sollte es damit aber auch nicht übertreiben.

Was das Lebenserwerbseinkommen angeht, so gibt es insbesondere im Lehrerbereich im höheren Dienst eine Problematik. Dazu möchte ich meinem Kollegen Norbert Naumann das Wort geben.

Herr **Naumann**: Ich möchte die Gelegenheit nutzen, auf die Problematik der Erhöhung der Attraktivität einer Beschäftigung im höheren Dienst einzugehen. Es wurde jetzt schon mehrmals gesagt, dass aufgrund der Umwandlung der Besoldungsdienstaltersstufen in Erfahrungsdienstaltersstufen diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die als sogenannte Späteinsteiger – und hier sprechen wir von einem Alter von 29 Jahren – in den höheren Dienst eintreten, deutliche finanzielle Nachteile haben, und dies müsste bei der Berechnung der neuen Erfahrungstabellen korrigiert werden. Dabei ist das Land Baden-Württemberg ein Vorbild. Baden-Württemberg hat zwölf Erfahrungsstufen, aber Baden-Württemberg stuft einen Lehrer bzw. eine Lehrerin beim Eintritt in den höheren Dienst in Stufe 5 ein. Ich denke, das ist ein interessantes Modell. Zumindest aber sollte die gesamte Referendarzeit für den höheren Dienst angerechnet werden. Denn im Rahmen des eigenverantwortlichen Unterrichts sammeln nicht nur Lehrerinnen und Lehrern Erfahrungen, sondern auch der übrige Bereich.

Ich möchte ein paar Zahlen nennen. Es wurde von 2,2 % gesprochen. Das deckt sich also. Jemand, der mit 32 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, mit A 13 beginnt und nochmals befördert wird, hat gegenüber der jetzigen Tabelle ein Defizit von 45.348 €. Jemand, der mit 29 Jahren angefangen hat, hat ein Defizit von 8.300 €. Das kann eigentlich nicht sein. Denn erfahrungsgemäß treten unsere Kolleginnen und Kollegen systembedingt später ein. Dass jemand ein Studium beginnt, bedeutet nicht, dass er es unbedingt direkt nach dem Abitur beginnt. Es gibt freiwillige ökologische oder soziale Jahre. Es gibt Wehrdienstzeiten. Darüber hinaus kommen Auslandszeiten für ein Auslandsstudium in Betracht, und all diese Zeiten werden von der Gesellschaft gefordert. Insofern gilt es, diese zu berücksichtigen. Außerdem kann es sein, dass man vor dem Beginn des Referendariats Wartezeiten in Kauf nehmen muss und auch anschließend nicht direkt eine entsprechende Stelle bekommt. Daher wäre in Bezug auf den höheren Dienst darüber nachzudenken, von vornherein die Erfahrungsstufe 2 oder sogar eine noch höhere anzusetzen.

Andere Bundesländer zeigen andere Lösungsmöglichkeiten auf. Baden-Württemberg setzt den Pensionsbeginn auf das Ende des Schuljahres nach Erreichung des 64. Lebensjahres fest. Jetzt muss man angesichts der Erhöhungen über „64 plus die entsprechenden Monate“ und nicht wie in Hessen „65 plus die entsprechenden Monate“ nachdenken.

Darüber hinaus eröffnet Baden-Württemberg folgende Möglichkeit: Wenn man länger im Dienst bleibt – man kann eigentlich nur bis 68 im Dienst bleiben –, kann man seine Ansprüche auf Versorgung erhöhen, sofern man den Höchstsatz noch nicht erreicht hat. Hat man den Höchstsatz allerdings erreicht, gibt es einen 10-prozentigen Zuschlag.

Wenn Lehrerinnen und Lehrer in Bayern länger arbeiten, kommen sie jeden Monat, den sie länger arbeiten, in den Genuss einer Erhöhung um 0,3 % des Höchstsatzes von 71,5 %. In Hessen gibt es zwar einen Abschlag, aber einen Zuschlag für diejenigen, die länger im Dienst bleiben, gibt es nicht. Deshalb ist darüber nachzudenken, zumal dies gerade bezüglich des höheren Dienstes Möglichkeiten sind, wie man Nachteile, die durch die neuen Erfahrungsstufen auftreten werden, ausgleichen könnte.

Das Lebensarbeitszeitkonto war wieder im Gespräch. Wir haben deutlich gemacht, dass wir es uns nicht generell wünschen; aber es ist da, und daher muss man mit diesem Lebensarbeitszeitkonto auch leben. Hier möchte ich anregen, dass für die Kolleginnen und Kollegen Lehrerinnen und Lehrer ebenso wie bei den anderen Beamtinnen und Beamten eine Art „Gleichberechtigung“ eingeführt wird. Denn es gibt nicht die Möglichkeit, seinen Pensionsbeginn quasi schrittweise, monatsweise vorzulegen. Auch das wäre eine Möglichkeit, Nachteile, die auftreten, auszugleichen.

Herr **Spieß**: Ich wurde auf den Punkt „Lebenspartnerschaften“ angesprochen. Diesbezüglich darf ich auf unsere Stellungnahme verweisen. Ich meine, die Rechtslage sei durch die Rechtsprechung zwischenzeitlich abschließend geklärt worden. Das heißt, die Rückwirkung ist zwingend. Wenn man allerdings die Rechtsprechung liest – ich sage es einmal so hart –, dann profitieren eigentlich nur diejenigen davon, die zeitig aufgewacht sind und entsprechende Anträge gestellt haben. Allerdings ist die politische Option, allen diese Option zu bieten, damit nicht vom Tisch. Das ist eine freiwillige Entscheidung der Politik, und für diese Entscheidung muss es letztendlich Mehrheiten geben; so will ich es einmal formulieren. Wir selbst haben dagegen keine Einwände, um es einmal so deutlich zu sagen.

(Abg. Jürgen Frömmrich: Wir haben anderthalb Jahre gewartet!)

Herr Dr. Blechschmidt, Sie haben die Frage nach Obergrenzen für Beförderungsämter gestellt. Auch dazu kann ich nur sagen: Wir wollen, dass es nach wie vor eine gewisse Struktur bei diesen Beförderungsämtern gibt, auch damit wir uns selbst darauf berufen können. Ich sage dies jetzt so aus gewerkschaftlicher Sicht. Ich könnte mir allerdings auch vorstellen, dass auch der Dienstherr trotz aller Budgetierungen und trotz des Zeitgeistes ein gewisses Interesse an wohl geordneten Strukturen hat. – Danke.

