

NACHRICHTEN

dbb Hessen Dezember 2009

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Weihnachtszeit ist die Zeit der Winter- und Ammenmärchen. Ein solches Ammenmärchen ist es, dass in der hessischen Steuerverwaltung ein „Klima der Angst“ und „strukturierten Mobblings“ herrsche.

Natürlich wird es auch in der hessischen Steuerverwaltung – wie in jeder anderen Verwaltung oder einem Unternehmen der freien Wirtschaft – Fälle des „Mobblings und „Bossings“ geben. Diesen Einzelfällen muss natürlich nachdrücklich nachgegangen werden, wobei – so zeigt die Praxis –, es oft gar nicht so einfach ist, im konkreten Fall zu klären, wer in der Opfer- und wer in der Täterrolle ist.

Ebenso machen auch vor der Steuerverwaltung die sich häufenden Fälle der frühzeitigen Pensionierung im öffentlichen Dienst wegen psychischer Beschwerden leider nicht halt.

Richtig ist ebenso – die Steuerverwaltung ist wie andere Verwaltungen ebenfalls nicht üppig mit Personal ausgestattet –, dass es, sei es aus Arbeitsüberlastung, aus der Komplexität des Steuerrechts heraus oder auch aufgrund persönlicher Überforderung, in einzelnen Steuerfällen auch einmal zu, ja möglicherweise sogar gravierenden, Bearbeitungsmängeln und –fehlern kommen kann. Das ist bedauerlich, aber weder gewollt noch von „dunklen Mächten“ angeordnet.

Unter dem Strich machen aber die Beschäftigten der hessische Steuerverwaltung, wie der ganze öffentliche Dienst Hessens, einen ganz hervorragenden Job und haben es nicht verdient, mit pauschalen Angriffen und obskuren Verschwörungstheorien medial von einer bestimmten Zeitung aus Frankfurt an den Pranger gestellt zu werden.

Vieles, was da so von der Frankfurter Rundschau zusammengeschrieben und von sogenannten Experten aus anderen Bundesländern gemutmaßt wird, ist also schlicht und einfach „kalter Kaffee“, der zudem ziemlich „abgestanden“ schmeckt.

Es gibt allerdings einige Fakten, die aus Sicht des **dbb Hessen** unbedingt der Aufklärung bedürfen. Wie aus dem Urteil des Berufsgerichts für Heilberufe (VG Gießen, U. v. 16.11.2009) weisen die Gutachten zur Dienstfähigkeit der vier Fahnder erhebliche Mängel auf, die das Gericht sogar auf Vorsatz des Gutachters zurückführt. Bei solch existenziellen Entscheidungen, wie es die Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen für eine Beamtin oder Beamten bedeutet, kommt der Objektivität des begutachtenden Arztes eine große Bedeutung zu. Und hier stellt sich – losgelöst von der gerichtlich attestierten Vorwerfbarkeit der fehlerhaften Gutachtererstellung im konkreten Fall der vier Fahnder – tatsächlich die Frage, ob hier nicht generell das System der Beauftragung auf den Prüfstand gehört. Es kann doch nicht angehen, dass – folgt man den Darstellungen – von bestimmten ausgewählten externen Gutachtern Einschätzungen über die Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten gegen Pauschalhonorar sozusagen „am Fließband“ produziert und dann auch noch unkritisch übernommen werden.

Sollte eine solche Praxis generell in Hessen üblich sein, gehört diese schleunigst abgestellt. Aus unserer Sicht wäre es wichtig, schleunigst die Versorgungsverwaltung mit ausreichendem Personal und Sachmitteln auszustatten, um solche Untersuchungen möglichst nicht an „Außengutachter“ vergeben zu müssen.

Losgelöst von dieser wohl krass fehlerhaften Begutachtung ist gleichwohl festzuhalten, dass sich die Frage der Dienstfähigkeit der vier Fahnder durchaus beamtenrechtlich stellte. Diese waren unstreitig – aufgrund von ärztlichen Zeugnissen von Ärzten ihres Vertrauens – geraume Zeit vor ihrer Pensionierung krankgeschrieben, so dass nach § 51 HBG die sogenannte „vermutete Dienstunfähigkeit“ griff.

Festzuhalten bleibt weiter, dass in der hessischen Steuerverwaltung kein Klima der Angst herrscht, sondern – unter Wahrung der jeweiligen Interessenlage – eine offene und faire Gesprächskultur gepflegt wird.

Ich wünsche Ihnen eine beschauliche Weihnachtszeit, viele Geschenke und auch einen guten Rutsch ins neue Jahr

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Walter Spieß

Dienstrechtsreform in Hessen – Mediatorengruppe „Dienstrecht“ legt Bericht vor

Die von der Landesregierung eingesetzte **Mediatorengruppe** zur Reform des Dienstrechts der hessischen Beamten hat nunmehr ihren Abschlussbericht vorgelegt.

