Stand: 23.08.2021 **Teil 1** 

### Ausschussvorlage INA 20/37 –öffentlich –

#### Stellungnahmen der Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung

Sitzung am 02.09.2021

#### Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

- Drucks. <u>20/5897</u> -

1.	Deutsche Steuergewerkschaft	S. 1
2.	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Hessen	S. 5
3.	Hessischer Landkreistag	S. 8
4.	Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 11
5.	Gewerkschaft der Polizei	S. 20

DSTG Hessen I Triangulum 1 I Hailerer Straße 16 I 63571 Gelnhausen

An den Innenausschuss des Hessischen Landtags z. Hd. des Vorsitzenden Herrn MdL Christian Heinz Schlossplatz 1-3 65183 Wiesbaden



Gelnhausen, 28.07.2021

Anhörung zu dem Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS '90/ DIE GRÜNEN für ein drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (3. DRÄndG), Drucksache 20/5897

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen

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

haben Sie herzlichen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit bieten, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Position zu beziehen.

Wir beschäftigen uns stets mit der Fortentwicklung der beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen und begrüßen, dass insofern die Novelle in Form eines geplanten 3. Dienstrechtsänderungsgesetz bevorsteht. Dabei wollen wir ausdrücklich die im Gesetzesentwurf vorgesehenen positiven Aspekte hervorheben.

In unserer Stellungnahme verzichten wir auf die Bewertung einzelner beamtenrechtlicher Vorschriften. Dies wird gewiss von unserer Dachorganisation vorgenommen, auf die wir an dieser Stelle verweisen möchten. Vielmehr möchten wir die Gelegenheit nutzen, um einige weitere Aspekte, die sich aus den Beschlusslagen unseres Steuergewerkschaftstages ergeben, einbringen.

#### Besoldungsrecht

Für das Finanzressort -die Einnahmeverwaltung des Staates- ist es wichtig weiterhin wettbewerbsfähig zu sein. Demzufolge erwarten wir:

 Die Ausweitung der sogenannten Stellenplanobergrenzen und die Verbesserung der Funktionsgruppen, die als logische Folge eine Verbesserung der Personalentwicklungsmöglichkeiten in allen Laufbahngruppen eröffnet. Also unter anderem die Schaffung des Spitzenamtes A13 plus Zulage im gehobenen Dienst. Hierzu haben wir eine ausführliche, auch finanzielle, Behandlung mit unserer Eingabe zum Haushalt 2021 vorgenommen.

Hailerer Straße 16 63571 Gelnhausen Telefon 06051 / 5389500 Telefax 06051 / 5389509 landesverband@dstghessen.de www.dstg-hessen.de Gleitende Arbeitszeit:

Bitte Besuche und Anrufe möglichst montags bis donnerstags von 8.30 - 12.00 Uhr und 13.30 - 15.30 Uhr und freitags von 8.30 - 12.00 Uhr oder nach Vereinbarung



**Steuernummer** 45/224/15544

- Die Anhebung der Eingangsämter im mittleren Dienst von Besoldungsgruppe A 6 auf A 7, im gehobenen Dienst von Besoldungsgruppe A 9 auf A 10 und im höheren Dienst von Besoldungsgruppe A 13 auf A 14.
- Eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen zu ermöglichen, um den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Stand halten zu können, aber auch um Qualifikationsanreize zu erhöhen und lebenslanges Lernen zu fördern.
- Die bisher fehlende Anerkennung unter anderem von steuerfachlichen Masterabschlüssen in der Finanzverwaltung muss ebenfalls aufgelöst werden. Vorstellbar ist aus Sicht der DSTG Hessen die Einführung einer Zwischen- bzw. Sonderlaufbahn, um auch diesen zusätzlichen Qualifikationen im Bereich der Steuerfachlichkeit zusätzlich Rechnung zu tragen.
- Die dualen Ausbildungs- bzw. Studiengänge in der Finanzverwaltung gelten bundesweit als sehr komplex und schwierig auf dem Ausbildungsmarkt. Die Anwerbung qualifizierter Bewerber:innen ist daher herausfordernd und dennoch dringend geboten. Die Schaffung einer besonderen Anreizprämie für Berufsanfänger:innen in der Finanzverwaltung ist daher dringend geboten, um im Konkurrenzkampf mit den marktführenden Wirtschaftsunternehmen zu bestehen.
- Die Schaffung einer monentären Nachbesserung der Überleitungssachverhalte, deren Erfahrungszeiten im Rahmen der Neustrukturierung der Besolungstabelle finanziell nicht berücksichtigt wurden und der Erst-Recht-Schluss nicht Beachtung fand. Erfahrung muss sich lohnen. Insofern wäre ein finanzieller Ausgleich ein motivierendes Zeichen für die Anerkennung der täglichen Arbeit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

#### Versorgungsrecht

Die DSTG Hessen regt an:

- Die Einführung einer Altersteilzeitregelung, möglicherweise auch unter Einbeziehung des Lebensarbeitszeitkontos und weiterer Ansparmodelle.
- Fortschrittliche Regelungen, um Beamtinnen und Beamten mit hohen Vakanzzeiten und Mindestversorgungsbezug Anreize zu bieten, damit diese länger im Beruf bleiben. Eine über die bestehenden Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand hinausgehende Weiterbeschäftigungsregelung lehnen wir ab.
- Die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungszeiten analog den rentenrechtlichen Regelungen auch für die Kolleg:innen in Hessen.
- Die abschlagsfreie Pension nach dem Erreichen von 45 Dienstjahren.
- Die Pensionsfähigkeit aller Zulagen.
- Die Zurverfügungstellung des Landestickets für alle Ruheständler:innen als Anerkennung ihrer Lebensleistung.

#### Reisekostenrecht

Die DSTG Hessen fordert die Anerkennung der Reisezeiten als Dienstzeiten analog zu anderen Länderregelungen.

#### <u>Lebensarbeitszeitkonto</u>

Anwärterinnen und Anwärter arbeiten vom ersten Tag ihrer Verbeamtung auf Widerruf 41 Stunden pro Woche. Diese Zeiten müssen deshalb auch bereits im Lebensarbeitszeitkonto

berücksichtigt werden. Die Zuführung der einen Stunde zum Lebensarbeitszeitkonto muss ab dem Einstellungstermin / der Verbeamtung auf Widerruf erfolgen.

#### <u>Urlaubsrecht</u>

Die Hessische Landesregierung hat 2018 die <u>Stärkung des Ehrenamtes</u> in der Hessischen Verfassung verankert. Auch politische und gewerkschaftliche Tätigkeiten sind Ehrenämter.