Herr **Rothländer**: Herr Abg. Schaus, Sie haben uns drei Fragen gestellt, die ich in der entsprechenden Reihenfolge beantworten möchte. – Zu Ihrer ersten Frage. Wir haben in der mündlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass wir es kritisieren, dass der Gesetzentwurf keine Elemente des Vertragsrechtes beinhaltet. Das heißt, wir haben konkret moniert, dass Reformansätze, die über den Tag und über eine aktuell notwendige Anpassung hinausgehen, nicht enthalten sind. Das ist richtig. Wir haben – darauf haben wir in unserer mündlichen Ergänzung hingewiesen – auf der Bundesebene ein Konzept erarbeitet, wie man auf der Grundlage – und das bitte ich jetzt zu berücksichtigen – des Beamtenstatusgesetzes eine Möglichkeit schaffen kann, Elemente – und das betone ich: Elemente – des Vertragsrechtes auch in das Dienstrecht einzuführen, das nach konservativer Auffassung – und unserer Meinung nach überholter Auffassung – eigentlich vertragsfremd oder sogar vertragsfeindlich ist.

Das Beamtenstatusgesetz bietet in § 110 ausdrücklich die Möglichkeit des Beteiligungsverfahrens. Es lässt aber auch ausdrücklich die Möglichkeit zu, dass das Beteiligungsverfahren durch landesrechtliche Regelungen näher ausgestaltet wird. Das heißt, der Gesetzgeber auf Bundesebene – das ist für uns im Moment das Maßgebende – schließt nicht ausdrücklich aus, dass auf der Landesebene durch landesrechtliche Regelungen weitere Detailgestaltungen einer solchen Ausfüllung des bisherigen klassischen Beteiligungsverfahrens möglich sind. Wir haben dazu wissenschaftlichen Rat eingeholt und auf der Grundlage des Beamtenstatusgesetzes einen Gesetzentwurf erarbeitet, der das jedenfalls unterhalb der Ebene der Regelungsbereiche, die sich das Parlament direkt und unmittelbar vorbehält, ermöglichen würde.

Wir haben im Moment darauf verzichtet, das ausdrücklich zum formellen Gegenstand des jetzigen Gesetzgebungsverfahrens zu machen, weil wir uns in dem Punkt keine großen Erfolgsaussichten ausrechnen und weil wir das darüber hinaus – ich komme gleich beim Personalvertretungsrecht noch einmal darauf zu sprechen – zum Gegenstand der landespolitischen Auseinandersetzungen im Landtagswahlkampf machen wollen.

Zweitens haben Sie nach der zeitlichen Geltungsdauer der aktuell noch einheitlichen Regelung zur Dienstbefreiung gefragt. Auch das ist schon mehrfach angesprochen worden: Es soll bei den Dienstbefreiungsregelungen im Beamtenrecht bleiben. Gestrichen werden soll die analoge Anwendung auf den Tarifbereich. Das ist aus unserer Sicht ein eklatanter Widerspruch zum landesrechtlichen Auftrag zur Herstellung eines einheitlichen Beschäftigtenrechtes; das steht ausdrücklich in Art. 29 Abs. 1 der Hessischen Verfassung.

Sie haben auch nach der zeitlichen Geltungsdauer gefragt. Diese Regelung gilt mittlerweile seit über 50 Jahren. Das heißt, würde das, was vorgelegt ist, sowohl im HBG selber als auch dann in der Hessischen Urlaubsverordnung nachvollzogen werden, würde eine über 50-jährige hessische Tradition – es ist zugegebenermaßen eine singuläre Tradition; in anderen Bundesländern gibt es sie nicht – gekippt und aufgegeben werden,

und das – das haben die Kommunalen Spitzenverbände heute Morgen auch deutlich gemacht – ohne Not. Es gibt in der praktischen Anwendung dieser Regelung überhaupt keine Notwendigkeit, das zu streichen, und ich will nur noch einmal an einem Punkt unterstreichen, was Herr Bothner vorhin gesagt hat: Sollte man damit die Auffassung vertreten, damit einzig und allein Gewerkschaften zu treffen, sollte man noch einmal genauer nachlesen, wie die derzeitige Regelung formuliert ist. Man schränkt damit auch die eigenen Möglichkeiten der sonstigen politischen Tätigkeit mit ein.

Sie, Herr Schaus, haben drittens nach den Veränderungen im HPVG gefragt. Auch da gilt, wie schon eben gesagt: Es gibt aus unserer Sicht überhaupt keine Notwendigkeit, in § 81 die Einschränkung aufzunehmen, dass nur noch Grundsätze von Arbeitsplatz- und Dienstpostenbeschreibungen der Beteiligung unterliegen sollen; im Übrigen geht es bei dem Punkt sowieso nur um Mitwirkung, nicht etwa um Mitbestimmung. Es gibt jedenfalls aus unserer Sicht keinen Streitfall, keine 35 Einzelfälle, die in irgendeiner Weise gerichtsanhängig geworden wären, oder sonst irgendetwas. Also, das wird jetzt völlig aus der Luft gegriffen in dieses Gesamtpaket eingefügt, ohne dass dafür eine Notwendigkeit bestünde.

Ich schließe noch einmal an den ersten Punkt an. Wir werden zum einen die Frage der Rücknahme der seit 14 Jahren verschlechterten Regelung im Personalvertretungsrecht und zum anderen seine zeitgemäße Fortentwicklung zum Gegenstand der Auseinandersetzungen im Landtagswahlkampf machen. Deshalb haben wir es uns an der Stelle verkniffen, jetzt weitergehende Forderungen in dem Zusammenhang zu erheben.

Herr Heinz, Sie haben gefragt, wie wir zu der Flexibilisierung von Altersgrenzen stehen. Erster Hinweis: Das ist nicht genuiner Bestandteil des jetzigen Gesetzentwurfs, sondern war bereits Gegenstand der Auseinandersetzungen zum Ersten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in den Jahren 2010/2011. Insofern verweise ich auf das, was wir in unserer damaligen Stellungnahme geschrieben haben.

Wir haben die Rente mit 67 von Anfang an für Unsinn gehalten; für die Pension mit 67 gilt nichts anderes. Daran wird sich aus unserer Sicht auch nichts ändern. Ganz im Gegenteil: Wir haben auch in der aktuellen Stellungnahme noch einmal darauf hingewiesen, dass es anders als im Bereich der gesetzlichen Rente mit 67 im dienstrechtlichen Bereich noch nicht einmal die sogenannte Revisionsklausel gibt, die es zumindest im Rentenrecht gibt, sprich die regelmäßige Überprüfung, wie denn beispielsweise die reale Beschäftigungssituation Älterer bzw. Jüngerer aussieht, um daraus möglicherweise Konsequenzen zu ziehen.

Um das hinsichtlich des freiwilligen Weiterarbeitens zu ergänzen: Auch dazu vertreten wir keine andere Position. Ich möchte nur noch einmal mit einem Satz darauf hinweisen: Es geht an dem Punkt nicht unbedingt immer nur um das individuelle Interesse am Weiterarbeiten – das kann durchaus legitim sein –, sondern man muss im zweiten Schritt immer fragen, wie sich das auf diejenigen auswirkt, die noch überhaupt keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten und der ihnen dadurch möglicherweise verwehrt wird. Hier muss man eine Wertentscheidung – das finden jedenfalls wir – zugunsten derjenigen treffen, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Dann müssen diejenigen, die aus welchen Gründen auch immer länger arbeiten wollen, zurückstehen.

