



HESSISCHER LANDTAG

07. 03. 2023

INA

Änderungsantrag

Fraktion der CDU

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

zu Gesetzentwurf

Fraktion/Landesregierung

Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts

Drucksache 20/9470

Der Landtag wolle beschließen:

Der Gesetzentwurf wird wie folgt geändert:

1. In der Gesetzesüberschrift werden nach dem Wort „Personalvertretungsrechts“ die Wörter „und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ eingefügt.
2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Angabe zu Art. 9 werden folgende Angaben eingefügt:
„Artikel 9a Änderung des Hessischen Beamtengesetzes
Artikel 9b Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes“
 - b) Nach der Angabe zu Art. 14 wird folgende Angabe eingefügt:
„Artikel 14a Änderung der Hessischen Laufbahnverordnung“
3. Art. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In § 13 Abs. 1 Satz 5 werden nach dem Wort „gleichwohl“ die Wörter „eine Angehörige oder“ eingefügt.
 - b) In § 48 Abs. 5 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:
„Satz 2 gilt nicht für den Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst.“
 - c) In § 55 Abs. 2 Satz 4 werden die Wörter „eine Wahlniederschrift“ durch „ein Protokoll“ ersetzt.
 - d) § 71 wird wie folgt geändert:
 - aa) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:
„(1) In den Fällen des § 75 Abs. 1 und 2 sowie der §§ 77 und 78 Abs. 1 hat der Beschluss der Einigungsstelle den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde; sofern die oberste Dienstbehörde der Empfehlung nicht folgt, hat sie dies zu begründen. In den übrigen Fällen bindet der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des § 70 Abs. 1 enthält.“
 - bb) In Abs. 2 Satz 1 wird nach der Angabe „Abs. 1“ die Angabe „Satz 2“ eingefügt.
 - e) § 74 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nr. 8 werden nach dem Wort „Aufstellung“ die Wörter „allgemeiner Urlaubsgrundsätze und“ eingefügt.
 - bb) In Nr. 12 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.

- cc) Als Nr. 13 wird angefügt:
„13. Gestaltung der Arbeitsplätze.“
- f) In § 75 Abs. 2 Nr. 2 werden die Wörter „sofern diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist und keine allgemeinen“ durch „es sei denn, diese ist in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ohne dass allgemeine“ ersetzt.
- g) § 78 wird wie folgt geändert:
- aa) Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Nr. 2 werden vor dem Wort „Festsetzung“ die Wörter „Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden sowie“ eingefügt.
- bbb) In Nr. 3 werden nach dem Wort „Dienststelle“ die Wörter „und von Arbeitszeitmodellen“ eingefügt.
- ccc) Nr. 5 wird aufgehoben.
- ddd) Die Nr. 6 und 7 werden die Nr. 5 und 6.
- bb) In Abs. 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Verfahren“ die Wörter „für die Dauer des Probe- oder Pilotbetriebs“ eingefügt.
- h) § 97 wird wie folgt geändert:
- aa) Abs. 4 wird wie folgt gefasst:
„(4) Bei der Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitglieder findet eine Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 nur statt, wenn die Beschäftigten dies beantragen.“
- bb) Als Abs. 7 wird angefügt:
„(7) An den Hochschulen des Landes wird ein Hilfskräfterat gewählt, der an Hochschulen mit bis zu 1 000 studentischen Hilfskräften aus drei Mitgliedern, an Hochschulen mit über 1 000 studentischen Hilfskräften aus sieben Mitgliedern besteht. Ein Mitglied des Hilfskräfterats kann an den Sitzungen des Personalrats, zu denen es wie ein Personalratsmitglied zu laden ist, mit Rederecht, in allen Angelegenheiten, die die studentischen Hilfskräfte betreffen, mit Antrags- und Stimmrecht teilnehmen. Besteht der Hilfskräfterat aus sieben Mitgliedern, gilt Satz 2 für zwei Mitglieder. Wahlberechtigt sind alle Personen, die am Wahltag als studentische Hilfskraft an der Hochschule beschäftigt sind. Wählbar sind alle Personen, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlags als studentische Hilfskraft an der Hochschule beschäftigt sind. Nach Beendigung der Tätigkeit als studentische Hilfskraft bleibt die Mitgliedschaft im Hilfskräfterat für die restliche Amtszeit bestehen, solange das Mitglied Angehörige oder Angehöriger der Hochschule ist; für diese Mitglieder gilt Satz 2 und 3 nicht. Das Nähere über die Wahl des Hilfskräfterats regeln die Wahlordnungen der Hochschulen.“
4. Art. 2 wird wie folgt geändert:
- a) Als neue Nr. 1 bis 3 werden eingefügt:
- „1. § 2b wird wie folgt gefasst:
- „§ 2b
Dienstliche Beurteilung
- (1) Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Richter sind zu beurteilen. Die dienstliche Beurteilung ist mit einem Gesamturteil unter Würdigung aller Einzelmerkmale abzuschließen. Die sich aus § 26 Abs. 1 und 2 des Deutschen Richtergesetzes ergebenden Beschränkungen sind zu beachten.
- (2) Richter auf Probe und Richter kraft Auftrags sind regelmäßig dienstlich zu beurteilen. Richter mit dem Eingangssamt der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sind in der Regel drei Jahre nach ihrer Lebenszeiternennung dienstlich zu beurteilen.
- (3) Richter sind zudem zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern.

(4) Der Minister der Justiz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Grundsätze für dienstliche Beurteilungen sowie für das Beurteilungsverfahren bei Richtern zu regeln, insbesondere über

1. den Inhalt der Beurteilung,
2. ein Bewertungssystem für die Beurteilung,
3. die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs,
4. die an der Beurteilung mitwirkenden Personen,
5. die Zeitpunkte der Beurteilungen nach Abs. 2 Satz 1,
6. die Anlässe nach Abs. 3 und
7. Ausnahmen von der Beurteilungspflicht.“

2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) Der bisherige Wortlaut wird Abs. 1.
- b) Als Abs. 2 wird angefügt:
 „(2) Zum Richter kann nur ernannt werden, wer höchstens 45 Jahre alt ist. Dies gilt nicht für Bewerber, die bereits in einem Richter- oder Beamtenverhältnis stehen. Eine Ausnahme von Satz 1 ist möglich, wenn ein besonderes dienstliches Interesse vorliegt und das Finanzministerium seine Zustimmung erteilt.“

3. § 7 Abs. 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Auf Antrag des Richters auf Lebenszeit ist der Eintritt in den Ruhestand um bis zu einem Jahr hinauszuschieben, jedoch insgesamt nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Antrag ist schriftlich spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Für Richter, die vor dem [einsetzen: Datum des ersten Tages des zehnten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in den Ruhestand treten, beträgt die Frist nach Satz 2 drei Monate.““

b) Die bisherigen Nr. 1 bis 7 werden die Nr. 4 bis 10.

c) Als Nr. 11 wird angefügt:

„11. § 78b wird wie folgt gefasst:

„§ 78b

Besondere Vorschriften für Staatsanwälte

(1) Abweichend von § 59 des Hessischen Beamtengesetzes gilt für die dienstliche Beurteilung der Staatsanwälte § 2b entsprechend.

(2) Für die Ernennung von Staatsanwälten gilt § 3 Abs. 2 entsprechend.