Folgerichtig sind Konkurrenzsituationen zwischen "Hauptamt" und "Ehrenamt" sowie die Regelungen von Freistellung, Urlaub, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub nicht zu belasten, sondern vielmehr vertrauensvoll umzusetzen, aufzulösen. Ferner ist eine rückwärtsgewandte Stundenzählerei ad acta zu legen. Es gilt nicht nur aufgrund der jüngsten Geschehnisse das Ehrenamt als zivilgesellschaftlich tragende Säule des Staates durch die Dienstherrnschaft umfassend zu unterstützen.

Wir fordern vom Gesetzgeber gerade auch vor dem Hintergrund aktueller Ereignisse eine klarstellende begünstigende und der Vorbildfunktion des öffentlichen Arbeitgebers gerecht werdende Regelung im Sinne der Ehrenamtsförderung zu treffen.

#### Personalvertretungsrecht

Auch Personalratsmandate gelten als Ehrenämter (§ 40 Abs. 1 HPVG). Gewerkschaften sind das Rückgrat der Personalräte und unterliegen dem besonderen Schutz des Grundgesetzes sowie des HPVG (§ 2 HPVG).

Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte sind analog zu den Mitbestimmungsrechten des BPersVG auszuweiten.

Um den erhöhten Ansprüchen an die sich rasant fortentwickelnde Verwaltung noch gerecht werden zu können, sind die Freistellungsstaffeln für Personalräte zu modernisieren. Ausreichende Freiräume zur Bewältigung der Mandatsaufgaben sichern die positive Fortentwicklung der Landesverwaltung dauerhaft.

Zum Komplex der Freistellungsstaffeln zählt auch die Ausweitung der Freistellungen für Stufenpersonalräte auf mind. 3 Freistellungen ab 17 Gremienmitgliedern analog zum Hauptpersonalrat der Polizei. Insbesondere die Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung, von der keine Verwaltung ausgenommen ist, aber auch Strukturmaßnahmen, Modernisierungsprozesse sowie die Mehrbetreuung aufgrund neuer Arbeitsmethoden etc.-können nur so angemessen und ohne unnötige Verzögerungen zeitnah begleitet und umgesetzt werden.

Dabei gilt es zudem allen Personalratsmitgliedern und Personalräten im Rahmen des Demokratieprinzips innerhalb der Verwaltung die erforderlichen Freiräume für ihre ehrenamtliche, wichtige, ja vermittelnde Tätigkeit einzuräumen. Das gebietet auch schon der Grundsatz, dass Verwaltung, Personalräte und Gewerkschaften auf Augenhöhe und vertrauensvoll zusammenarbeiten sollen.

Im Übrigen schließen wir uns den Ausführungen des dbb Hessen an.

Für Fragen im Rahmen der mündlichen Anhörung stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Volz Vorsitzender

#### ARBEITSGEMEINSCHAFT DER LEITER DER BERUFSFEUERWEHREN IN HESSEN

AGBF
- Hessen -

#### Der Vorsitzende

AGBF-Hessen, c/o BF Offenbach, Rhönstraße 10, 63071 Offenbach a.M.

Hessischer Landtag Vorsitzender des Innenausschusses Schlossplatz 1-3 65183 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihr Schreiben vom I A 2.2 vom 06.07.2021

Datum, Unser Zeichen 03.08.2021, AGBF-2021

# Öffentliche Anhörung im Innenausschuss zum Gesetzentwurf für ein Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften <a href="https://doi.org/10.1007/jhb/hier:2016/nj.ch/">hier: Stellungnahme der AGBF</a>

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Christian Heinz, sehr geehrte Frau Lingelbach,

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

Die hauptamtlichen Angehörigen der hessischen Feuerwehren, Berufsfeuerwehren sowie die Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften, begrüßen grundsätzlich, dass der Gesetzgeber im HBG die Rufbereitschaft regeln möchte. Eine entsprechende Forderung hatte die AGBF bereits vor ca. 2 Jahren gegenüber dem HMdIS erhoben.

Die Rufbereitschaft wurde in Hessen, mit Ausnahme einer Verordnung zur Arbeitszeit bei der Hessischen Polizei, bisher überhaupt nicht geregelt. Dies führte nach Wahrnehmung der AGBF mit dazu, dass in der Rechtsprechung in Klageverfahren vor den Verwaltungsgerichten bis hin zum EuGH aus Sicht der Feuerwehrpraxis "schwierige" Urteile gefällt wurden. Deshalb hat die AGBF Hessen beim HMdIS in der Vergangenheit auch die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur Regelung der Rufbereitschaftsdienste bei den Feuerwehren eingefordert.

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

Eine Rufbereitschaft, wie diese im Einsatzführungsdienst der Berufsfeuerwehren oder Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften gestaltet wird, ist gekennzeichnet

von eindeutigen Vorgaben, wo sich die Führungskraft während der Rufbereitschaft aufzuhalten hat. Es ist immer eindeutig festgelegt, innerhalb welcher Zeit sich die Einsatzführungskraft am Einsatzort einzufinden hat. Des Weiteren ist stets eindeutig vorgegeben, dass die betreffende Person jederzeit sofort dem Alarmruf Folge zu leisten und sich während der kompletten Dienstzeit jederzeit in vollem Umfang einsatzbereit zu halten hat.

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

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

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

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

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

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

Zusammenfassend fordern wir eine Klarstellung, dass der Rufbereitschaftsdienst der Feuerwehren auch unter die beabsichtigte Regelung im § 53 HBG fällt oder hilfsweise eine eigenständige Regelung des Feuerwehr-Rufbereitschaftsdienstes im HBG. Bzgl. der Regelung einer angemessenen Vergütung für die Rufbereitschaftsdienste der Feuerwehrangehörigen in Hessen fordern wir eine eigenständige Regelung im Hess. Besoldungsgesetz, ähnlich wie das in § 56a für die Polizei und in § 41a für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bereits vorgesehen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Ing. Uwe Sauer Leitender Branddirektor



Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag Der Vorsitzende des Innenausschusses Herrn Christian Heinz Schlossplatz 1-3 65183 Wiesbaden Frankfurter Str. 2 65189 Wiesbaden

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

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

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

www.HLT.de

Datum: 06.08.2021 Az.: Ru/we/054.00

Ausschließlich per E-Mail an: <u>c.lingelbach@ltg.hessen.de</u>

m.mueller@ltg.hessen.de

Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften - Drucks. 20/5897 - Ihr Schreiben vom 6. Juli 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise die ihm mit oben genanntem Schreiben eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme im Folgenden wahr.