Zum Lebenspartnerschaftsgesetz. Ich kann unserer Stellungnahme nicht entnehmen, was Sie gesagt haben. Sie meinten, wir hätten behauptet, dass der Teil, der sich direkt

im Dienstrechtsmodernisierungsgesetz befindet – das ist Art. 24 –, besser sei als das, was die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgelegt habe.

(Abg. Christian Heinz: Seite 19!)

Wir haben konstatiert, dass beide Regelungsabsichten im Prinzip das gleiche Ziel verfolgen, nämlich das Aufgreifen der Rechtsprechung, und dass diese Form der Lebenspartnerschaft rückwirkend zum 01.08.2001 gleichzustellen sei.

Worauf wir noch einmal hingewiesen haben – und Herr Spieß und ich sind weiß Gott nicht immer einer Meinung; an dem Punkt sind wir aber einer Meinung –,

(Abg. Jürgen Frömmrich: Sehr gut!)

ist – und zu meiner Sichtweise kann man kommen, wenn man sich einige Stellungnahmen durchliest –, dass man durchaus der Auffassung sein könnte, dass sowohl nach dem einen Entwurf als auch nach dem anderen Entwurf sozusagen unterschiedslos all diejenigen, die in einer solchen Lebenspartnerschaft leben oder bereits zum 01.08.2001 gelebt haben, rückwirkend gleichgestellt werden. Das ergibt sich aus unserer Sicht weder aus dem einen noch aus dem anderen Entwurf. Man muss in dem Zusammenhang noch einmal darauf hinweisen, dass gerade die aktuelle Rechtsprechung hinsichtlich der Frage einer Diskriminierung durch die Dienstaltersstufen sehr wohl darauf abstellt, dass es trotz der Tatsache, dass es möglicherweise als verfassungswidrig anzusehen ist, beim Prinzip der zeitnahen Geltendmachung und der Berücksichtigung der zivilrechtlichen Verjährungsfrist bleibt. Das heißt, man sollte nach außen hin bitte nicht den Eindruck erwecken, dass entweder durch den einen oder den anderen Gesetzentwurf alle rückwirkend gleichgestellt würden, ohne überhaupt einen Antrag gestellt zu haben und ohne dass die zivilrechtliche Verjährungsfrist zu beachten wäre. Damit würde man denjenigen, um die es dort geht, etwas vormachen, was hinterher möglicherweise nicht zu realisieren ist.

(Abg. Christian Heinz: Das ist Seite 19!)

– Das schauen wir uns dann noch einmal an.

Herr Rudolph, zur Verlängerung der Fristen bei Abordnungen. Sie haben recht: In § 25 Abs. 3 Satz 2 soll die Abordnungsfrist nach HBG insbesondere bei Abordnungen zu anderen Dienstherren auf fünf Jahre verlängert werden. Das ist in der Tat ein weiteres Instrument, mit dem die Möglichkeiten an personalwirtschaftlichen Maßnahmen erweitert werden sollen. Wir haben es in unserer schriftlichen Stellungnahme nicht explizit aufgegriffen, weil wir schlicht und einfach zur Kenntnis nehmen müssen, dass man aufgrund einer Reihe von Umstrukturierungs- und Veränderungsmaßnahmen immer vor der Frage steht, was mit denjenigen ist – und das gilt jetzt sowohl für den Tarifbereich als auch für den dienstrechtlichen Bereich –, die diese Aufgaben bisher wahrgenommen haben. Vor dem Hintergrund, dass man möglicherweise zu einer Alternative, das heißt entweder Rücknennung oder Versetzung in den Ruhestand wegen solcher Umstrukturierungsmaßnahmen, greifen müsste, ist es immer noch einfacher, zu sagen: Derjenige/diejenige folgt gewissermaßen im Rahmen einer Abordnung seiner/ihrer bisherigen fachlichen Tätigkeit, ohne dass sich die Beziehung zum eigentlichen Dienstherrn ändert. – Insofern ist dies unter Berücksichtigung dessen, was sonst möglich wäre, immer noch eine akzeptablere Maßnahme als alles andere. Dass das gleichwohl ein Eingriff in die individuelle Planungssituation ist, bleibt unbestritten. – Schönen Dank.

Herr **Schumacher**: Herr Dr. Blechschmidt, Sie haben recht – so wurde es mir auch von den Kolleginnen und Kollegen vom LKA angetragen –, dass die Kolleginnen und Kollegen Gott sei Dank nicht dauernd irgendwelche Sprengstoffe zu entschärfen hätten. Aber wenn sie es müssen, dann handelt es sich um eine der gefährlichsten Aufgaben, die wir als Polizei haben. Deshalb haben sie uns gebeten, uns dafür einzusetzen, dass sie – und es sind wirklich nur wenige Kolleginnen und Kollegen – diese Polizeizulage bekommen. Wir meinen, das ist mehr als gerechtfertigt.

(Abg. Dr. Frank Blechschmidt: Aber die Zulage bekommen sie gleichwohl?)

– Ja.

(Abg. Dr. Frank Blechschmidt: Alles klar! Danke!)

Frau **Koch**: Herr Rudolph, Sie haben die Anrechnung der LiV-Stunden auf die Zuweisung angesprochen. Es ist so, dass den Schulen aufgrund einer Statistik Lehrerstunden zugewiesen werden. Man schaut also, wie viele Kinder die Schule besuchen werden und wie viele Klassen gebildet werden müssen. Dementsprechend werden die Lehrerstunden zugewiesen.

Sie können sich das so vorstellen, dass an einer einzügigen Grundschule vielleicht vier oder fünf Kolleginnen arbeiten. Grundschullehrer sind in der Regel Frauen, und meistens arbeiten sie in Teilzeit. Jetzt kommt an diese Schule eine „LiV“, also eine Lehrerin im Vorbereitungsdienst, und diese wird der Schule mit acht Unterrichtsstunden angerechnet, die sie eigenverantwortlich erteilt. Das heißt, sie arbeitet wie eine voll ausgebildete Lehrerin. Sie erteilt Noten. Sie setzt sich mit Eltern auseinander. Aufgrund dieser acht Unterrichtsstunden muss dann eine Kollegin aus dem Stammpersonal für die Zeit, in der die Referendarin eingesetzt ist, abgeordnet werden. Habe ich Ihre Frage damit beantwortet?

(Abg. Günter Rudolph: Ja! Okay! Danke!)

Vorsitzender: Sind damit alle gestellten Fragen beantwortet worden? – Dann starten wir jetzt in die nächste Runde. Bitte, Herr Schaus.

Abg. **Hermann Schaus**: Herr Schumacher, mir geht es zum einen um den freiwilligen Polizeidienst. Das Gesetzespaket enthält Regelungen zum freiwilligen Polizeidienst. Bitte schildern Sie mir die Position der GdP dazu.