(3) Abweichend von § 34 des Hessischen Beamtengesetzes gilt für das Hinausschieben des Ruhestandes bei Staatsanwälten § 7 Abs. 5 entsprechend.““

5. Nach Art. 9 werden als Art. 9a und 9b eingefügt:

„Artikel 9a¹

Änderung des Hessischen Beamtengesetzes

Das Hessische Beamtengesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Februar 2023 (GVBl. S. 102), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 1 Nr. 2 wird nach der Angabe „26,“ die Angabe „59 Abs. 1 und die §§“ eingefügt.
2. In § 6 Abs. 2 Satz 2 wird nach der Angabe „23“ die Angabe „sowie 59 Abs. 1“ eingefügt.
3. In § 7 Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „und § 21“ durch „sowie die §§ 21 und 59 Abs. 1 Satz 1“ ersetzt.
4. § 34 Abs. 3 wird aufgehoben.
5. § 59 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit sind regelmäßig zu beurteilen. Das Erfordernis der Regelmäßigkeit gilt nicht für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, einschließlich der Schulleitung, sowie für hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder an den Studienseminaren. Alle Beamtinnen und Beamte sind zu beurteilen, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern. Die dienstliche Beurteilung ist mit einem Gesamturteil

¹ Ändert FFN 320-198

unter Würdigung aller Einzelmerkmale abzuschließen. Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Grundsätze für die dienstliche Beurteilung sowie für das Beurteilungsverfahren zu regeln, insbesondere über

1. die Zeitabstände zwischen den Beurteilungen nach Satz 1,
 2. die Ausnahmen von der Beurteilungspflicht,
 3. den Inhalt der dienstlichen Beurteilungen,
 4. die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs und die Zuständigkeit für die Regelung von Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens sowie
 5. die Anlässe der dienstlichen Beurteilungen nach Satz 3.“
6. In § 113 Satz 2 werden nach dem Wort „Wechselschichtdienst“ die Wörter „oder regelmäßig im Einsatzdienst einer Wachabteilung“ eingefügt.

Artikel 9b²

Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes

Das Hessische Besoldungsgesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Februar 2023 (GVBl. S. 102), wird wie folgt geändert:

1. § 54a wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 1 wird nach dem Wort „Beamtengesetzes,“ die Angabe „sowie nach § 7 Abs. 5 und § 78b Abs. 3 des Hessischen Richtergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. März 1991 (GVBl. I S. 53), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... [einsetzen: *Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes*],“ eingefügt.
 - b) In Abs. 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Beamte“ die Wörter „sowie Richterinnen und Richter“ eingefügt.
 2. Anlage I Besoldungsordnungen A und B wird wie folgt geändert:
 - a) In der Besoldungsgruppe B 2 werden die Wörter „Vizepräsidentin des Landesamts für Verfassungsschutz Hessen“ und „Vizepräsident des Landesamts für Verfassungsschutz Hessen“ gestrichen.
 - b) In der Besoldungsgruppe B 3 werden nach den Wörtern „Vizepräsident des Hessischen Landeskriminalamtes“ die Wörter „Vizepräsidentin des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen“ und „Vizepräsident des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen“ eingefügt.
6. Nach Art. 14 wird als Art. 14a eingefügt:

„Artikel 14a³

Änderung der Hessischen Laufbahnverordnung

Die Hessische Laufbahnverordnung vom 17. Februar 2014 (GVBl. S. 57), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Mai 2022 (GVBl. S. 286), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angaben zu den §§ 39 bis 41 werden wie folgt gefasst:
 „§ 39 Grundsätze der dienstlichen Beurteilung, Ausnahmen
 § 40 Inhalt der dienstlichen Beurteilung
 § 41 Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmaßstab, Zuständigkeit“
 - b) Die Angabe zu § 46 wird wie folgt gefasst:
 „§ 46 Dienstliche Beurteilung, Beurteilungsanlässe“
2. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 wird die Angabe „14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218)“ durch „14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931), geändert durch Gesetz vom 1. April 2022 (GVBl. S. 184)“ ersetzt.
 - b) In Abs. 3 wird die Angabe „§ 65“ durch „§ 72“ ersetzt.
3. In § 18 Abs. 2 wird die Angabe „§ 7 Abs. 6 des Soldatenversorgungsgesetzes in der Fassung vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3386)“ durch „§ 7 Abs. 8 des Soldatenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009

² Ändert FFN 323-153

³ Ändert FFN 322-137

(BGBl. I S. 3054), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759)“ ersetzt.

4. Dem § 37 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:
 „Abweichend von Satz 1 bis 5 gilt Abs. 1 für den Aufstieg in einen eingerichteten Laufbahnzweig nach § 6 Abs. 1.“
5. § 39 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
 „§ 39
 Grundsätze der dienstlichen Beurteilung, Ausnahmen“
 - b) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Beamte“ die Wörter „auf Lebenszeit“ und werden nach dem Wort „sind“ die Wörter „zu bestimmten Stichtagen“ eingefügt.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - c) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:
 „(2) Von einer regelmäßigen Beurteilung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn sie nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere bei herausgehobenen Führungsfunktionen der Fall.“
6. § 40 wird wie folgt gefasst:
 „§ 40
 Inhalt der dienstlichen Beurteilung
 Befähigung und fachliche Leistung sind unter Einbeziehung der Eignung durch auf § 2 Abs. 3 und 4 beruhende Einzelmerkmale zu bewerten, die in das Gesamturteil einfließen. Die Eignung nach Satz 1 bezieht sich auf die Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind. Das Gesamturteil soll auch eine Aussage über die Geeignetheit für das nächsthöhere Amt enthalten. Darüber hinaus kann es eine Aussage über die Eignung für Leitungs- und Führungsaufgaben enthalten.“
7. § 41 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
 „§ 41
 Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmaßstab, Zuständigkeit“
 - b) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:
 „(1) Die dienstlichen Beurteilungen erfolgen in der Regel durch zwei Personen. Die Beurteilenden haben einen gleichen Beurteilungsmaßstab anzuwenden. Dabei sind die Anforderungen an das Amt im statusrechtlichen Sinne, das die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der dienstlichen Beurteilung innehat, und an die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben im Vergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten desselben statusrechtlichen Amtes zu berücksichtigen und das Differenzierungsgebot zu beachten.“
 - c) Als neuer Abs. 2 wird eingefügt:
 „(2) Bei Regelbeurteilungen finden zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs Besprechungen der Beurteilenden statt. Darüber hinaus können für einzelne Bewertungsstufen Richtwerte vorgegeben werden, wobei im Einzelfall deren Überschreitung zuzulassen ist. Ist die Anwendung von Richtwerten wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, sind die dienstlichen Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren.“
 - d) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.
 - e) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4 und vor dem Wort „Einzelheiten“ wird das Wort „Die“ eingefügt.

8. § 46 wird wie folgt gefasst:

„§ 46

Dienstliche Beurteilung, Beurteilungsanlässe

(1) Beamtinnen und Beamte nach § 59 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Beamtengesetzes sind in der Regel dienstlich zu beurteilen

1. bei einer Bewerbung auf eine ausgeschriebene Beförderungs- oder Funktionsstelle sowie für eine Tätigkeit im Auslandsschuldienst,
2. vor einer Verwendung im Hochschuldienst,
3. auf Antrag der Lehrkraft
 - a) vor Beginn der Mutterschutzfrist oder Antritt einer Elternzeit,
 - b) vor Antritt einer Beurlaubung nach den §§ 64 und 65 des Hessischen Beamtengesetzes,
 - c) vor einer vorübergehenden, länger als ein Jahr andauernden Abwesenheit,
 - d) vor einer Versetzung aus dienstlichen Gründen,
 - e) vor einer Abordnung von mehr als sechs Monaten,
 - f) wenn seit der letzten Beurteilung im selben Amt im statusrechtlichen Sinne mindestens drei Jahre vergangen sind.