Eingangs möchten wir unserem Bedauern darüber Ausdruck verleihen, dass ein so umfangreicher Gesetzentwurf wie der vorliegende für ein Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von den Regierungsfraktionen direkt in den Landtag eingebracht wird, ohne dass dem ein ministerielles Anhörungsverfahren vorgeschaltet war. Keinesfalls möchten wir damit die Bedeutung des Initiativ- und Antragsrechts des Landtages und seiner Fraktionen in Abrede stellen. Allerdings nimmt der vorliegend beschrittene Weg den kommunalen Spitzenverbänden sowie den anderen Anzuhörenden die Gelegenheit einer frühzeitigen Befassung und dadurch auch die Möglichkeit einer frühzeitigen Beteiligung, durch die Änderungen im Interesse der von dem Gesetzentwurf betroffenen Mitarbeitenden sowie den ihn umsetzenden Verwaltungen leichter zu erreichen wären.

Der Rechts- und Europaausschuss des Hessischen Landkreistages als zuständiger Fachausschuss hat sich mit dem Gesetzentwurf befasst, nachdem die Landkreise zuvor Gelegenheit zur Rückäußerung erhalten hatten. Auch wenn der Gesetzentwurf in weiten Teilen auf die Zustimmung des Hessischen Landkreistages trifft, werden die folgenden zwei Punkte kritisch gesehen:

#### 1. Hessisches Beamtenversorgungsgesetz

Der Gesetzentwurf sieht im Beamtenversorgungsrecht keine Änderung bei der Anerkennung von Dienstzeiten bei einer Wertminderung und folglich nach wie vor die Anerkennung bis zum 60. Lebensjahr vor. Abweichend hiervon enthält das Tarifrecht die Anerkennung von Dienstzeiten bis zum Alter von 62 Jahren. Würde der Gesetzentwurf in der vorgelegten Fassung verabschiedet, so bliebe es bei der Anerkennung von Zeiten im Falle einer Erwerbsminderung bei der beschriebenen Ungleichbehandlung zum Nachteil der Beamtinnen und Beamten von bis zu zwei Jahren. Dies sollte, wie in anderen Bundesländern auch, dahingehend angeglichen werden, dass in beiden Fällen Zurechnungszeiten bis zum 62 Lebensjahr ermöglicht werden.

#### 2. Beihilferecht

Auch wenn auf den ersten Blick die Erhöhung des Bemessungssatzes bei der Beihilfefähigkeit für Anwärterinnen und Anwärter von 50 auf 70 % bei ambulanten sowie auf 85 % bei stationären Leistungen im Interesse der jungen Betroffenen nachvollziehbar zu sein scheint, überzeugt dies im Ergebnis nicht. Die Tarifsysteme der privaten Krankenversicherungen sehen regelmäßig für Anwärterinnen und Anwärter stark vergünstigte Sondertarife mit sehr deutlich verringerten Beiträgen vor. Die vorgesehene Anhebung der Bemessungssätze für diesen Personenkreis würde somit bewirken, dass die ohnehin günstigen Beiträge in der privaten Krankenversicherung lediglich geringfügig zugunsten der Betroffenen verringert würden, während der Dienstherr im Gegenzug jedoch im Vergleich hierzu deutlich stärker und im Ergebnis übermäßig an den entstehenden Kosten beteiligt werden würde. Dies wird unsererseits kritisch gesehen.

Ergänzend zu dieser durch Gremienbeschluss zum Ausdruck gebrachten Verbandsmeinung erreichte uns folgender Hinweis aus den Landkreisen, den wir mit der Bitte um Prüfung vortragen:

Die Mehrarbeitszeitvergütungsverordnung regelt die Stundenvergütung für Beamtinnen und Beamten unterschiedlicher Besoldungsgruppen, die ihrerseits jedoch zu Gruppen zusammengefasst werden. So erhalten etwa die Besoldungsgruppen A9 bis A12 21,61 Euro, die Gruppen A13 bis A16 79,79 Euro. Hier wäre nach Einschätzung des vortragenden Landkreises eine Stundenvergütung für jede Besoldungsgruppe angemessen, da dies ansonsten zu einer Ungleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten führen würde. Damit würde die Attraktivität für jede betroffene Besoldungsgruppe letztendlich gesteigert.

Wir hoffen, dass die vorgetragenen Forderungen und Anregungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren Berücksichtigung finden werden.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Jan Hilligardt

Geschäftsführender Direktor

Jan Hillyerar

## Hessischer Städte- und Gemeindebund e.v. Verband der kreisangehörigen Städte und Gemeinden



Hessischer Städte- und Gemeindebund Postfach 1351 63153 Mühlheim/Main

Per E-Mail: c.lingelbach@ltg.hessen.de m.mueller@ltg.hessen.de

Hessischer Landtag Vorsitzender des Innenausschusses Schlossplatz 1 – 3 65183 Wiesbaden Abteilung 1.2

Referent(in) Frau Bürgel Unser Zeichen 1-Bü/Schr

Telefon 06108/6001-0 Telefax 06108/600157 E-Mail: hsgb@hsgb.de

Durchwahl 6001 - 33

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Datum 06.08.2021

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

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

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu vorbezeichnetem Gesetzesvorhaben und der Einladung zur mündlichen Anhörung am 02.09.2021.

Für den Hessischen Städte- und Gemeindebund wird an der Anhörung der Geschäftsführer Dr. David Rauber teilnehmen.

Dem Gesetzesentwurf, welcher Änderung in 9 Gesetzen und 5 Verordnungen aus dem Bereich des Hessischen Beamtenrechts vorsieht, sind vorherige Anhörungen und Gespräche unter Beteiligung des Hessischen Städte- und Gemeindebundes nicht vorausgegangen, so dass Erfahrungen aus dem kommunalen Bereich nicht vollumfänglich berücksichtigt werden können...

Zu dem Gesetzentwurf, der neben Anpassungen und Klarstellungen in einem Artikelgesetz mit 16 Artikeln einige Neuregelungen vorsieht, kann daher aus kommunaler
Sicht nicht umfassend Stellung genommen werden. Eine Ausgestaltung als
Regierungsentwurf hätte es den kommunalen Spitzenverbänden ermöglicht, frühzeitiger auch Informationen zu Erfahrungen aus der kommunalen Praxis einzuholen und mit
einzubringen. Da dies unterblieben ist, ist der Gesetzentwurf stark durch die Bedürfnisse und Erfahrungen aus dem Landesbereich geprägt.

2

Henri-Dunant-Straße 13 • 63165 Mühlheim am Main
Bankverbindung: Sparkasse Langen-Seligenstadt • IBAN: DE66 5065 2124 0008 0500 31 • BIC: HELADEF1SLS
Steuernummer: 035 224 14038



Vor diesem Hintergrund nehmen wir zu einigen der vorgesehenen Neuregelungen in verschiedenen Gesetzen aus dem Bereich des Beamtenrechtes wie folgt Stellung:

Auch aus kommunaler Sicht besteht ein hoher Bedarf nach Anpassung und Fortentwicklung der beamtenrechtlichen Regelungen an die modernen praktischen Bedarfe in den Verwaltungen. Nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels wären größere Gestaltungsspielräume und flexiblere Möglichkeiten bei der Einstellung und Besoldung von Beamten wünschenswert. So wäre zur Steigerung der Motivation und zur Honorierung des Einsatzes bei besonderen Herausforderungen die Möglichkeit zur Gewährung von befristeten Zulagen und von Prämien aufgrund der jeweils bestehenden Anlässe eine aus Sicht der Dienstherren notwendige Maßnahme, bei denen sich die Dienstherren deutlich größere Gestaltungsmöglichkeiten wünschen. Die Regelungen über die Gewährung von Zulagen werden in der kommunalen Praxis als anpassungsbedürftig gesehen und sollten überarbeitet werden.