Zum anderen geht es mir um die Kommunale Stellenobergrenzenverordnung. Vor Kurzem – ich weiß nicht, ob es bereits vollzogen worden ist – wurde seitens der Politik eine kleine Beförderungswelle bei der Polizei angekündigt, die etwas mehr als 800 Personen betrifft. Wir wirkt sich das im Hinblick auf die Stellenobergrenzenregelung aus? Können sie dazu Auskunft geben? Wie sieht es aus, wenn es zu einem Wegfall der Stellenobergrenzenregelung kommt? Können Sie uns beispielhaft aufzeigen, wie andere Bundesländer ohne eine solche Stellenobergrenzenregelung auskommen?

Eine weitere Frage richtet sich an Frau Koch oder Herrn Bröhling von der GEW. 42 Wochenstunden Arbeitszeit in Hessen bedeuten nicht 42 Unterrichtsstunden je Woche. Können Sie uns schildern, wie sich diese 42 Wochenstunden Arbeitszeit im Hinblick auf

die Anzahl der Wochenunterrichtsstunden von Lehrerinnen und Lehrern auswirken? Das hieße, dass Lehrerinnen und Lehrer in Hessen auch mehr unterrichten würden. Wie sehen diesbezüglich Ihre Forderungen aus? Wie viele Stunden Unterricht erteilen Lehrerinnen und Lehrer in anderen Bundesländern?

Herr Bröhlting, Sie haben die Umstellung auf die neue Tabelle und mögliche Benachteiligungen angesprochen. Auf Seite 16 des DGB-Entwurfs sind einige Beispiele genannt. Da heißt es:

Entsprechende Regelungen sind im § 4 HBesVÜG

– das steht wohl für Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz –
zu ergänzen.

Jetzt wüsste ich gerne, wie dies Ihrer Meinung nach zu erfolgen hat. Denken Sie an eine Besitzstandsregelung? Oder denken Sie, dass die Kolleginnen und Kollegen in die nächste Tabellenstufe gehören?

Herr Rothländer, auch an Sie habe ich zwei Fragen. Meine erste Frage bezieht sich auf die DGB-Stellungnahme. Auf Seite 7 schreiben Sie etwas zu § 80 Abs. 5 HBG, und ich finde, das ist ein ziemlich starker Vorwurf, der da erhoben wird. Dort geht es um Eigenanteile in der Beihilfe. Das mag zwar ein Detailthema sein, aber ich finde es wichtig, weil Sie eine Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung anführen und sagen:

Allerdings halten wir es nicht für zulässig, dass auf dem Ordnungswege z. B. über Art und Höhe derartiger Eigenleistungen entschieden werden kann.

Sie empfehlen daher dringend, dass „diese Aspekte aus dem inhaltlichen Ermächtigungsumfang entfernt werden“ müssen. Habe ich es so zu verstehen, dass dann auf Eigenleistungen verzichtet wird?

Meine zweite Frage bezieht sich auf die Beschreibung zu § 17 Hessisches Besoldungsgesetz auf Seite 8; da geht es um die Versorgungsrücklage. Diese wurde 1999 eingeführt und ist seit 2003 ausgesetzt. Nun sollen bei jeder Besoldungserhöhung 0,2 % in ein Sondervermögen überführt werden. Vielleicht können Sie diesbezüglich den Stand der Dinge darstellen und uns sagen, wie Sie das bewerten. – Danke schön.

Herr **Schumacher**: Herr Schaus, Sie kennen unsere Meinung zum freiwilligen Polizeidienst und wissen somit, dass wir schon immer ein Gegner davon waren. Abgesehen davon sind wir der Auffassung, dass jeder Bürger eine entsprechende Zivilcourage aufbringen müsste, um Vorfälle bei der Polizei zu melden, damit wir keine separaten Kräfte einsetzen müssen, die eine zusätzliche Aufwandsentschädigung bekommen. Für uns ist das immer mehr zum Problem geworden, vor allen Dingen weil die Freiwilligen eine Dienstbekleidung tragen, die der unseren immer ähnlicher wird. Das heißt, mittlerweile sind sowohl die kommunalen Polizeien als auch die Länderpolizeien als auch der freiwillige Polizeidienst kaum noch voneinander zu unterscheiden.

Zugegebenermaßen ist bis jetzt zwar selten etwas passiert, trotzdem birgt so etwas ein gewisses Gefahrenpotenzial, dem wir die Kolleginnen und Kollegen nicht aussetzen müssten. Da wir uns daran nicht weiter aufreiben wollten, haben wir dazu auch nichts

mehr gesagt. Das ist einfach ein Fakt, den die Landesregierung beschlossen hat. Wir werden sehen, was die Zeit bringt.

Zu den Stellenplanobergrenzen. Dazu haben wir uns auch nicht geäußert, weil wir von der Polizei schon froh wären, wenn wir in die Nähe derjenigen, die es jetzt schon gibt, kämen. Dann wären wir absolut happy. Deshalb ist das für uns ein relativ entspannender Vorgang. Denn wenn wir in diese Richtung kämen, wären wir sehr froh und bräuchten nicht mehr darüber sprechen.

Herr **Rothländer**: Herr Abg. Schaus, Sie haben § 80 Abs. 5 HBG, die geplante Ermächtigungsregelung für die näheren Ausgestaltungen des Beihilferechts durch Verordnung, noch einmal angesprochen. Es ist per se auch in Ordnung, dass nicht alle Detailregelungen der krankheitsmäßigen Absicherung von Beamtinnen und Beamten im Gesetz geregelt werden müssen. Das ist unbestritten. Aber es wäre neu, dass auch Regelungen über Selbstbeteiligungen und Eigenanteile in der Verordnung selber geregelt werden würden.

Wir haben uns erlaubt, dazu die relativ aktuelle Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom Juli 2010 zu zitieren, aus der aus unserer Sicht jedenfalls relativ klar hervorgeht, dass eine solche Regelung, die einen wirtschaftlichen Eingriff in die Absicherung über die Krankenversicherung von Beamtinnen und Beamten vorsieht, nicht einfach auf dem Verordnungswege geschaffen werden darf, jedenfalls nicht in dieser umfangreichen Form, wie sie hier vorgesehen ist. Denn es gibt überhaupt keine Höchst- oder Mindestgrenzen, und dies ist auch nicht näher bestimmt.

Mit anderen Worten: Würde es wie vorgelegt Gesetz werden, wäre es dem Innenministerium bzw. nach allen Beteiligungsverfahren vorbehalten, zu sagen: Wir setzen bei der Beschaffung von bestimmten Medikamenten und bei bestimmten ärztlichen Leistungen eine Selbstbeteiligung von – ich spinne jetzt einfach mal – 70 oder 80 % an, was letztlich bedeutet, dass es dieses ausgewogene System von Eigenleistung bzw. -vorsorge und ergänzender Leistung durch das Beihilfesystem dann nicht mehr gibt.