(2) Beamtinnen und Beamte nach § 59 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Beamtengesetzes sind in den Fällen des Abs. 1 auch dann zu beurteilen, wenn diese zur Ausübung einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit im Auslands- oder Ersatzschuldienst beurlaubt sind.

(3) Das Gesamturteil kann bei Beamtinnen und Beamten nach § 59 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Beamtengesetzes auch eine Aussage über die Geeignetheit für das angestrebte Amt sowie für Leitungs- und Führungsaufgaben enthalten. Die §§ 39 und 40 Satz 3 und 4 sowie § 41 Abs. 2 finden keine Anwendung.“

9. Anlage 1 Nr. 1 wird wie folgt gefasst:

	Fachrichtung	Laufbahngruppe	Laufbahnzweig
„1.	Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	Archivdienst
			Verfassungsschutz
			Digitale Verwaltung
		höherer Dienst	Archivdienst
			Verfassungsschutz“

Begründung

Allgemeiner Teil

Mit dem Änderungsantrag werden in Art. 1 einige Themen aufgegriffen, die in der Anhörung besonders problematisiert worden sind, sowie erforderliche redaktionelle Änderungen vorgenommen. Insbesondere wird dem Vorbringen zur Verschiebung des Mitbestimmungstatbestands „Gestaltung der Arbeitsplätze“ sowie zu den Regelungen im Hochschulbereich für wissenschaftliche Mitarbeitende und studentische Hilfskräfte Rechnung getragen. Keiner Änderung bedarf es hingegen an der Regelung in § 5 Abs. 3 Satz 3 bezüglich Hessen Mobil, da die diesbezüglich geäußerten Bedenken ohne Veränderung des Gesetzentwurfs ausgeräumt werden können. Die befürchtete Auflösung von Personalräten im Bereich Hessen Mobil ohne deren Zustimmung wird auch nach der vorgesehenen Fassung des § 5 Abs. 3 nach dessen Satz 2 nicht möglich sein.

Im Übrigen erfolgen notwendige und dringliche Änderungen im Beamtenrecht aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Beurteilungswesen, aufgrund unzureichender Aufstiegsmöglichkeiten gegenwärtig und zukünftig Studierender in neu eingerichteten, spezifisch nachrichtendienstlichen Masterstudiengängen sowie vor dem Hintergrund geänderter Arbeitsmodelle bei den Feuerwehren.

Diese Änderungen sind noch in dieser Legislaturperiode umzusetzen und sollen deshalb im Rahmen des Gesetzes zur Novellierung des Personalvertretungsrechts erfolgen.

Zuletzt hat das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 7. Juli 2021, 2 C 2/21 (siehe juris, Leitsatz Nr. 1, Rn. 32ff.), normative Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen durch den Dienstherrn aufgestellt:

Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden.

Dabei hat der Gesetzgeber das System – Regel- oder Anlassbeurteilungen – sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben.

§ 59 Abs. 1 Hessisches Beamtengesetz (HBG) regelt zwar schon jetzt das System, nämlich Regelbeurteilungen, gibt aber nicht die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vor. Dies wird erst in der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) geregelt.

Des Weiteren wird im Lehrkräftebereich das System Anlassbeurteilungen angewendet. Diese Ausnahme von dem festgelegten System Regelbeurteilungen wird aber bisher nicht im Hessischen Beamtengesetz selbst, sondern erst in der Hessischen Laufbahnverordnung zugelassen und ist als Wille des Gesetzgebers ins Hessische Beamtengesetz zu verlagern.

Durch die Neufassung des § 2b des Hessischen Richtergesetzes (HRiG) wird auch für Richterinnen und Richter die Rechtsgrundlage für dienstliche Beurteilungen konkretisiert sowie eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung für weitere Regelungen in diesem Bereich geschaffen. Nachdem der derzeit geltende § 2b HRiG nur die Pflicht zur Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung festlegt und die nähere Ausgestaltung dem Ministerium der Justiz durch Richtlinien überlässt, werden mit der Neufassung dieser Vorschrift die Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichts im Urteil vom 7. Juli 2021 umgesetzt. Über § 78b HRiG erstrecken sich die vorgeschlagenen Änderungen auch auf Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Inhaltlich orientiert sich § 2b HRiG, soweit Festlegungen getroffen werden, an den noch maßgeblichen Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vom 10. November 2017 (JMBL 2018 S. 52).

Im Übrigen wird durch die Ergänzung des § 3 HRiG eine Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Richterinnen und Richtern bzw. (über den Verweis in § 78b Abs. 2 HRiG) von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten eingeführt. Die Neufassung des § 7 Abs. 5 HRiG schafft außerdem für Richterinnen und Richter bzw. (über den Verweis in § 78b Abs. 3 HRiG) für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte die Möglichkeit, den Ruhestand bis zum 68. Lebensjahr hinauszuschieben.

Besonderer Teil

Zu Nr. 1 und 2

Die Änderung der Überschrift und der Inhaltsübersicht des Gesetzes trägt der vorgeschlagenen Ergänzung des Gesetzentwurfs um Änderungen weiterer dienstrechtlicher Vorschriften Rechnung.

Zu Nr. 3

Zu Buchst. a

Die weibliche Form wird ergänzt.

Zu Buchst. b

Mit der Änderung wird der Besonderheit des Hauptpersonalrats beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HPR HMWK) Rechnung getragen, der als einziger HPR des Landes aus vier Gruppen besteht und bei dem die bisherige Regelung, die zukünftig nur noch für kleine Stufenvertretungen gilt, – mindestens ein Sitz je Gruppe – die Größenverhältnisse im HPR gut abbildet. Die neue Regelung in Satz 2, wonach bei Stufenvertretungen mit mehr als neun Mitgliedern jede Gruppe mindestens zwei Sitze erhält, und die das Gruppenprinzip stärken soll, verfehlt beim HPR HMWK ihren Zweck. Für den HPR HMWK soll deshalb weiterhin Satz 1 gelten.

Zu Buchst. c

Aus Gründen der Einheitlichkeit der Wortwahl innerhalb des Gesetzes wird auch in § 55 das Wort „Niederschrift“ durch „Protokoll“ ersetzt.

Zu Buchst. d**Doppelbuchst. aa**

§ 71 Abs. 1 wird neu gefasst und ausdrücklich eine Begründungspflicht normiert, sofern die oberste Dienstbehörde der Empfehlung der Einigungsstelle nicht folgt. Dies trägt dem Vorbringen aus der Anhörung Rechnung, dass es nicht in allen Geschäftsbereichen üblich sei, ein Abweichen von der Empfehlung der Einigungsstelle gegenüber dem HPR zu begründen.

Doppelbuchst. bb

Folgeänderung zur Neufassung des Abs. 1.

Zu Buchst. e**Doppelbuchst. aa**

Die Ergänzung des Mitbestimmungstatbestands in § 74 Abs. 1 Nr. 8 um die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze hat klarstellenden Charakter. Schon bislang unterlag die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, also abstrakt-genereller Regelungen, nach denen bei der Urlaubsplanung zu verfahren ist, als Grundlage für die Aufstellung des Urlaubsplans der Mitbestimmung.

Doppelbuchst. bb und cc

Der Mitbestimmungstatbestand bei Gestaltung der Arbeitsplätze wird wieder den sozialen Angelegenheiten zugeordnet und unterliegt damit wieder der vollen Mitbestimmung.

Zu Buchst. f

Durch die neue Formulierung soll der Regelungsinhalt verdeutlicht werden.