Die im Beamtenversorgungsgesetz neu eingeführte Regelung zur Angriffsentschädigung wird auch seitens der Kommunen als notwendig und angemessen betrachtet. Zu beanstanden ist aber, dass die Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeiten, in denen sich Menschen für das Gemeinwesen einsetzen und dabei auch entsprechende Risiken, wie insbesondere auch Angriffsrisiken, auf sich nehmen, nicht berücksichtigt wurden. Zu erwähnen sind insofern z. B. ehrenamtliche Feuerwehr- und Rettungskräfte aber auch politische Vertreter der Städte und Gemeinden. Ohne den Einsatz der ehrenamtlich Tätigen könnte das Gemeinwesen nicht funktionieren. Auch sie müssen daher bei Schäden und Angriffen entschädigt werden. Es ist daher aus kommunaler Sicht unerlässlich, dass auch für diese Personen eine vergleichbare Lösung gefunden werden muss.

Im Übrigen sollte über die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage ggf. im Rahmen der Angriffsentschädigung nachgedacht werden, nach der bei einem Schädiger Regress genommen werden kann und wie dies wirkungsvoll umgesetzt werden kann. Dies könnte auch als wirksames Mittel zur Abschreckung entsprechender Angriffen eingesetzt werden.

Fraglich ist allerdings, ob bei der vorgesehenen Regelung in § 36 Abs. 3 HBeamtVG, wonach bei der Gefahr bestimmter Erkrankungen bei dienstlichen Verrichtungen ein Dienstunfall anerkannt wird, festgestellt werden soll, ob eine Erkrankung wegen entsprechender Gefahren bei der dienstlichen Verrichtung verursacht wurde oder außerhalb des Dienstes entstanden ist. Bei allgemein in der Gesellschaft verbreiteten Erkrankungen und Ansteckungsgefahren wird eine solche Differenzierung außer in besonderen Ausnahmefällen, bei denen von Erkrankten während dienstlicher Verrichtungen entsprechende Gefährdungen ausgehen, nicht möglich sein.



Aus der Mitgliedschaft sind Fragen zur sogenannten Whistleblower-Richtlinie der EU gestellt worden. Bisher gibt es zwar noch keine Umsetzung dieser Richtlinien der EU in nationales Recht. Art. 8 Abs. 9 dieser Richtlinie sieht die Pflicht zur Errichtung interner Meldekanäle und für Folgemaßnahmen von grundsätzlich allen juristischen Personen des öffentlichen Sektors vor. Die Mitgliedsstaaten können aber Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern oder weniger als 50 Arbeitnehmern oder sonstige juristische Personen mit weniger als 50 Arbeitnehmern von dieser Verpflichtung ausnehmen. Außerdem lässt die Richtlinie zu, dass in den Mitgliedsstaaten interne Meldekanäle entsprechend dem nationalen Recht von Gemeinden gemeinsam oder von gemeinsamen Behördendiensten betrieben werden können. Der Landesgesetzgeber wird daher im Zuge des Dritten Dienstrechtsänderungsgesetzes aufgefordert klarzustellen, dass für Gemeinden und juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschl. der Stellen, die im Eigentum oder der Kontrolle einer solchen juristischen Person stehen, keine Verpflichtung zur Einrichtung von Kanälen und Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen besteht, soweit die juristischen Personen des öffentlichen Rechts a) Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohner sind oder b) weniger als 50 Beschäftigte haben. Bei der Umsetzung der so genannten Whisteblower-Richtlinie sollte mithin von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Städten und Gemeinden bis 10.000 Einwohner bzw. mit bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von der Verpflichtung zur Errichtung interner Meldekanäle zu befreien sowie die Durchführung solcher Aufgaben in interkommunaler Kooperation zuzulassen.

Schließlich sollte im Rahmen des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) klargestellt werden, dass bezüglich Angaben zu Disziplinarverfahren ein Anspruch auf Auskunftserteilung nach den Bestimmungen über die Informationsfreiheit (§ 81 des HDSIG) ausgeschlossen ist. Aktuell greift der Ausschluss nur für die Tätigkeit "der Disziplinarorgane". Bei kommunalen Wahlbeamten wird das Disziplinarverfahren aber nicht durch den Dienstherrn durchgeführt (§ 86 HDG).

Wir machen uns des Weiteren die Ausführungen der Versorgungskassen zu Fragen des Beihilfe- und Versorgungsrechts zu eigen (Anlage).

Mit freundlichen Grüßen

David Raules

Dr. David Rauber Geschäftsführer

Anlage

Armin Taube Direktor Versorgungskasse für die Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände Bartningstr. 55 64289 Darmstadt Dr. Uwe Wenzel Direktor KDZ – Kommunalbeamten-Versorgungskasse Nassau Welfenstr. 2 65189 Wiesbaden Johannes Petek Direktor KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck Kölnische Str. 42 42a 34117 Kassel

Hessischer Städte und Gemeindebund Henri-Dunant-Straße 13 63165 Mühlheim am Main



KVK Beamtenversorgungskasse Kölnische Str. 42, 34117 Kassel

Ihr Ansprechpartner: Bernhard Frisch Justizian

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom ED 149

Datum 03.08.2021 Tel: 0561 97966 505 Fax: 0561 97966 568

#### Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften; ED Nr. 9 vom 01.07.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf Ihren Eildienst 149 aus der Ausgabe Nr. 9 vom 01.07.20121 zu der o. g. Angelegenheit und möchten die Gelegenheit nutzen, gemeinsam zu dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (LT-Drs. 20/5897 vom 08.06.2021) Stellung zu nehmen. Da sich die Versorgungskasse für die Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände in Darmstadt, die Kommunalbeamtenversorgungskasse Nassau und die KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck als die drei Beamtenversorgungskassen in Hessen in beamtenversorgungsrechtlichen und beihilferechtlichen Angelegenheiten eng abstimmen, wollen wir zu den geplanten Änderungen im Beamtenversorgungs- und Beihilferecht mit diesem Schreiben gemeinsam Stellung nehmen, wobei die KVK Beamtenversorgungskasse Kurhessen-Waldeck die Federführung in dieser Stellungnahme übernommen hat und bei Rückfragen gerne zur Verfügung steht.