Ich möchte damit nicht sagen, dass wir damit zufrieden wären, wenn das Parlament das in Zukunft alleine entscheiden würde. Insofern ist das momentan nur eine Zuständigkeitsfrage. Ganz klar ist natürlich, dass man sich an dem Punkt entscheiden muss. Wenn man gewissermaßen an diesem besonderen Status festhält, dann muss man auch insoweit an dem System festhalten, dass gewissermaßen auch durch Eigenleistungen nicht der Großteil beihilfefähiger Aufwendungen zu finanzieren ist. Damit schließt sich der Kreis.

Ich kann hier aber an § 17 HBesG, „Versorgungsrücklage“, anknüpfen. Ich möchte Folgendes noch einmal deutlich machen: Wir reden nicht über das, was gewissermaßen in Hessen selber schon praktiziert wird, nämlich beispielsweise bei der Einstellung von Beamtinnen und Beamten einen gewissen Teil der aktiven Personalkosten innerhalb des Haushalts zurückzulegen, um die zukünftigen Versorgungslasten zu bestreiten. Und wir reden auch nicht über das, was jetzt ausgelaufen ist, nämlich bei der Anpassung von Versorgungsleistungen, also nicht Besoldungsleistungen, einen Teil zurückzulegen bzw. abzuknapsen, um damit die Versorgung zu finanzieren. Vielmehr soll hier Folgendes wieder aufleben: Ein Teil dieser aktuellen Besoldungserhöhungen soll – beispielsweise in der Größenordnung von 0,2 % – zurückgenommen und dem Versorgungstopf zugeführt werden, um – das ist natürlich das gleiche Ziel – langfristig die Zahlung der Versorgungs-

bezüge zu sichern. Das heißt, es würde hier ein Element des Arbeits-, Tarif- bzw. des Sozialversicherungsrechtes in das System der Beamtenversorgung eingeführt werden.

Darüber lässt sich lange streiten. Nur, wir finden, man muss irgendwann die Entscheidung treffen. Die Rosinentheorie aus Sicht des Dienstherrn funktioniert aus unserer Sicht nicht. Man kann nicht sagen: Wir greifen auf das klassische Sozialversicherungsrecht zurück, weil auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Teil ihres monatlichen Einkommens für ihre zukünftige Alterssicherung aufbringen. Wenn es aber z. B. um die Frage geht, ob die Möglichkeit besteht, Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen zu nehmen, berufen wir uns dann wieder auf die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. – Das geht nicht.

Ich komme noch einmal auf die Auseinandersetzung um die Stellenobergrenzen zurück. Wenn jemand beispielsweise eine höherwertige Stelle wahrnimmt und auch tatsächlich ausübt, aber nur deshalb nicht befördert werden kann, weil die Stellenobergrenzen dagegen stehen, dann ist auch das eine Besonderheit, die es im Tarifrecht nicht gibt.

Also langer Rede, kurzer Sinn: Hier wird aus unserer Sicht versucht, zwei Systeme miteinander zu vermischen, und das ist höchst kritisch zu sehen.

Letzter Punkt dazu: § 17 ist mit Sicherheit wieder einer, der mit der relativen Scheuklappensicht der Landesverwaltung geschrieben wurde. Der kommunale Bereich, aber auch andere Bereiche, wie beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung, haben mit der Finanzierung der Versorgungsausgaben überhaupt gar kein Problem und brauchen das an der Stelle nicht.

Frau **Koch**: Herr Schaus, Sie haben nach der 42-Stunden-Woche gefragt. Wir können feststellen, dass alle Lehrkräfte in Hessen immer noch auf die Umsetzung des Tarifergebnisses von 2009 warten. Was die hohe Unterrichtsverpflichtung angeht, so steht Hessen in der Gesamtschau aller Bundesländer leider sehr weit vorne, nämlich an zweiter Stelle. An erster Stelle steht Mecklenburg-Vorpommern.

Zu den Tabellen wird Herr Bröhling noch etwas sagen.

Herr **Bröhling**: Sehr geehrter Herr Schaus, Sie hatten danach gefragt, was man diesbezüglich machen könnte. Das Hessische Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz sieht in den §§ 3 und 4 eine Vielzahl von Regulierungen vor, die über das normale Prinzip hinausgehen. Zum Teil werden Stufenlaufzeiten in bestimmten Fallkonstellationen gekürzt, um einen schnelleren Aufstieg zu gewährleisten. Zum Teil werden die Stufenbeträge erhöht. Das müsste man sich genauer anschauen. Ich habe das jetzt nicht ausgerechnet. Ich kann Ihnen konkret nur eines zu dem dritten Fall sagen, den wir aufgelistet haben. In § 4 Abs. 3 Nr. 2 müsste eine Ergänzung aufgenommen werden, und zwar müsste dort noch A 13 mit der Überleitungsstufe 2 aufgenommen werden. Das wäre ein konkretes Beispiel. Bei den anderen müsste man sich das genauer anschauen.

Vorsitzender: Schönen Dank. – Damit sind wir am Ende dieser Fragerunde angelangt. Ich darf mich sehr herzlich bedanken. Wir fahren in der Liste fort, und ich komme damit zu Frau Mohr. Bitte schön.

Frau **Mohr**: Ich bedanke mich für das Wort. – Ich möchte mich sehr kurzfassen und aufgrund der fortgeschrittenen Uhrzeit auf die aus unserer Sicht positiven Elemente nicht weiter eingehen. Diese haben wir bereits in der Stellungnahme erfasst. Ich möchte nur zwei Punkte ansprechen, die aus Sicht des Hauptpersonalrats der Veränderung bedürfen.

Das betrifft zum einen § 59 HBG, in dem die dienstliche Beurteilung zum ersten Mal gesetzlich verankert werden soll. Dafür soll die Landesregierung ermächtigt werden, für die genauen Modalitäten eine Rechtsverordnung zu erlassen. Wir sind der Auffassung, dass dieser Punkt aufgrund der Bedeutung für die Beamtinnen und Beamten – denn es gibt keine Beförderung ohne eine Beurteilung – nicht ohne die Beschäftigtenvertretung abgehandelt werden kann und dass die genauen Modalitäten wie bisher in einem Mitbestimmungsverfahren nach dem HPVG bei uns zu verorten sind, damit wir die Gelegenheit haben, die anderen Hauptpersonalräte zu beteiligen. Dann wird man am Ende zu irgendeinem Ergebnis kommen.

Zum anderen geht es um die Leistungselemente im Besoldungsrecht. Dazu möchte ich ganz deutlich sagen – diesbezüglich gab es große Einigkeit im Hauptpersonalrat –, dass wir diese ablehnen. Wir alle haben mit Leistungsprämien oder Leistungsbezahlung unsere Erfahrungen gemacht. In dieser Hinsicht mangelt es an nachvollziehbaren Kriterien und in der Folge auch an Akzeptanz. Kontinuierlich gute Leistungen können mit einer Beförderung honoriert werden, und das sollte man auch so handhaben. Alles andere führt zu Ungerechtigkeiten.