Zu Buchst. g**Doppelbuchst. aa****Dreifachbuchst. aaa**

Die neu aufgenommene eigenständige Regelung zur Mitbestimmungspflicht bei den genannten Unterfällen der Nr. 1 des § 78 Abs. 1 Satz 1 (Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit) entspricht der Regelung im Bundespersonalvertretungsgesetz und dient der Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 30. Juni 2005 – 6 P 9.04 –) folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden bereits jetzt aus dem in Nr. 1 normierten Mitbestimmungsrecht über Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit.

Dreifachbuchst. bbb

Auch bzgl. der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle ist bereits nach geltendem Recht die Mitbestimmungspflicht nach Nr. 1 anerkannt (u. a. BVerwG, Beschluss vom 9. Oktober 1991 – 6 P 21.89 –). Insofern kann auch hier die Forderung der Gewerkschaften nach einer eigenständigen Regelung zur Klarstellung aufgegriffen werden. Die Regelung hat ausschließlich kollektiven Bezug. Der Tatbestand erfasst die allgemeine Einführung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen in der Dienststelle, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen.

Dreifachbuchst. ccc und ddd

Redaktionelle Folgeänderung zur Verschiebung des Mitbestimmungstatbestands bei Gestaltung der Arbeitsplätze in den § 74 Abs. 1 (vgl. Buchst. e Doppelbuchst. cc).

Doppelbuchst. bb

Am Ausschluss der Mitwirkung bei probe- oder versuchsweiser Einführung neuer Techniken und Verfahren wird festgehalten. Mit der Ergänzung in Abs. 2 Satz 2 wird aber klargestellt, dass vor Übergang in den Dauerbetrieb die Beteiligung des Personalrats zu erfolgen hat.

Zu Buchst. h**Doppelbuchst. aa**

Im Hinblick auf die Ziele des Hochschulpakts und auf den Kodex für gute Arbeit wird § 97 Abs. 4 neu gefasst. Am bisherigen Ausschluss des Initiativrechts hinsichtlich der Einstellung wissenschaftlicher Mitglieder der Hochschulen wird nicht mehr festgehalten. Des Weiteren wird der Ausschluss der Mitbestimmung bei der Einstellung befristet oder auf Zeit zu beschäftigender wissenschaftlicher Mitarbeitender aufgegeben. Eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung dieses Personenkreises findet nach der neuen Regelung allerdings nur statt, wenn diese es beantragen.

Doppelbuchst. bb

An der Regelung, dass studentische Hilfskräfte nicht als Beschäftigte im Sinne des HPVG gelten (§ 4 Abs. 5 Nr. 3) wird festgehalten. Sie beruht zum einen auf der durch die Rechtsprechung bestätigten Annahme, dass bei ihnen die Eigenschaft als Studierende überwiegt und sie als solche durch die Hochschulgremien ausreichend vertreten werden (BVerwG, 18. März 1981, 6 P 17/79). Zum anderen könnten sie aufgrund der kurzen Beschäftigungszeit nicht für die gesamte Amtszeit des Personalrats von diesem repräsentativ vertreten werden. Um gleichwohl den veränderten Verhältnissen im Hochschulbereich und dem Schutzbedürfnis der studentischen Hilfskräfte auch im Hinblick auf ihre Beschäftigung Rechnung zu tragen, wird in Abs. 7 neu ein Hilfskräfterat als eigenständige Interessenvertretung für diesen Personenkreis eingeführt. Dieser besteht aus drei bzw. sieben Mitgliedern, von denen ein bis zwei ein Teilnahme- und Rederecht im Personalrat, bei Angelegenheiten, die die studentischen Hilfskräfte betreffen, auch ein Antrags- und Stimmrecht haben. In Abs. 7 werden die Grundregelungen für diesen Hilfskräfterat getroffen. Das Nähere, wie zum Beispiel den Wahlzeitpunkt und die Dauer der Amtszeit, regeln die Hochschulen durch Wahlordnungen.

Zu Nr. 4**Zu Buchst. a****Zu Art. 2 Nr. 1 (§ 2b HRiG)**

In § 2b Abs. 1 Satz 1 HRiG werden die nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verankerten Merkmale dienstlicher Beurteilungen beschrieben. § 2b Abs. 1 Satz 2 HRiG ist die vom Bundesverwaltungsgericht geforderte gesetzliche Regelung im formellen Sinne, wonach jede dienstliche Beurteilung in einem Gesamturteil unter Würdigung aller Einzelmerkmale zusammenzufassen ist. § 2b Abs. 1 Satz 3 HRiG stellt klar, dass eine dienstliche Beurteilung entsprechend des § 26 Abs. 1 und 2 des Deutschen Richtergesetzes nur unter Beachtung der durch die richterliche Unabhängigkeit gesetzten Grenzen erfolgen darf.

§ 2b Abs. 2 und Abs. 3 HRiG beschreiben das Beurteilungssystem für Richterinnen und Richter. Dabei handelt es sich um ein Mischsystem aus Regel- und Anlassbeurteilungen. Regelbeurteilungen sind für Richterinnen und Richter auf Probe sowie kraft Auftrags sowie für Richterinnen und Richter auf Lebenszeit im Anschluss an ihre Ernennung vorgesehen. Die jeweiligen Zeitpunkte der Regelbeurteilungen nach § 2b Abs. 2 Satz 1 HRiG können nach § 2b Abs. 4 Nr. 5 HRiG in einer noch zu schaffenden Rechtsverordnung festgelegt werden. Für Richterinnen und Richter nach § 2 Abs. 2 Satz 2 HRiG soll eine dienstliche Beurteilung regelmäßig drei Jahre nach ihrer Lebenszeiternennung erstellt werden.

§ 2b Abs. 3 HRiG bestimmt, dass Richterinnen und Richter auf Lebenszeit im Anschluss an die in der Regel nach drei Jahren erfolgte dienstliche Beurteilung (§ 2b Abs. 2 Satz 2 HRiG) eine solche nur noch anlassbezogen erhalten. Dies berücksichtigt die Besonderheiten der Richter- und Staatsanwaltsdienstverhältnisse, die im Unterschied zum Beamtenrecht, wo dienstliche Beurteilungen im Wesentlichen als Grundlage für die Personalentwicklung und die optimale Personalverwendung benötigt werden, kein vorgegebenes Durchlaufen von Beförderungssämtern kennen. Stattdessen haben dienstliche Beurteilungen für Richterinnen und Richter nach ihrer Lebenszeiternennung für ihre persönliche Entwicklung im Zusammenhang mit Beförderungen eine besondere Bedeutung. Dem trägt – auch unter Berücksichtigung der durch die richterliche Unabhängigkeit gesetzten Grenzen – für diese Gruppe ein Anlassbeurteilungssystem angemessen Rechnung. Die jeweiligen Anlässe, die alle Richterinnen und Richter betreffen können, werden nach § 2b Abs. 4 Nr. 6 HRiG in einer noch zu schaffenden Rechtsverordnung festgelegt.

Nach den Entscheidungsgründen im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021, Az.: 2 C 2/21 (zitiert nach juris, Rn. 37), „genügt der Gesetzgeber den genannten Anforderungen (des Wesentlichkeitsgrundsatzes) auch dadurch, dass er die wesentlichen Aspekte im Gesetz regelt und die weiteren Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen einer Rechtsverordnung aufgrund einer ausreichend bestimmten Ermächtigung überlässt.“ Dieser Anregung wird mit § 2b Abs. 4 HRiG gefolgt. § 2 Abs. 4 HRiG orientiert sich an der Grundstruktur der vom Bundesverwaltungsgericht im Urteil vom 7. Juli 2021, Az. 2 C 2/21 (zitiert nach juris, Rn. 37) als beispielhaft erwähnten Ermächtigungsnorm des § 21 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes. Für den Minister

der Justiz wird damit eine allgemeine Regelungsbefugnis für die Bestimmung wesentlicher Aspekte bei dienstlichen Beurteilungen geschaffen, insbesondere zu Beurteilungszeitpunkten, -anlässen, -ausnahmen, -inhalten, -maßstäben und -verfahren. Die Vorschrift enthält dabei eine nicht abschließende Aufzählung von Regelbeispielen.