#### 1. Vorbemerkung

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

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

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

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

#### a) Zu Ziffer 5 d):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### b) Zur Anlage 2

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

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

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

In der aktuell anzuwenden Anlage 2 findet sich unter Ziffer 2 folgende Regelung:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Bedienstete der Mitglieder der KVK Beamtenversorgungskasse mit einem einzigen Antrag um eine Vielzahl von Versorgungsauskünften bitten, denen mehrere Varianten zum

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

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

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

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

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

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

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

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

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der beihilferechtlichen Regelung gab es noch keine dv-technische Unterstützung bei der Begrenzung der Aufwendungen auf den Festbetrag. Eine manuelle Kürzung wäre aufgrund der dann

notwendigen Recherche für jedes einzelne verordnete Arzneimittel wirtschaftlich kaum möglich gewesen, denn den möglichen Einsparungen im Einzelfall standen deutlich höhere Verwaltungskosten entgegen. Daher wurde diese Regelung zunächst in Hessen nicht flächendeckend umgesetzt. Es stellt sich – auch vor dem nachfolgenden rechtlichen Hintergrund - für die KVK Beamtenversorgungskasse die Frage, ob die Regelung des § 6 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO in der Hessischen Beihilfenverordnung beibehalten werden sollte.

#### a) Rechtliche Risiken bei der Anwendung

Die Anwendung der genannten Vorschrift ist aus Sicht der KVK Beamtenversorgungskasse mit erheblichen rechtlichen Risiken behaftet.

Hintergrund ist ein Urteil Bundesverwaltungsgerichts vom 21.11.2017 (5 C 2.16) zur Beihilfenverordnung des Landes Berlin, das sich mit einer Regelung befasst, die mit dem Wortlaut des § 6 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO identisch ist:

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

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

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

#### b) Schwierigkeiten für die Beihilfeberechtigten

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

#### c) Unklarer Nutzen

Nach unseren Feststellungen werden die Großzahl der Arzneimittel entweder zum Festbetrag abgegeben oder die Differenz zwischen Festbetrag und Apothekenabgabepreis bewegt sich im niedrigen ein- oder zweistelligen Eurobereich.

Es stellt sich daher die Frage, ob sich auch angesichts des unter Buchstabe b) geschilderten Mehraufwands tatsächlich Einsparpotentiale durch die Begrenzung der beihilfefähigen Aufwendungen auf den Festbetrag realisieren lassen.

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

Mit freundlichen Grüßen

...... Taube

Dr. hue Ml Dr. Wenzel

Petek



Gewerkschaft der Polizei • Wilhelmstr. 60a • 65183 Wiesbaden

Wilhelmstr. 60a 65183 Wiesbaden

Tel.: 06 11/9 92 27-0 Fax: 06 11/9 92 27-27

Jens.mohrherr@gdp.de www.gdp.de/hessen

Herrn Vorsitzenden des Innenausschusses des HLT

**Christian Heinz** 

per Mail

16.08.21 Zeichen

GdP Stellungnahme zum Gesetzentwurf DS 20 / 5897 Anhörung zum Gesetzentwurf "Drittes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften" im Innenausschuss des Hessischen Landtags am 02.09.2021

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,

anbei übersenden wir Ihnen die schriftliche Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei zum o.a. Anhörungskomplex.

Kollegiale Grüße

Jens Mohrherr Landesvorsitzender

#### → Artikel 1

 Art. 1; Ziffer 3; § 7 a); bb) Als Nr. 6 wird angefügt: "6. der Präsidentin oder des Präsidenten des Hessischen Landeskriminalamts."
 Vorbemerkung:

Im Zuge der Polizeireform 2001 hat der Gesetzgeber für die hessische Polizei diese, bis heute tragende Architektur, der nachgeordneten Polizeibehörden geschaffen. Im zurückliegenden Zeitraum wurden Namensänderungen (beispielsweise wurde aus dem PTLV das HPT, aus der HPS wurde die HPA) vorgenommen. Unter der Ägide des Landespolizeipräsidenten a.D. Norbert Nedela, der ab 2002 Präsident des HLKA war und später zum Landespolizeipräsidenten ernannt wurde, erfolgte eine Änderung im Statusamt des Präsidenten des HLKA. Aus bis dahin bestehenden Vollzugsbeamten geschaft des Amtsinhabers wurde die eines Verwaltungsbeamten geschaffen mit der Folge, dass Präsident\*innen des HLKA nunmehr bis zum 65. Lebensjahr Dienst verrichten konnten. Hier erfolgte eine erste Anpassung mit einer Vergleichbarkeit der sieben Flächenpräsidien und der obersten Kriminalpolizeibehörde.

#### Ist - Zustand:

Die hessische Polizei ist in den Spitzenpositionen seit Monaten leider nicht mehr durchgängig personell besetzt. Dies hat zur Folge, dass personelle Vakanzen und damit einhergehende Aufgaben "mit erledigt werden müssen." Aus unserer Sicht ein "schlechtes" Signal, insbesondere auch vor dem Hintergrund des Abschlussberichts der "Expertenkommission". Derzeit sind bei den 11 nachgeordneten Polizeibehörden nicht alle Leitungsämter (Präsdident\*in, Vizepräsident\*in) personell besetzt. Darüber hinaus besteht beim Hessischen Landeskriminalamt (HLKA) eine Vakanz, die nach der Ruhestandsversetzung der Präsidentin a.D., Sabine Thurau, derzeit kommissarisch durch den bisherigen Landespolizeivizepräsidenten (LPVP), Andras Röhrig, wahrgenommen wird. Dies hat zur Folge, dass der Posten des LPVP ebenfalls in "Doppelfunktion" wahrgenommen werden muss. Bei den Flächenpräsidien PP Mittelhessen und PP Nordhessen sind in den Behördenleitungen die Polizeivizepräsident\*innenposten ebenfalls vakant.

#### Bewertung:

Die Frage, ob künftig in Hessen auch das Amt der Präsident\*in des HLKA mit einem politischen Beamten besetzt werden kann, ist eine verfassungsrechtliche Frage. Politische Beamte bilden eine besondere Gruppe von Beamten, die – anders als sonstige Beamte – jederzeit und ohne Vorliegen

besonderer Voraussetzungen in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können. Dass der Dienstherr diese Möglichkeit hat, schafft naturgemäß eine besondere Abhängigkeit der betreffenden Beamten von der politischen Führung. Deshalb ist der Gesetzgeber angehalten, politische Beamte nur äußerst restriktiv einzusetzen.