Weiterhin ist zu bedenken, dass es jedenfalls im TV-H keine Leistungsbezahlung gibt. Das ist eine weitere Differenzierung bzw. Spaltung zwischen Arbeitnehmern und Beamten, die wir als Personalrat nicht gutheißen können.

Damit will ich schon zum Ende kommen, da alles andere bereits gesagt ist. – Danke.

Herr **Dr. Buchholz**: Der Vorsitzende der Konferenz der Hessischen Fachhochschulpräsidenten, Präsident Reimann, hat mich gebeten, ihn ebenfalls zu vertreten. – Ich nehme zunächst zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz Stellung, möchte mich ganz kurzfassen und zunächst nochmals die schriftliche Stellungnahme nachdrücklich bekräftigen. Ansonsten möchte ich nur zwei Punkte herausgreifen.

Zur Umwandlung von Altersstufen in Erfahrungsstufen und dort speziell zur Regelung der Erfahrungsstufen. Es gibt einen Unterschied zwischen Fachhochschulen und Universitäten, der systemisch bedingt ist und zum Nachteil der Fachhochschulen bzw. des Personals an Fachhochschulen gereicht, da das Personal system- und klientelgemäß an Fachhochschulen Erfahrung auf ganz anderem Wege erwirbt als an der Universität und diese Bildungs- und Karrierewege nicht in den Erfahrungsstufen zum Tragen kommen.

Das zweite Problem ist ein Detail. § 91 Abs. 1 Nr. 2 HBG bzw. § 107e – alt – betrifft die Aufbewahrung von eventuell nachteiligen Schriftstücken. Im Grunde ist dies zu begrüßen. Allerdings stellt sich die Frage, ob man noch nach jenen Schriftstücken ausdifferenzieren müsste, die im Rahmen einer etwaigen Verwertung zur Dokumentation eines Fehlverhaltens z. B. bei einem Gerichtsverfahren benötigt werden. Wenn man an der Stelle alle Schriftstücke in einem Zug meint, dann könnte es, wie gesagt, bei Gerichtsverfahren zu entsprechenden Problemen kommen. – So viel zur Stellungnahme der Konferenz der Hessischen Fachhochschulpräsidenten zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz.

Ich leite über zu Drucksache 18/6256, dem Gesetzentwurf der Fraktion der GRÜNEN. Hier möchte ich vor dem Hintergrund der vereinzelt Stellungnahmen und der Frage, ob es sich hierbei um einen politischen Willen oder einen Rechtshintergrund handelt, doch ein bisschen weiter ausholen. Trotzdem möchte ich mich kurzfassen – keine Sorge. Da die Hochschulen abseits der Zweck-Leistungs-Ebene auch den gesellschaftlichen Auftrag haben, zur Wahrung des Zusammenhalts in der Gesellschaft beizutragen, möchte ich hier auch etwas weiter ausholen. Ich möchte die Argumentation der Antragstellerin sowie der Konferenz der Hessischen Fachhochschulpräsidenten, die schriftlich vorliegt, mit einer Schilderung dazu anreichern, wie eine etwaige Ablehnung des Antrags auf Betroffene wirkt, und zwar auch für jene Betroffene, die ihren Einspruch nicht rechtzeitig eingelegt haben. Ich möchte darauf eingehen, welche Signale davon in die Gesellschaft ausgehen.

Die Debatte über die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften hat durch jüngste Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nun wissenschaftlich wie rechtlich neue Evidenzen zu berücksichtigen. Gestatten Sie mir an der Stelle ein Gleichnis. Denn diese Evidenzen waren mir mein Leben lang eigentlich immer klar. Ganz plastisch ausgedrückt: Ein Leberfleck auf dem rechten Oberarm oder die Eigenschaft, Linkshänder zu sein, sind ebenso wenig Gründe für die Verweigerung von Rechten wie die Homosexualität. Ich muss sagen, dass ich es fast belustigend fände, wenn es nicht so traurig wäre, dass man sich zu dieser banalen Erkenntnis erst nach jahrzehntelanger wissenschaftlicher und rechtlicher Untersuchung durchringen konnte. Kurzgefasst: Menschenrecht ist eben keine politische Option. Und ich fände es zumindest für mich persönlich bedrohlich, wenn Menschenrechte in der Hand von legislativen Organen lägen.

Daher möchte ich zunächst ganz allgemein erklären, dass ich jedwede Argumentation gegen eine Gleichstellung mit meinem von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts geprägten Verfassungsrechtsverständnis jetzt vollends in keiner Weise mehr nachvollziehen kann. Die Gleichbehandlung der Bürgerinnen und Bürger, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, mit denen, die in der Ehe leben, berührt Art. 6 Abs. 1 des Grundgesetzes gar nicht. Das Bundesverfassungsgericht wendet Art. 6 Abs. 1 an, um zu beurteilen, ob die Ehe gegenüber einer anderen Form des Zusammenlebens oder gegenüber dem Alleinleben benachteiligt wird.

Eine Benachteiligung der Ehe durch die eingetragene Lebenspartnerschaft besteht nicht. Die Ungleichbehandlung der eingetragenen Lebenspartnerschaft, der sogenannten Homo-Ehe, prüft das Bundesverfassungsgericht an Art. 3 Abs. 1 GG. Es hat bislang keinen sachlich zwingenden Grund gefunden, der eine Ungleichbehandlung der eingetragenen Lebenspartnerschaft gegenüber der Ehe rechtfertigen würde. Der dauerhafte Verweis darauf, dass man die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung politisch nicht wünsche, beeindruckt das Bundesverfassungsgericht nicht sonderlich. Hier zählt dann doch das Argument und nicht die Ideologie.

Rechtliche Diskriminierung ist dem Gesetzgeber jedoch verwehrt. Die Umsetzung von Menschenrechten ist eben keine Gewissensfrage, sondern Verfassungsgebot. Ich würde mich persönlich und als Präsident der Fachhochschule Frankfurt am Main freuen, wenn Sie dieses bei Ihrer Entscheidung bedenken würden und mit dem Stattgeben des Antrags, was ich ohnehin rechtlich geboten sehe, zusätzlich ein entsprechendes Signal der Erkenntnis im vorgenannten Sinne und der Wertschätzung geben würden.

Die immer wieder spürbare ablehnende Haltung gegenüber der Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner mit Ehegatten verletzt übrigens auch die Betroffenen persönlich erheblich. Ich darf vielleicht aus eigener Sicht berichten: Ich lebe seit vielen Jah-

ren in einer stabilen eingetragenen Lebenspartnerschaft und diene dem Land Hessen als Präsident einer der größten Fachhochschulen der Bundesrepublik. Mein Ehemann – so nenne ich ihn, weil ich es nicht anders empfinde – ist Professor in Hessen und forscht am kulturellen Erbe des Landes. Insoweit kann ich beurteilen, dass sich viele Hessinnen und Hessen, die Tag für Tag konservative Werte in der eingetragenen Lebenspartnerschaft leben und füreinander in allen Höhen und Tiefen des Lebens Verantwortung füreinander übernehmen, durch die vorgenannte ablehnende Haltung als Menschen zweiter Klasse behandelt fühlen.