Zu Art. 2 Nr. 2 (§ 3 HRiG)

Aufgrund von § 3 Abs. 2 HRiG erfolgt die Berufung in ein Richterverhältnis grundsätzlich nur noch bis zu einem Alter von 45 Jahren. Eine solche Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den richterlichen Dienst ist eine sinnvolle Maßnahme für die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit des dienstrechtlichen Versorgungssystems. Sie stellt sicher, dass die Amtszeit der Richterin oder des Richters in einem angemessenen Verhältnis zu dem Anspruch auf Versorgung während des Ruhestandes steht. Die festgelegte Grenze versteht sich entsprechend der beamtenrechtlichen Regelung als Ausgleich zwischen der Sicherung des Alimentationsgrundsatzes und des Lebenszeitprinzips auf der einen Seite sowie der Berufsfreiheit nach Art. 12 des GG sowie der Garantie des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt nach Art. 33 Abs. 2 des GG auf der anderen Seite.

Nachdem nach § 11 HLVO für die Einstellung von Beamtinnen und Beamten seit längerem eine altersmäßige Beschränkung gilt und diese sich bewährt hat, soll eine solche nun auch für Richterinnen und Richter eingeführt werden. Dabei erscheint vor dem Hintergrund, dass die meisten anderen Länder für Richterinnen und Richtern ein Einstellungshöchstalter von 40 bis 45 Jahren vorsehen, auch zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur innerhalb der hessischen Richterschaft, eine Altersgrenze von 45 Jahren sachgerecht.

Diese orientiert sich an den auch für Hessen zutreffenden Berechnungen des Bundesverfassungsgerichts zum ausgewogenen Verhältnis zwischen der Lebensdienstzeit und der Ruhestandszeit (vgl. BVerfG, Urteil vom 11. Oktober 2016 – 2 C 11/15 –, Rn. 18 m. w. N., zitiert nach juris). Danach wird die gesetzlich garantierte Mindestversorgung nach dem gegenwärtigen Versorgungssystem mit der Regelaltersgrenze von 67 Jahren erst nach einer Dienstzeit von etwa 19,5 Jahren erreicht, so dass sich alleine deswegen, wirtschaftlich betrachtet, ein Einstellungshöchstalter von 47,5 Jahren ergeben würde. Entsprechend den Feststellungen des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG a. a. O.) sind darüber hinaus das tatsächlich durchschnittlich geringere Ruhestandseintrittsalter von Richterinnen und Richtern, die mögliche Anrechnung anderer Versorgungsansparungen sowie die Auswirkung eines früheren Einstellungsalters auf die Gesamtkosten der Beihilfe zu berücksichtigen, so dass dafür weitere anderthalb Jahre in Abzug gebracht werden.

Nach § 3 Abs. 2 Satz 2 HRiG gilt die Einstellungshöchstaltersgrenze nicht für Bewerbungen aus einem bereits bestehenden Richter- oder Beamtenverhältnis heraus. Hier hat die Bewerberin oder der Bewerber in der Regel bereits staatliche Versorgungsansparungen erworben, so dass die Zielsetzung des Satz 1 nicht berührt wird. Bei der Einstellung von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern anderer Dienstherrn hat die Landesjustizverwaltung die vorgenannten und in § 3 Abs. 2 Satz 1 HRiG berücksichtigten Gründe für die Höchstaltersgrenze im Einzelfall abzuwägen.

Durch § 3 Abs. 2 Satz 3 HRiG, der an § 11 Abs. 2 und 3 HLVO angelehnt ist, soll die notwendige Flexibilität in der Personalplanung erhalten bleiben, um in ganz besonderen Ausnahmefällen auch ältere als 45-jährige Bewerberinnen und Bewerber in ein Richterverhältnis berufen zu können. Die Prüfung erfolgt von Amts wegen durch die Einstellungsbehörde. Bejaht diese ein besonderes dienstliches Interesse für die Ernennung, ist darüber hinaus die Zustimmung des Finanzministeriums einzuholen.

Zu Art. 2 Nr. 3 (§ 7 Abs. 5 HRiG)

Wie bereits seit längerem in § 34 HBG für die Beamtenschaft vorgesehen, wird nun auch in § 7 Abs. 5 HRiG für Richterinnen und Richter die Möglichkeit geschaffen, den Eintritt in den Ruhestand auf Antrag, der auch wiederholt gestellt werden kann, bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres hinauszuschieben. Diese Regelung schafft zum einen eine gewisse Gleichstellung der Richterinnen und Richter der Geburtsjahrgänge vor 1964 mit denen der späteren Geburtsjahrgänge. Zum anderen kann auf diesem Weg die wertvolle Erfahrung lebensälterer Richterinnen und Richter nutzbar gemacht werden, soweit dort eine entsprechende Bereitschaft zu einer verlängerten Lebensarbeitszeit besteht. Der neue § 7 Abs. 5 HRiG kann unter Umständen auch verhindern, dass ein über einen längeren Zeitraum geführtes aufwendiges Gerichtsverfahren alleine wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze einer Richterin oder eines Richters ohne die Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes nicht weitergeführt werden kann.

Zum Schutz der richterlichen Unabhängigkeit wird den Richterinnen und Richtern ein voraussetzungsloser Anspruch eingeräumt. Nur im Einzelfall, soweit zwingende dienstliche Gründe, die mit der Funktionsfähigkeit der Gerichte bzw. der Rechtsprechung in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen und deren Bejahung von objektiven Sachzwängen geprägt sein müssen, einer Verlängerung entgegenstehen, wird ein Antrag abzulehnen sein. Die in § 7 Abs. 5 Satz 2 HRiG eingeführte Ausschlussfrist soll die Landesjustizverwaltung und die Gerichte in die Lage versetzen, rechtzeitig Vorbereitungen zu treffen. § 7 Abs. 5 Satz 3 HRiG verkürzt für Richterinnen und Richter für eine Übergangsfrist die Antragsfrist nach Satz 2.

Zu Nr. 4**Zu Buchst. c****Zu Art. 2 Nr. 11 (§ 78b HRiG)**

Im neuen § 78b HRiG werden Sonderbestimmungen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zusammengefasst. § 78b Abs. 1 HRiG gibt dabei die bisherige Regelung des § 78b HRiG im Wortlaut wieder.

Mit § 78b Abs. 2 HRiG wird die grundsätzliche Höchstaltersgrenze bei der Ernennung von Richterinnen und Richtern auf die Ernennung von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten übertragen. Diese auch in dieser Hinsicht vollzogene Gleichstellung des staatsanwaltlichen mit dem richterlichen Dienst trägt der Bedeutung der Staatsanwaltschaften als wesentliche Verantwortungsträger der Justiz Rechnung. Gleichzeitig bleibt durch die Parallelität der Einstellungs Voraussetzungen die Durchlässigkeit zwischen Richter- und Staatsanwaltsämtern in Hessen weiterhin bewahrt.