Gerade weil es der politischen Führung besonders einfach möglich ist, sich eines politischen Beamten zu entledigen, muss der Regelfall des Beamtenverhältnisses aber von Verfassungswegen der Lebenszeitbeamte sein. Dies folgt nicht zuletzt daraus, dass das Lebenszeitprinzip zu den in Art. 33 Abs. 5 GG niedergelegten, hergebrachten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums gehört.

Ein Beamter, der sich sorgen muss, als politischer Beamter jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt zu werden, wird seine Zweifel an der politischen Führung nur mit unangemessener Vorsicht vortragen. Dass sie jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können und die Umstände der politischen Beamten damit vom Lebenszeitprinzip abweichen, ist deshalb nur zulässig, solange der Kreis der politischen Beamten eng begrenzt und sachlich begründet ist.

Auch ihrer politischen Funktion nach gehören die Polizeipräsidenten in Hessen wohl nicht dem engsten Kreis unmittelbarer Berater der Träger politischer Ämter an, wie es das BVerfG fordert. Diese Aufgabe dürfte bei der hessischen Polizei eher beim Landespolizeipräsidenten zu verorten sein. Die Polizeipräsidenten dagegen sind vielmehr mit dem Gesetzesvollzug betraute Fachbeamte.

Daher lehnt die Gewerkschaft der Polizei diese Änderung ab.

#### → Artikel 4

- Absenkung des Einstiegs ist sehr zu begrüßen, da man auch mit "geringen"
  Unfallfolgen nun in diesen zweifelhaften Genuss des Unfallausgleichs
  kommt. Da die angegebenen Werte jetzt direkt an das jeweilige Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz gekoppelt ist, werden die
  Werte auch dynamisch abgebildet. Hier darf man dann auch mal ein Lob
  auszusprechen.
- Zu Art. 4 Nr. 13 (§ 40 HBeamtVG)
- a-f) Der Unfallausgleich wurde bisher in Höhe der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz gewährt. Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung eines Unfallausgleichs war bislang ein Grad der Schädigungsfolgen von 25. Nach dem Recht der gesetzlichen Unfallversicherung erfolgt die Leistungsbewilligung bei einer unfallbedingten Einschränkung der Er-

werbsfähigkeit bereits ab einem Grad der Schädigungsfolgen von 20. Daher soll nunmehr die Hürde der Anspruchsvoraussetzung im Bereich der Beamtenversorgung vergleichbar mit der gesetzlichen Unfallversicherung geregelt sein. Dies gilt in besonderem Maße für Beamtinnen und Beamte (z.B. im Einsatzdienst der Polizei und Feuerwehr), die regelmäßig gefährliche Dienstaufgaben erfüllen. Die Zahlbeträge werden nun unmittelbar im HBeamtVG geregelt und entsprechend den Vorgaben der jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze erhöht. Damit erfolgt die Erhöhung der Beträge künftig unabhängig von der Erhöhung der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz.

a) Den durch einen rechtswidrigen Angriff verletzten Beamtinnen und Beamten wird im Rahmen der gesteigerten Fürsorgepflicht des Dienstherrn pauschal und unabhängig von der Schwere der Verletzung zusätzlich zu den sonstigen Dienstunfallfürsorgeleistungen eine einmalige Entschädigungsleistung gewährt. Ein Angriff in diesem Sinne ist jede zielgerichtete Verletzungs-handlung, die sich gegen die körperliche Unversehrtheit richtet und im inneren Zusammenhang mit der Dienstausübung oder der Eigenschaft als "Staatsdiener" richtet. Anspruchsvoraussetzung sind Verletzungen mit Krankheitswert, die als Dienstunfallfolge anerkannt werden können. Es bedarf daher grundsätzlich der ärztlichen Feststellung mit konkreter Diagnose nach einem anerkannten Diagnoseverschlüsselungssystem. Sofern eine Anspruchsberechtigte oder ein Anspruchsberechtigter an den Unfallfolgen verstorben ist, wird die Entschädigungsleistung den Hinterbliebenen gewährt. Die Leistung soll entsprechend auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden, die aufgrund eines tätlichen Angriffs einen Arbeitsunfall erleiden.

#### → Artikel 3

 O Abgeltung "Pauschale Rufbereitschaft" – für die Landesverwaltung wird eine Pauschale von 25 € gewährt → Ausnahme nur wieder für die Polizei; Warum? Wenn dann doch bitte für alle; in der Mehrarbeitsvergütungsordnung ist keine analoge Regelung bekannt, dass man 25 € pauschal bekommt für eine Aktivierung in der Rufbereitschaft;

Zu Art. 3 Nr. 8 (Anlage I); Zu Doppelbuchst. bb)

Die nachfolgende Benachteiligung der Nicht – Gewährung der Stellenzulage für die bemannten Luftfahrzeugführer auf die der unbemannten Luftfahrzeugführer schafft eine Zwei Klassen Gesellschaft.

Bei der hessischen Polizei werden nunmehr auch Drohnen (unbemannte Luftfahrzeuge) eingesetzt. Drohnen werden vom Boden aus durch sog. "Drohnenpilotinnen und Drohnenpiloten" ferngesteuert geführt. Diese Tätigkeit unterscheidet sich von der Tätigkeit einer Luftfahrzeugführerin oder eines Luftfahrzeugführers eines bemannten Luftfahrzeuges, insbesondere durch die unterschiedlichen Belastungen, die Anforderungen und die Verantwortung, die den Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführern bemannter Luftfahrzeuge obliegt. Daher soll die Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte der Fliegerstaffel der hessischen Polizei nicht auf die Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer unbemannter Luftfahrzeuge ausgedehnt werden.

#### → Artikel 5

#### Zu Art. 5 Nr. 2 (§ 32 HPVG)

Diese Regelung ist abzulehnen. Aus den Lehren der Pandemie folgend ist im Bereich der Polizei eine entsprechende technisch nutzbare Ausstattung für die Personalräte allenfalls rudimentär gewährleistet. Es liegt im Benehmen der Behördenleitungen, ob und wie die vorhandenen technischen Voraussetzungen für die Nutzung von Videokonferenzen zur Verfügung gestellt werden. Die Videoschaltungen sollten die Ausnahme sein und durch den / die Vorsitzende der Gremien einberufen werden.

Wir wissen von Personalratsvorsitzenden im Polizeibereich, dass sie sich in der Güterabwägung zwischen einer "erzwungenen Präsenzsitzung" und dem Gesundheitsschutz in der Pandemie für das Letztere entscheiden werden. Personalratsvorsitzende stehen qua Gesetz in einer besonderen Stellung und Verantwortung. Sie sind für das Handeln des Gremiums nicht nur nach außen verantwortlich, sondern tragen auch eine Fürsorgeverpflichtung. Damit stehen sie in einem Konflikt, falls es keine weitere Ermöglichung von Schaltkonferenzen und Umlaufbeschlüssen mehr geben soll. Folge wird sein, dass die Behörde für einen ungewissen Zeitraum nicht handlungsfähig ist, denn vorgesehene Mitbestimmungsvorlagen werden durch einen Personalrat nicht behandelt werden.