Ich empfinde ablehnende Argumentationen an dieser Stelle nicht auf den im Konservatismus angelegten gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern auf Ausschließung gerichtet. Zugespitzt ausgedrückt habe ich den Eindruck, dass man mich und viele andere lesbische Hessinnen und schwule Hessen nicht als selbstverständlichen Teil der Gesellschaft ansehen will.

Ich bin aber nicht nur Anwalt in eigener Sache, sondern ich stehe heute hier, weil auch die Hochschulen einen besonderen, auch gesellschaftlich mahnenden Auftrag haben und speziell die Fachhochschule Frankfurt am Main bekanntermaßen sehr sensibel für Ungleichbehandlung und die Ausgrenzung von Minderheiten bzw. von Bevölkerungsgruppen ist.

Unsere Forschungsergebnisse hierzu zeigen erschreckende soziale, gesundheitliche und wirtschaftliche Schäden, die durch Exklusion verursacht werden. Wir widmen uns in der Forschung intensiv der Frage, wie der gesellschaftliche Zusammenhalt in einer immer diverseren Gesellschaft gestärkt wird. Hierin liegen große Aufgaben und Chancen. Jede Form von Diskriminierung steht diesem Zusammenhalt entgegen.

Ich appelliere daher an die Regierung, ihre Verantwortung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und nicht für Diskriminierung einzusetzen. Dem Antrag stattzugeben, wäre ein erstes wichtiges Signal hierzu. – Ich danke Ihnen für ihre Aufmerksamkeit.

Herr **Dr. Kuhn**: Herr Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordnete! Für die Konferenz der Hessischen Universitätspräsidenten haben wir eine kurze Stellungnahme abgegeben, die sich auf eine kleine Nachbesserungsbitte beschränkt, die mit dem ersten von der KHF-Vertretung angesprochenen Punkt identisch ist. Ich möchte Ihnen diesen etwas konkretisieren. Er ist relativ leicht zu verstehen.

Zum wissenschaftlichen Werdegang gehört beim Nachwuchs auch ein DFG-Stipendium oder ein Postdoc-Jahr. Das war im alten System der Dienstaltersstufen völlig unschädlich. In den Erfahrungsstufen wirkt sich das einkommensmindernd aus. Und wenn ich es einmal plakativ formuliere, ist das fachlich betrachtet absolut kontraproduktiv. Die Guten machen das, nicht die Schlechten. Das ist im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in Hessen berücksichtigt und erkannt worden. Dafür hat man dann förderliche Anerkennungsmöglichkeiten geschaffen.

Unsere Bitte geht dahin, hier ein Gleiches zu tun, weil es mir sonst beim wissenschaftlichen Nachwuchs schwerfällt – jetzt sage ich es einmal ganz handwerklich –, einen Akademischen Rat aus Göttingen oder Paderborn anzulocken.

Zu dem Gleichstellungsthema gibt es aus Sicht der Universitäten keine Besonderheiten. Das ist eine allgemeine Frage und hier verzichten wir auf eine Stellungnahme. – Ich danke Ihnen.

Herr **Bruns**: Ich möchte mich auf die Frage der Gleichstellung der Lebenspartner im Besoldungs- und Versorgungsrecht beschränken. Artikel 24 begrüßen wir natürlich sehr. Er ist umfassender und insofern besser als der Entwurf der GRÜNEN.

Zu den Problemen selbst möchte ich ganz kurz etwas sagen, weil hier verschiedene Punkte angesprochen wurden und etwas unklar zu sein scheint. Der Anspruch auf Gleichstellung beruht auf zwei Anspruchsgrundlagen. Das ist zum einen das Gleichbehandlungsgebot in Art. 3 Abs. 1 GG. Dazu hat das Bundesverfassungsgericht im vergangenen Jahr entschieden, dass die Beamten beim Familienzuschlag rückwirkend zum 01.08.2001 gleichgestellt werden müssen. Allerdings darf der Gesetzgeber das auf Ansprüche beschränken, die zeitnah geltend gemacht worden sind.

Das Bundesverfassungsgericht hat nicht über die zweite Anspruchsgrundlage entschieden. Das ist die Richtlinie 2000/78/EG. Das Bundesverfassungsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass es nicht für die Entscheidung der Frage zuständig ist, ob Deutschland das EU-Recht zutreffend umgesetzt hat. Es hat deshalb in seinem Urteil auch kein Wort zu dem Anspruch aus der Richtlinie 2000/78/EG gesagt.

Dieser Anspruch besteht seit Ablauf der Umsetzungsfrist; das war der 3. Dezember 2003. Er steht den Betroffenen schon jetzt zu. Sie können sich unmittelbar auf die Richtlinie berufen und brauchen nicht abzuwarten, bis Sie Ihr Gesetz verabschiedet haben. Dieser Anspruch darf nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und inzwischen auch der deutschen Gerichte nicht dadurch beschränkt werden, dass man nur zugesteht, was zeitnah geltend gemacht worden ist.

Im Übrigen haben sich die Verwaltungsgerichte inzwischen darauf geeinigt – man könnte auch sagen, dass alle Urteile gleich sind –, dass man auch im Falle einer zeitnahen Geltendmachung die Lebenspartner mit Ehegatten gleichstellt. Bei den Ehegatten reicht die Mitteilung über die Heirat sowie die Übersendung der Eheurkunden aus. Das ist gleichzeitig der Antrag auf den Familienzuschlag. Das lässt man nun auch bei den Lebenspartnern genügen. Dazu ergingen insbesondere mehrere Urteile durch den Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, gegen die Baden-Württemberg auch kein Rechtsmittel eingelegt hat. Das heißt, Lebenspartner könnten die Einschränkung sowieso nur für den Zeitraum zwischen dem 01.08.2001 und November 2003 zeitnah geltend machen. Und dies hat keine praktische Bedeutung, da fast alle verpartnerten Beamten ihre Verpartnerung auch angezeigt haben.

Der Anspruch ist auch nicht verjährt. Das wurde eben schon angedeutet. Der Anspruch aus Art. 3 besteht überhaupt noch nicht. Das ist nur ein Anspruch auf Gleichbehandlung, der aber erst per Gesetz umgesetzt werden muss. Er besteht überhaupt noch nicht und kann deshalb auch nicht verjähren.

Der Anspruch aus der Richtlinie 2000/78/EG besteht zwar schon, aber erst seit 2010. Sie haben damals dieses Gleichstellungsgesetz verabschiedet und damit gegen die Richtlinie verstoßen, weil sie nicht ab 2003, sondern erst ab 2010 gleichgestellt haben. Dieser Anspruch besteht dann seit 2010. Damit ist die Verjährungsfrist von drei Jahren noch nicht abgelaufen.