Auch durch den neuen § 78b Abs. 3 HRiG soll der Gleichlauf zwischen den Dienstverhältnissen der Richterinnen und Richter und denen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte erhalten bleiben. Bisher war aufgrund des § 34 Abs. 3 HBG die beamtenrechtliche Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandes für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ausgeschlossen und insoweit eine Gleichstellung mit Richterinnen und Richtern auch im Hinblick auf den Ruhestand bewirkt. Im Zusammenhang mit dem neuen § 7 Abs. 5 HRiG soll die damit für Richterinnen und Richter eröffnete Möglichkeit inhaltsgleich auf Staatsanwältinnen und Staatsanwälte übertragen und für deren Rechtsverhältnisse zur Anwendung gebracht werden.

Zu Nr. 5**Zu Art. 9a (Änderung des HBG)****Zu Nr. 1**

Die Ausnahmeregelung in § 5 Abs. 1 Nr. 2 HBG wird um § 59 Abs. 1 HBG erweitert, da dienstliche Beurteilungen (Regel- und Anlassbeurteilungen) im Ehrenbeamtenverhältnis, das nicht auf Lebenszeit angelegt ist, nicht erforderlich sind. Bei dieser Gruppe von Beamtinnen und Beamten finden keine Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz statt. Die Regelung einer solchen Ausnahme soll aber nicht mehr wie bisher erst in Verwaltungsvorschriften erfolgen, sondern landeseinheitlich bereits im HBG geregelt werden. In § 5 Abs. 1 Nr. 2 HBG ist die Ausnahmeregelung aufgrund des Sachzusammenhangs auch besser auffindbar.

Zu Nr. 2

Die Ausnahmeregelung in § 6 Abs. 2 Satz 2 HBG wird um § 59 Abs. 1 HBG erweitert, da dienstliche Beurteilungen (Regel- und Anlassbeurteilungen) im Beamtenverhältnis auf Zeit, das nicht auf Lebenszeit angelegt ist, nicht erforderlich sind. Bei dieser Gruppe von Beamtinnen und Beamten finden keine Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz statt, sondern Wahlen. Die Regelung einer solchen Ausnahme soll aber nicht mehr wie bisher erst in Verwaltungsvorschriften erfolgen, sondern landeseinheitlich bereits im HBG geregelt werden. In § 6 Abs. 2 Satz 2 HBG ist die Ausnahmeregelung aufgrund des Sachzusammenhangs auch besser auffindbar.

Zu Nr. 3

Die Ausnahmeregelung in § 7 Abs. 2 Satz 1 HBG wird um § 59 Abs. 1 Satz 1 HBG erweitert, da bei politischen Beamtinnen und Beamten eine regelmäßige dienstliche Beurteilung nicht erforderlich ist.

Bei den dieser Gruppe zugehörigen Beamtinnen und Beamten finden keine regelmäßigen Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz statt. Die Regelung einer solchen Ausnahme soll aber nicht mehr wie bisher erst in Verwaltungsvorschriften erfolgen, sondern landeseinheitlich bereits im HBG geregelt werden. In § 7 Abs. 2 Satz 1 HBG ist die Ausnahmeregelung aufgrund des Sachzusammenhangs auch besser auffindbar.

Zu Nr. 4

Die Aufhebung des § 34 Abs. 3 HBG ist Folgeänderung der Einfügung des § 78b Abs. 3 HRiG.

Zu Nr. 5

Aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021, 2 C 2/21 (siehe juris, Rn. 38), wird in § 59 Abs. 1 in Satz 1 HBG die Eignung ergänzt, da alle Einzelmerkmale, die der Normgeber als für Art. 33 Abs. 2 GG relevant ansieht, in das abschließende Gesamturteil einfließen müssen. Weiterhin wird dort gesetzlich geregelt, dass regelmäßige dienstliche Beurteilungen nur für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erfolgen, da nur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine regelmäßige Beurteilung für Auswahlentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz erforderlich ist.

Des Weiteren wird in § 59 Abs. 1 Satz 2 HBG die Ausnahmeregelung im Hinblick auf das Regelbeurteilungssystem für den Bereich der Lehrkräfte aus § 46 HLVO in eine gesetzliche Regelung aufgenommen, da nach dem Willen des Gesetzgebers in diesem Bereich weiterhin ausschließlich das Beurteilungssystem Anlassbeurteilung zur Anwendung kommen soll.

Wegen des unmittelbaren Sachzusammenhangs wird auch § 39 Abs. 1 Satz 2 HLVO (zusätzliche Anlassbeurteilungen) inhaltlich zu § 59 Abs. 1 in Satz 3 HBG gezogen.

In § 59 Abs. 1 Satz 4 HBG wird aufgrund des o. a. Urteils des Bundesverwaltungsgerichts die Regelung zur Bildung eines Gesamturteils (bisher § 40 Abs. 2 Satz 1 HLVO) aufgenommen. Die Würdigung der Einzelmerkmale, welche sodann im neu gefassten § 40 Satz 1 HLVO erläutert werden, wird ergänzt.

Da die gesetzliche Ermächtigung zum Erlass der Rechtsverordnung so bestimmt sein muss, dass vorauszusehen ist, in welchen Fällen und mit welcher Tendenz von ihr Gebrauch gemacht werden wird und welchen Inhalt die aufgrund der Ermächtigung erlassene Verordnung haben kann, werden diese Vorgaben in § 59 Abs. 1 Satz 5 Nr. 1 bis 5 HBG dahingehend präzisiert und zur besseren Übersichtlichkeit gegliedert. In § 59 Abs. 1 Satz 5 Nr. 4 HBG wird die Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs ergänzt, um sodann in der HLVO hierzu Mindestvorgaben festzulegen.

Zu Nr. 6

Mit der Gesetzesänderung wird sichergestellt, dass Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes auch dann einen über § 113 Satz 1 HBG i. V. m. § 112 Abs. 1 HBG hinausgehenden Ausgleich für ihre besonders belastenden Dienste erhalten, wenn sie zwar nicht in einem klassischen Schicht- oder Wechselschichtdienstmodell arbeiten, aber im entsprechenden Zeitraum regelmäßig im Einsatzdienst tätig sind. Unter „Einsatzdienst“ wird mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung die unmittelbare Brandbekämpfung und Hilfeleistung verstanden (vgl. BVerwG, Urteil vom 21. März 1996 - 2 C 24/95).

Der Einsatzdienst stellt eine besondere Belastung dar. Entsprechend eingesetzte Beamtinnen und Beamte müssen jederzeit zur Hilfeleistung und zum Schutz vor drohenden Gefahren für Einzelne und das Gemeinwesen sowie zur Rettung von Menschen aus lebensbedrohlichen Lagen einsatzbereit sein. Im Einsatzdienst der Feuerwehr kommt es daher mehr als in anderen Bereichen auf eine ausgesprochen gute körperliche und psychische Verfassung der Beamtinnen und Beamten an, die ohne nennenswerte Einschränkungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gegeben sein muss.

Bei den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr können im Einsatz vor Ort extreme Belastungen auftreten und zusammenwirken. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der ständigen Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein, zu jeder Tages- und Nachtzeit sofort voll einsatzbereit sein zu müssen, den Dienstzeiten rund um die Uhr, an Wochenenden oder an Feiertagen, zumeist in 24-Stunden-Diensten, den Einsätzen unter höchstem Zeitdruck und in extremen Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über längere Zeit erstrecken können, den hohen körperlichen Anforderungen, insbesondere unter Atemschutz und in Vollschutzkleidung, den gesundheitlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Hitze, Rauch und andere Schadstoffe, zum Teil während des Einsatzes noch unbekannter Art, der Konfrontation mit schwerstverletzten Brand- und Unfallopfern und dem Tod, den Risiken für das eigene Leben und das Leben der anderen Einsatzkräfte, dem hohen Maß an Verantwortung für Leben, Unversehrtheit und existentielle Sachwerte der Bevölkerung.