Die befristete Zulassung von Verfahrenserleichterungen durch § 1 Abs. 5 des Gesetzes zur Verschiebung der Personalratswahlen 2020 vom 24. März 2020 (GVBl. S. 231) ermöglicht den Personalräten bis zu den Neuwahlen im Mai 2021, ihre Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Diese Möglichkeit der Teilnahme an den Personalratssitzungen hat sich in der Praxis als hilfreiches Instrument für die Geschäftsführung der Personalräte erwiesen, durch das die Arbeitsfähigkeit der Personalräte sichergestellt wurde. Es soll deshalb als flexibles Handlungsinstrument der Personalvertretungen auch für die Zeit nach den Neuwahlen nutzbar bleiben. Die Regelung dient der Rechtssicherheit, da Sitzungen und Beschlussfassungen der Personalvertretungen nach den Neuwahlen im Mai 2021

rechtssicher nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt werden können.

Der Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen steht in der alleinigen Entscheidung des Personalrats und lässt den Anspruch auf Durchführung von Präsenzsitzungen unberührt. Die Dienststelle soll den Personalrat nicht aus Kostengründen auf den Einsatz von Video- oder Telefonkonferenzen verweisen. Die Beschränkung auf durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegebene Einrichtungen für Video- und Telefonkonferenzen gewährleistet ein hohes Sicherheitsniveau zum Schutz der Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzung. Durch das Widerspruchsquorum von mindestens 25 Prozent wird ein angemessener Minderheitenschutz, gleichzeitig aber die Wirksamkeit der Regelung in großen Personalvertretungen sichergestellt. Über die Verweise in § 51 Abs.1 und § 53 gilt die Regelung auch für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat.

- Zu Art. 5 Nr. 5 (§ 112 HPVG)
- Diese Neuregelung ist abzulehnen. Die dezentrale Ausprägung der erstinstanzlichen Zuständigkeiten hat sich in der zurückliegenden Zeit bewährt.
   Wir befürchten, dass es aus dem Kreis der ehrenamtlichen Richter erhebliche Abwanderungen geben wird und viele bisherige für die dann zentralisierte4n Standorte nicht zur Verfügung stehen werden.

Abs. 1 sieht vor, dass die erstinstanzliche Zuständigkeit für Personalvertretungsangelegenheit nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz bei den Verwaltungsgerichten Frankfurt am Main und Kassel konzentriert wird. Bei der Besetzung der nach 112 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes bei den Verwaltungsgerichten zu bildenden Fachkammern für Personalvertretungsangelegenheiten mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern treten gelegentlich Schwierigkeiten auf, weil es an einer ausreichenden Anzahl von Vorschlägen geeigneter Personen fehlt, namentlich aus dem Kreis der nach § 112 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vorzuschlagenden Beschäftigten. Zudem ist nur eine geringe Anzahl von Verfahren durchzuführen. Durch die Konzentration der Zuständigkeit für die erstinstanzlichen Verfahren sind zukünftig statt der bisher fünf Fachkammern nur noch zwei Fachkammern mit ehrenamtlichen Richtern zu besetzen und wird die Fachkompetenz bei zwei Fachkammern gebündelt.

#### → Artikel 6

Die bisherige Fachkammerzusammensetzung an den Standorten hat sich bewährt. Die Neuregelung ist abzulehnen.

Zu Art. 6 (Änderung des Hessischen Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung) Der neue § 6c Abs. 1 sieht vor, dass die erstinstanzliche Zuständigkeit für Bundespersonalvertretungsangelegenheit bei dem Verwaltungsgericht Darmstadt konzentriert wird. Bei der Besetzung der nach § 84 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei den Verwaltungsgerichten zu bildenden Fachkammern für Personalvertretungsangelegenheiten mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern treten seit mehreren Amtsperioden erhebliche Schwierigkeiten auf, weil es an einer ausreichenden Anzahl von Vorschlägen geeigneter Personen fehlt, namentlich aus dem Kreis der nach § 84 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 des Bundespersonalgesetzes vorzuschlagenden Arbeitnehmer. Zudem ist nur eine geringe Anzahl von Verfahren durchzuführen. Durch die Konzentration der Zuständigkeit für die erstinstanzlichen Verfahren ist zukünftig statt der bisher fünf Fachkammern nur noch eine Fachkammer mit ehrenamtlichen Richtern zu besetzen und wird die Fachkompetenz bei einer Fachkammer gebündelt.

→ Artikel 12

#### § 15 BeihVO

- o Die Anhebung als Attraktivitätssteigerung gemäß § 15 BeihVO ist ausreichend für Anwärter. Dies kann ein kleiner Baustein für die Steigerung der Attraktivität des Polizeiberufs sein. Die Ungleichbehandlung gegenüber den "normalen" PVB'en ist allerdings nicht in unserem Sinne. Die Änderung wäre eine gute Möglichkeit auch den "Sonderzuschlag in Höhe von 18,90 € (Eigenbeitrag) wieder abzuschaffen und damit zu signalisieren, dass die Wertschätzung auch für die langjährigen Bediensteten vorhanden ist. "Auch das Bundesverfassungsgericht hat die Ausgestaltung der Beihilfe als einen wesentlichen Aspekt bei der Sicherstellung der Amtsangemessenheit der Alimentation herausgearbeitet (BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, 2 BvL 17/09 u.a., Rdnr. 122). Mit der Erhöhung des Bemessungssatzes für Anwärterinnen und Anwärter berücksichtigt der Dienstherr in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht die im Verhältnis zu den Bezügen der ernannten Beamtinnen und Beamten im aktiven Dienst niedrigeren Anwärterbezüge."
- Auf der Beihilfeveranstaltung im Januar 2020 haben wir in Fulda über das "Hamburger Modell" und die Situation der freiwillig gesetzlich Versicherten beraten. Am Ende der Veranstaltung waren sich alle übereinstimmend. end einig, dass gewerkschaftliche Initiativen bzgl. der Regelungen bei den freiwillig gesetzlich Versicherten beihilfeberechtigten Kolleg:innen erforderlich sind.