Zu den anderen Ländern. Der Bund hat jetzt einen Gesetzentwurf vorgelegt, der vorsieht, nur in Bezug auf den Familienzuschlag gleichzustellen, und dies gilt auch nur dann, wenn zeitnah geltend gemacht worden ist. Es entspricht der jetzigen Linie der Koalition in Berlin, dass man nur das macht, wozu man ausdrücklich verurteilt worden ist. Dann müssen die Prozesse eben weitergehen.

In Bayern wird ähnlich verfahren. Allerdings hat Bayern zumindest noch die Hinterbliebenenpension hinzugenommen. Dagegen hat Schleswig-Holstein schon umfassend gleichgestellt. Die Länder Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt hatten das schon zuvor gemacht. Berlin und NRW hatten auch schon ab Dezember 2003 gleichgestellt. Der Rest der Länder hat noch keinen Gesetzentwurf vorgelegt.

Noch eine persönliche Bemerkung: Das ist meine vierte Anhörung im Hessischen Landtag zu der Frage der Gleichstellung. Die Aussicht, dass es keine fünfte Anhörung mehr geben wird, ist sehr erfreulich. Und ich bin außerdem sehr froh, dass ich dann alle hessischen Prozesse in die Ablage legen kann. – Vielen Dank.

(Heiterkeit)

Frau **Dr. Ohms**: Das QueerNet Hessen ist eine Vereinigung von Lesben, Schwulen, Transidenten und „queeren“ Menschen in Hessen, deren Sprecherin ich bin. Zuvorderst möchte ich Herrn Buchholz für seine Ausführungen danken, die doch noch einmal sehr deutlich gemacht haben, dass die Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften ein grundlegendes Menschenrecht ist und kein Spielball der Politik sein sollte.

Wir begrüßen die umfassende Gleichstellung eingetragener gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und die Rückwirkung zum Zeitpunkt des Eingehens der Partnerschaft bzw. der Rückwirkung zu 2001 zur Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft. Ebenso wie beispielsweise der Hochschulverband, der DGB und andere gesellschaftliche Akteure, die hier anwesend sind, erachten auch wir eine rückwirkende Gleichstellung unabhängig vom Zeitpunkt der Geltendmachung für zwingend notwendig.

Die Gleichstellung im Dienstrecht ist nach einer solch langjährigen Diskussion schon längst überfällig. Wir freuen uns deshalb umso mehr, dass die Hessische Landesregierung diesen gesellschaftlichen Veränderungen nun Rechnung trägt. Wir werden Sie auch zukünftig gerne darin unterstützen, diesen Weg weiter zu gehen. – Vielen Dank.

Vorsitzender: Die Abgeordneten haben jetzt noch einmal das Recht auf eine Fragerunde. Gibt es an dieser Stelle Fragen? – Herr Schaus. Das habe ich befürchtet.

(Heiterkeit)

Abg. **Hermann Schaus**: Herr Vorsitzender, es tut mir leid, aber mit 455 Seiten ist dies das dickste Gesetzspaket, das uns je untergekommen ist. Dann dauert die Anhörung auch dementsprechend länger.

Ich habe nur zwei Fragen. Eine Frage richtet sich an Frau Mohr. Sie haben sowohl in Ihrer schriftlichen als auch in Ihrer mündlichen Stellungnahme dezidiert auf die Leistungsprämien hingewiesen. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme heißt es: „Aufgrund der negativen Erfahrung mit der Zahlung von Leistungsprämien im Geschäftsbereich des Hessischen Innenministeriums“ – so steht es dort geschrieben – lehnen Sie diese ab. Ich würde Sie bitten, das ein bisschen zu präzisieren. Welche negativen Erfahrungen haben Sie bisher mit Leistungsprämien gemacht, dass Sie zu dieser klaren Position kommen?

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Dr. Buchholz. Ich war etwas erstaunt darüber, dass Sie dem Thema „Entfernung von Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher

Art aus der Personalakte“ in ihrer Stellungnahme einen solchen Raum gegeben haben. Deswegen wüsste ich gerne, ob es denn besondere Probleme bei der Fachhochschule gibt, die mit der Entfernung von solchen Unterlagen, die seit zwei Jahren vorgesehen ist, einhergeht. Sie waren der Einzige, der sich diesem Thema überhaupt – und dann noch in einer sehr dezidierten Weise – gewidmet hat. Gibt es dafür einen Grund? – Danke schön.

Frau **Mohr**: Dann werde ich noch ein Beispiel nennen. Meine Stammbehörde ist das Regierungspräsidium Darmstadt, und dort stand jahrelang am Ende des Haushaltsjahres die Vergabe von Leistungsprämien an. Diese wurde dann an Gruppen und Einzelpersonen übergeben, die sich in irgendwelchen Projekten hervorgetan haben.

Das Problem ist erstens, dass diese Personen originäre Aufgabengebiete haben, die, während sie im Projekt waren, von anderen Leuten bearbeitet worden sind, die keine Leistungsprämie bekommen haben.

Zweitens wurden, weil man den Personalrat außen vor lassen wollte, bei der Vergabe der Prämien keine Kriterien festgesetzt. Was ist denn eigentlich eine Leistung, die über das normale Maß hinausgeht?

Mittlerweile befinden wir uns in einer absurden Situation. Diejenigen, die eine Leistungsprämie bekommen, sagen das niemandem mehr, weil sie wissen, dass das zu Unfrieden in der Behörde führt. Darüber hinaus war festzustellen, dass diejenigen, die befördert oder höhergruppiert wurden, oftmals diejenigen waren, die zuvor eine Leistungsprämie bekommen haben. Das ist natürlich irgendwo logisch, weil die gute Leistung der gleichen Personen bewertet wird und weil sich diese gute Leistung dann auch entsprechend niederschlägt. Manche sind dabei zweimal leer ausgegangen, und manche sind zweimal bedacht worden. Das ist für das Betriebsklima einfach ungut.

Herr **Buchholz**: Sehr geehrter Herr Abg. Schaus, an der Fachhochschule Frankfurt am Main ist kein realer Fall bekannt.

(Abg. Hermann Schaus: Das ist für alle Fachhochschulen!)

– Ja, ich spreche jetzt als Präsident der Fachhochschule und dann für die Konferenz der Hessischen Fachhochschulpräsidien. Mir ist diesbezüglich kein Fall – und sicherlich gilt das auch für den Vorsitzenden – aus den übrigen staatlichen hessischen Fachhochschulen einschließlich der Evangelischen Hochschule Darmstadt bekannt. Ich denke, hier geht es einfach darum, nach der Maßgabe des Arbeitens eines Juristen einen Konfliktfall vorwegzunehmen und nicht zu heilen.

Vorsitzender: Schönen Dank. Ich frage noch einmal in die Runde: Gibt es weitere Fragen? – Ich stelle fest, das ist nicht der Fall.

Ich bedanke mich nochmals bei allen Anzuhörenden für ihre schriftlichen und mündlichen Ausführungen. Ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg.

Die Sitzung ist geschlossen.

(Beifall)

Wiesbaden, 8. April 2013

Für die Protokollierung:

Der Vorsitzende:

Heike Thaumüller

Horst Klee