Die Wertung als besonders belastender Dienst wird bei Betrachtung der fraglichen Regelungen anderer Bundesländer bestätigt. So bestimmen z. B. auch Bayern, Berlin, Niedersachsen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt bei einer bestimmten Anzahl von Jahren im Einsatzdienst eine niedrigere Altersgrenze bzw. die Möglichkeit abschlagsfrei früher in Ruhestand zu gehen.

Dabei ist keine ausschließliche, sondern eine regelmäßige Tätigkeit im Einsatzdienst während der nach § 112 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 maßgeblichen Zeiten ausreichend. Der Einsatzdienst wird dann regelmäßig wahrgenommen, wenn er unter den in der Wachabteilung anfallenden Aufgabenstellungen einen Schwerpunkt darstellt und auch insgesamt nicht nur untergeordnet und gelegentlich Bestandteil der Aufgabenerledigung ist.

Feuerwehrbeamtinnen und -beamte in Hessen werden nach der hessischen Feuerwehrlaufbahnverordnung ausgebildet. Diese beinhaltet seit 1995 auch die rettungsdienstliche Ausbildung zum Rettungssanitäter. Sofern die Feuerwehr als Leistungserbringer im Rettungsdienst fungiert, werden die Einsatzbeamten der Wachabteilungen innerhalb ihrer eingeteilten Dienste entsprechend auch auf dem Rettungswagen der Feuerwehr für die allgemeine Notfallrettung eingeteilt. Die rettungsdienstliche Ausbildung ist zudem, neben einer Zusatzqualifikation zur Einsatzsachbearbeiterin bzw. zum Einsatzsachbearbeiter, Voraussetzung für den Dienst in Leitstellen, die ebenfalls durch die Feuerwehren betrieben und personell besetzt werden.

Es ist gängige Praxis in den Berufsfeuerwehren, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wachabteilungen (die zumeist einen 24-Stunden-Dienst versehen) universell für alle Funktionen (Brandschutz, technische Hilfe, Rettungsdienst und Leitstelle) zu qualifizieren und sie, nach einem täglich wechselnden Dienstplan, für die entsprechenden Tätigkeiten einzuteilen. Es ist deshalb innerhalb dieser Personengruppe weder sinnvoll noch sachdienlich im Hinblick auf ihre besondere Belastung, nach den einzelnen Tätigkeiten zu differenzieren. Die Beamtin oder der Beamte kann jederzeit entweder auf dem Rettungswagen, in der Leitstelle oder auf dem Löschzug (zur Brandbekämpfung) eingesetzt sein. Eine Rotation ist dabei unbedingt geboten, denn zum Erhalt der einzelnen Qualifikationen muss jährlich eine bestimmte Anzahl Praxisstunden in allen Bereichen nachgewiesen werden. Entsprechend verteilen sich die unterschiedlichen Arten der besonderen Belastung aus den einzelnen Aufgabenbereichen auf alle Einsatzkräfte einer Wachabteilung.

Wechseln sich die Zeiten im „Einsatzdienst“ mit Zeiten im Rettungsdienst oder Dienst in einer Leitstelle ab, kann nicht von einer signifikanten Entlastung ausgegangen werden.

Bei der Tätigkeit im Rettungsdienst der Feuerwehr sind eine besonders hohe Einsatzfrequenz, die regelmäßige Konfrontation mit schweren Verletzungen, menschlichem Schicksal sowie eine hohe fachliche Anforderung im medizinischen Bereich (bei Notfallsanitätern 3-jährige Ausbildung) zu berücksichtigen. Letztere auch häufig als Ersatz zu ärztlichen Handlungen. Dies führt zu erheblichem psychischem Druck und Anspannung, die sich letztendlich auch körperlich auswirken.

Auch der Dienst in der Leitstelle stellt eine hohe körperliche und psychische Belastung dar. Eingehende Notrufe erfordern unverzügliche Entscheidungen und Handlungen, die für das Gelingen des folgenden Feuerwehr- oder Rettungsdienstes entscheidend sind. Dies kommt insbesondere bei Großschadenslagen oder Katastrophen, aber auch bei medizinischen Notfällen und z. B. sog. Telefonreanimationen zum Tragen.

Zu Art. 9b (Änderung des HBesG)

Zu Nr. 1

Aufgrund der neu eingeführten § 7 Abs. 5 und § 78b Abs. 3 HRiG bedarf es einer Anpassung des § 54a HBesG. Wie alle Beamtinnen und Beamten, deren Ruhestand nach § 34 HBG hinausgeschoben wird, ist auch Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Anreiz für eine freiwillige Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ein nicht ruhegehaltsfähiger Zuschlag in Höhe von 10 Prozent des Grundgehaltes aus dem Amt, ggfs. zusätzlich der Amtszulage, zu gewähren. Dafür bedarf es der Ergänzung des § 54a Abs. 1 HBesG. Im Gleichlauf mit dem bisherigen Beamtenrecht ist auch § 54 Abs. 3 HBesG dahingehend anzupassen, dass nur Richterinnen und Richter – sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 für einen solchen Zuschlag anspruchsberechtigt sein können.

Zu Nr. 2

Das Landesamt für Verfassungsschutz Hessen ist ein wichtiger Baustein in der hessischen und deutschen Sicherheitsarchitektur. In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an das Landesamt für Verfassungsschutz Hessen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig erheblich gestiegen. Dies zeigt sich auch daran, dass in allen Phänomenbereichen (insbesondere auch im Bereich des Rechtsextremismus/-terrorismus) eine sehr starke Dynamik festzustellen ist. Diese gestiegenen Anforderungen spiegeln sich auf der Ebene der Behördenleitung in einer deutlichen Erhöhung der Verantwortung der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen wider. Es ist in der ständigen Vertretung mit eigenem Aufgabenbereich die vollumfängliche Leitung des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund soll die Besoldung des Amtes der Vizepräsidentin und des Vizepräsidenten des Landesamtes für Verfassungsschutz Hessen an die Besoldungsstruktur des hessischen Polizeibereichs angeglichen werden.

Zu Nr. 6

Zu Art. 14a (Änderung der HLVO)

Zu Nr. 1

Die Inhaltsübersicht wird an die neuen Überschriften angepasst.

Zu Nr. 2

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Nr. 3

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Nr. 4

Eine nähere Betrachtung des mit diesem Gesetz eingerichteten Laufbahnzweigs „Verfassungsschutz“ (aber auch z. B. des Laufbahnzweigs Archivdienst) zeigt, dass dort die Interessenlage im Hinblick auf den Qualifikationsaufstieg der Interessenlage anderer Fachrichtungen ähnlicher ist als der der allgemeinen Verwaltung außerhalb von Laufbahnzweigen. Der Master of Public Management bleibt für die letztgenannte Gruppe passgenau und deswegen auch vorgeschrieben. Für die Gruppen allerdings, die durch die Errichtung eines Laufbahnzweigs formal abgegrenzt werden können, soll die Änderung den Weg über die allgemeine Aufstiegsregelung des § 37 Abs. 1 HLVO und damit eine flexiblere Handhabung gemäß spezieller fachlicher Anforderungen ermöglichen.

Zu Nr. 5

Die Überschrift wird an den Inhalt angepasst.