Es kann doch nicht sein, dass freiwillig gesetzliche Versicherte auf "Teufel komm raus" zum Arzt gehen müssen bzw. sich Medikamente verschreiben lassen müssen, dass sie ausreichend Leistungen nachweisen können um den hälften KV-Beitrag über die Beihilfe wieder erstattet zu bekommen. Großes Einvernehmen bestand auf der Beihilfeveranstaltung darüber, dass der hälftige KV-Beitrag pauschal von der Beihilfe ausgezahlt wird. Das entlastet nicht nur das Gesundheitssystem, sondern auch die Beihilfestelle. Dadurch könnten die Beschäftigten der Beihilfestelle, die sich mit der Berechnung des KV-Erstattungsbeitrages befassen, zukünftig sich um die "normalen" Beihilfeanträge kümmern können. Bei der derzeit extrem langen Bearbeitungsdauer der Beihilfeanträge könnte hier Entlastung geschaffen werden. Auch die Absicht die BeihilfeVO dahingehend zu ändern, dass zukünftig die Abrechnung der Krankenhäuser mit der Beihilfestelle erfolgen kann ist ein Fortschritt für die Beihilfeberechtigten. Hierzu ist es dringend geboten, dass der Beihilfeberechtigte einen Nachweis erhält (analog einer Krankenversicherungskarte), in dem die Höhe und der Umfang (zB. Wahlleistungen...) des Übernahmeanspruchs dokumentiert wird.

#### → Artikel 14

Laut dem Gesetzesentwurf soll die Berechnungsgrundlage des Zusatzurlaubs für Schichtdienstleistende vom vergangenen Jahr aufs aktuelle Jahr umgestellt werden. Warum soll dies für alle angepasst werden? Sinnvoll ist es aus unserer Sicht nur im letzten Jahr vor Pensionierung. Die Planbarkeit für Kollegen die nicht kurz vor der Pensionierung stehen leidet, da man unvorhersehbare Einflüsse nicht abschätzen kann. Der Passus sollte nur für angehende Pensionäre umgesetzt werden.

#### Zu Art. 14 Nr. 3 (§ 14 HUrlVO)

Durch die Umstellung der Berechnung des Zusatzurlaubs für Schichtdienst vom vergangenen auf das laufende Urlaubsjahr in Abs. 5 wird ermöglicht, dass der Zusatzurlaub zukünftig zeitnah zu dem ihn auslösenden Ereignis zusteht und von allen Betroffenen in Anspruch genommen werden kann. Die bisherige Regelung, die auf im Vorjahr geleistete belastende Dienste abstellt, führt zu einer Schlechterstellung bei Ausscheiden aus dem Dienst zum Jahresende und bzgl. der im Jahr des Ausscheidens geleisteten Dienste. Die zeitnahe Gewährung dient auch dem Zweck des Zusatzurlaubs, eine erhöhte Erholungsbedürftigkeit aufgrund der besonderen Erschwernisse von Schichtdiensten auszugleichen. Der Zusatzurlaub entsteht, sobald die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen. Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Dienstleistungen, die im laufenden Urlaubs-jahr keinen Zusatzurlaubsanspruch auslösen, nicht ins nächste Urlaubsjahr übertragen werden. Im Jahr der Umstellung der Berechnung des Zusatzurlaubs nach Abs. 5 entsteht eine höhere Zahl an Zusatzurlaubstagen, da sowohl die im vergangenen als auch

die im aktuelle Jahr geleisteten belastenden Dienste zählen. Durch die Übergangsregelung in Abs. 10 werden die Höchstgrenzen deshalb für das Urlaubsjahr, in dem die Änderung wirksam wird, vorübergehend erhöht.

#### → Artikel 11

Die Einstellungstests bei der hessischen Polizei gestalten sich für viele Bewerber beim ersten Versuch durchaus schwierig. Wenn ein junger Mensch unbedingt zur Polizei will, ist man im Vorfeld dieser Test sehr nervös und dies kann die Leistung hemmen. Wenn dann bei der Wiederholung des Tests nochmals ein Fehler oder ein Problem, beispielsweise beim Sporttest, auf tritt ist der Traum für die Polizei ausgeträumt. Daher begrüßen wir es, dass man mit einem gewissen Abstand zu den ersten Versuchen, ausgestattet mit mehr Lebenserfahrung und mehr Ruhe, noch einmal zu einem Test zugelassen werden kann.

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

Durch das Angebot einer späteren erneuten Teilnahmemöglichkeit gehen der hessischen Polizei nachhaltig interessierte und damit vermutlich hoch motivierte Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Eignung erst später entwickeln, nicht verloren. Den zunächst erfolglos gebliebenen Bewerberinnen und Bewerbern soll die Möglichkeit eröffnet werden, (frühestens) nach Ablauf von drei Jahren nach Bestandskraft des letzten Ablehnungsbescheids das Auswahlverfahren (und seine Wiederholungsmöglichkeit) ein zweites Mal zu durchlaufen.

Die Begrenzung der Wiederholungsmöglichkeiten eines erfolglos durchlaufenen Auswahlverfahrens ist grundsätzlich sinnvoll um sicherzustellen, dass Bewerberinnen und Bewerber das Aus-wahlverfahren nicht nur aufgrund von Übungseffekten, die durch die mehrfache Teilnahme innerhalb von kurzer Zeit eintreten können, bestehen. Aus psychologischer Sicht besteht jedoch die Möglichkeit, dass sich die Fähigkeiten, das Verhalten und die Persönlichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern im Laufe der Zeit entwickeln. Der Entwicklung im Sinne eines Verlustes der ursprünglich konstatierten Eignung ist (in den Regelungen der Richtlinie "Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zur Einstellung in den gehobenen Polizeivollzugsdienst") bereits dadurch Rechnung getragen, dass die Gültigkeitsdauer eines erfolgreichen Auswahlverfahrens begrenzt ist. Der nachträgliche Erwerb der ursprünglich fehlenden Eignung blieb bislang allerdings unberücksichtigt. Der Abstand von drei Jahren zwischen dem letzten Ablehnungsbescheid und der erneuten Teilnahme gewährleistet die Eliminierung der angesprochenen Übungseffekte. Der Abstand von drei Jahren stellt aber auch einen ausreichenden Zeitraum für die angesprochene Entwicklung in Fähigkeiten, Verhalten und Persönlichkeit dar.

#### → Artikel 11

#### § 13 Abs. 1 HPolLVO

 Die Anhebung der Altersgrenze ist ein kleiner aber sinnvoller Baustein, den Bewerberpool für die Nachwuchsgewinnung bei der Polizei zu erhöhen, aus diesem Grund wird dies durch uns begrüßt.

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

Die Anhebung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Polizeivollzugsdienst von 32 Jahre auf 36 Jahre erfolgt vor dem Hintergrund, dass es auch lebensältere Bewerberinnen und Bewerber gibt, die den Beruf der Polizeivollzugsbeamtin oder des Polizeivollzugsbeamten anstreben. Mittlerweile liegt das Höchsteinstellungsalter bei den Länderpolizeien und dem Bund zwischen 30 und 36 Jahren. Mit dieser maßvollen Anhebung soll ein Bewerbermarkt für die hessische Polizei erschlossen werden, der ihr nach den derzeitigen Regelungen verschlossen ist.