§ 39 Abs. 1 Satz 1 HLVO wird zur Präzisierung auf Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und zusätzlich zum Beurteilungszeitraum von maximal drei Jahren auf bestimmte Stichtage abgestellt. Satz 2 (zusätzliche Anlassbeurteilungen) wird aufgehoben, da diese Regelung wegen des unmittelbaren Sachzusammenhangs inhaltlich zu § 59 Abs. 1 in Satz 3 HBG gezogen wird.

Die Ausnahmen von der Regelbeurteilung für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten werden nun direkt im Gesetz geregelt. Daher sind nach § 39 Abs. 2 HLVO gemäß § 59 Abs. 1 Satz 5 Nr. 2 HBG weitere Ausnahmen von der Beurteilungspflicht auf Fälle beschränkt, bei denen die regelmäßige Beurteilung zum Beurteilungsstichtag nicht zweckmäßig ist. Dies ist insbesondere in herausgehobenen Führungsfunktionen der Fall. Die betroffenen Führungsfunktionen sowie weitere Fälle, in denen eine dienstliche Beurteilung nicht zweckmäßig ist, können sodann in Beurteilungsvorschriften der obersten Dienstbehörden (oder der Landesregierung) bestimmt werden.

Zu Nr. 6

Die Überschrift wird an den Inhalt angepasst.

Der Gegenstand der dienstlichen Beurteilung und die Bildung des Gesamturteils werden jetzt bereits in § 59 Abs. 1 Satz 1 und 4 HBG geregelt, so dass § 40 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 HLVO entfallen.

Die HLVO enthält in § 2 Abs. 2, Abs. 3 und 4 bereits Definitionen für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, auf die jetzt zur Verdeutlichung der Begrifflichkeiten in § 40 Satz 1 HLVO explizit Bezug genommen wird. Die Eignung im Zusammenhang mit der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen umfasst jedoch nicht die allgemeinen beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, sondern bezieht sich nur auf die Persönlichkeit und charakterlichen Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind. Dies wird durch Satz 2 klargestellt. In § 40 Satz 2 HLVO wird eine Aussage über die Eignung für das ausgeübte Amt gestrichen, da diese Aussage keinen Mehrwert gegenüber dem Gesamturteil besitzt, das sich ebenfalls auf das ausgeübte Amt im statusrechtlichen Sinne bezieht. Die verpflichtende Regelung, eine Aussage über das angestrebte Amt vorzunehmen, wird in eine Soll-Regelung umgewandelt, damit dies zwar die Regel darstellt, aber in begründeten Ausnahmefällen (z. B. wenn in einer Laufbahn das Endamt bereits erreicht worden ist) auf die Aussage verzichtet werden kann.

Die Worte „ein angestrebtes Amt“ werden jedoch durch die Worte „das nächsthöhere Amt“ ersetzt, um eindeutig zu regeln, dass sich diese Aussage stets auf das darüber liegende Amt im statusrechtlichen Sinne beziehen soll. Die Eignungsprognose bei konkreten Stellenbewerbungen im Rahmen einer Auswahlentscheidung trifft die für die Personalverwaltung zuständige Stelle.

Das Wort „Eignung“ wird zum besseren Verständnis durch das Wort „Geeignetheit“ ersetzt.

Zu Nr. 7

Die Überschrift wird an den Inhalt angepasst.

In § 41 Abs. 1 HLVO werden im Hinblick auf die Vorgaben des Urteils des BVerwG vom 7. Juli 2021, Az. 2 C 2/21, (vgl. juris, Rn. 37: Weitere rechtliche Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen, wie z. B. der Beurteilungsmaßstab, können einer Rechtsverordnung aufgrund einer ausreichend bestimmten Ermächtigung überlassen werden.) und die neu geschaffene Ermächtigung in § 59 Abs. 1 Satz 5 Nr. 4 HBG auch rahmensetzende Vorgaben zum Beurteilungsmaßstab festgelegt.

Neu aufgenommen wird in § 41 Abs. 2 eine Rechtsgrundlage für die Anwendung von Richtwerten für einzelne Bewertungsstufen zur Erreichung der von der Rechtsprechung geforderten Differenzierung, da nicht auszuschließen ist, dass oberste Dienstbehörden (bzw. die Landesregierung) mit diesem Instrument arbeiten möchten und dies in ihren weiteren Beurteilungsvorschriften näher regeln.

In der Folge werden die bisherigen Abs. 2 und 3 die Abs. 3 und 4.

Zu Nr. 8

§ 46 Abs. 1 HLVO normiert – nicht abschließend – die geläufigen Anlässe für die Erstellung einer Anlassbeurteilung für die in § 59 Abs. 1 Satz 2 HBG aufgeführten Beamtinnen und Beamten.

§ 46 Abs. 2 HLVO bestimmt, dass bei Vorliegen der in Abs. 2 genannten Voraussetzungen auch beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die § 59 Abs. 1 Satz 2 HBG unterfallen (würden), zu beurteilen sind. Dies soll den Besonderheiten des Schuldienstes Rechnung tragen, wonach entsprechende Beamtinnen und Beamte in der Regel zwar beurlaubt, aber dennoch weiterhin hauptberuflich tätig sind wie vergleichbare nicht beurlaubte Beamtinnen und Beamte des Schuldienstes. Dies trifft insbesondere auf eine Tätigkeit im Ersatz- oder Auslandsschuldienst zu. Damit die in den Ersatz- oder Auslandsschuldienst beurlaubten Beamtinnen und Beamten in der beruflichen Entwicklung keine Benachteiligung erfahren, können sich diese grundsätzlich u. a. an Beförderung- oder Funktionsstellenbesetzungsverfahren beteiligen, wofür es der entsprechenden Erkenntnismittel bedarf (insbesondere: dienstliche Beurteilungen), deren Bedeutung durch § 46 Abs. 2 HLVO gestärkt werden soll.

§ 46 Abs. 3 HLVO bestimmt diejenigen Vorschriften, die aus dem Siebten Teil der HLVO (§§ 39 - 41) für die Beurteilung der in § 59 Abs. 1 Satz 2 HBG aufgeführten Beamtinnen und Beamten keine Anwendung finden, da nicht alle Vorschriften aus dem Siebten Teil auf das System Anlassbeurteilung des Lehrkräftebereichs – mit den dort bestehenden Besonderheiten – übertragbar sind.

Zu Nr. 9

Wie für den gehobenen Dienst wird für den höheren Dienst in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung ein Laufbahnzweig „Verfassungsschutz“ eingerichtet.

Auch im höheren Dienst hat sich im Bereich des Verfassungsschutzes gezeigt, dass Ämter existieren, die sich im Sinne des § 13 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) zwar noch der Fachrichtung „allgemeine Verwaltung“ zuordnen lassen, für die aber gemäß § 13 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 HBG ein deutlich abweichender Aufgabenzuschnitt einen eigenen Laufbahnzweig aus dringenden Gründen erfordert.

Dies zeigte sich am fachlich orientierten Begehren im Bereich des Verfassungsschutzes, einen Qualifikationsaufstieg über eine Teilnahme am Masterstudiengang „Intelligence and Security Studies“ an der Universität der Bundeswehr München und der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung zu ermöglichen. Im Zusammenwirken mit dem durch dieses Gesetz ebenfalls geänderten § 37 Abs. 2 HLVO können die dort vermittelten, fachspezifischen Ausbildungsinhalte über den Qualifikationsaufstieg der oben genannten Gruppe von Ämtern zugeführt und die zugeordneten Beamtinnen und Beamten fachgerecht spezialisiert werden.

Wiesbaden, 7. März 2023

Für die Fraktion
der CDU
Der Fraktionsvorsitzende:
Ines Claus

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