Die Mediatorengruppe setzt sich wie folgt zusammen:

Bundesminister a.D. Friedrich **Bohl** (CDU)
Staatsminister a.D. Lothar **Klemm** (SPD)
Oberbürgermeister Wolfram **Dette** (FDP) und
Staatsminister a.D. Rupert **von Plottnitz** (Bündnis 90/Die Grünen)

Nur auszugsweise und stark zusammenfassend soll hieraus berichtet werden.

Die **Mediatorengruppe** schlägt unter Bezugnahme auf die höchstgerichtliche Rechtsprechung eine Modernisierung des Dienstrechts der hessischen Beamtinnen und Beamten im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen vor.

Allerdings interpretiert die **Mediatorengruppe** den Bereich hoheitlichen Handelns sehr eng. So rechnet sie nur den Bereich der klassischen Eingriffsverwaltung (Polizei- und Ordnungsverwaltung, Zoll- und Steuerverwaltung, Justizverwaltung) und die Selbstorganisation und äußere Vertretung des Staates (Leitungsfunktionen in den obersten Bundes- und Landesbehörden sowie den Diplomatischen Dienst) zum Kernbereich hoheitlicher Tätigkeit, nicht aber den Kultusbereich und den IT-Fachkräftebereich. Sie schlägt in diesem Zusammenhang vor, Verbeamtungen auf den von ihr definierten engeren Kreis hoheitlichen Handelns zu begrenzen und im Übrigen eine Beschäftigung im Angestelltenbereich zu bevorzugen. Diese Einschätzung wird vom **dbb Hessen** ausdrücklich nicht geteilt. Auch die Lehrer erfüllen hoheitliche Aufgaben und müssen aus Sicht des **dbb Hessen** grundsätzlich ins Beamtenverhältnis übernommen werden. Allerdings dürfte sich die Problematik realiter nicht stellen, denn die **Mediatorengruppe** schränkt ihren Vorschlag dahingehend wie folgt ein: „Da jedoch gerade im Bereich der Lehrer die Verbeamtung eine große Anreizfunktion hat und damit einen Wettbewerbsvorteil darstellt, kommt hier eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis im Ergebnis nur in Betracht, wenn darüber eine länderübergreifende Verständigung erzielt wird.“

Nach Auffassung der **Mediatoren** muss ein zukünftiges hessisches Dienstrecht darauf zielen, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes weiter zu stärken, ihn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv und im Hinblick auf die Kosten bezahlbar zu gestalten.

Grundsätzliches Ziel muss es nach ihrer Auffassung sein, die Kosten für den öffentlichen Dienst nicht zu erhöhen. Dabei sollen die vorhandenen und neue Informationstechniken möglichst umfassend und flexibel genutzt werden.

Damit sprechen sich die **Mediatoren** für eine unter dem Strich kostenneutrale Reform aus.

Sie sehen folgende Reformschwerpunkte:

Beamtenrecht:

Erhöhung und Flexibilisierung der Altersgrenzen: Die Regelaltersgrenze soll analog der rentenrechtlichen Regelung schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben werden.

Auf freiwilliger Basis soll man auch bis zu 70 Jahren arbeiten dürfen.

Bei den besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) wird von ihnen – unter Berücksichtigung langjähriger Einsätze im Schichtdienst oder vergleichbar belasteten Diensten – eine Anhebung auf bis zu 62 Jahren befürwortet.

Generell stellt sich aus Sicht des **dbb Hessen** sowohl im Rentenrecht als auch im Beamtenrecht die Frage, ob eine simple Anhebung der Regelaltersgrenzen die richtige Antwort auf die demographische Entwicklung ist.

Losgelöst hiervon kann die Frage der Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei den hessischen Beamtinnen und Beamten analog dem Rentenrecht nicht ohne eine Betrachtung der unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten für den Tarifbereich und den Beamtenbereich betrachtet werden.

Im Klartext:

Keiner hessischen Beamtin und keinem hessischen Beamten ist es vermittelbar, dass zwar ihre Lebensarbeitszeit auf das Niveau des Rentenrechts angehoben werden soll, aber ihre Wochenarbeitszeit im Gegenzug nicht generell auf die im Tarifbereich geltende Wochenstundenzahl von 40 Stunden heruntergefahren wird.

Im Zuge der Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit sollen auch die Antragsaltersgrenzen und die Versorgungsabschläge überprüft und angepasst werden.

Bezüglich der allgemeinen Antragsaltersgrenze soll es bei dem 63. Lebensjahr bleiben, Allerdings steigen - jahrgangsabhängig - die dann zu entrichtenden Versorgungsabschläge auf bis zu 14,4 % an.

Bei den besonderen Altersgrenzen, die auf bis zu 62 Jahren angehoben werden sollen, wird nach Vorschlag der **Mediatoren** eine neue Antragsaltersgrenze von 60 Jahren eingeführt. Nach Adam Riese führt dies, bei denen die davon Gebrauch machen, dann zu Abschlägen von maximal 7,2 %.

Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte soll von 60 Jahren auf 62 Jahre angehoben werden. Folgt man dem Text im Mediatorenbericht „ Ansonsten erfolgt der Abschlag entsprechend der Erhöhung der Altersgrenzen“ könnte im Falle der Schwerbehinderung und der Dienstunfähigkeit der Versorgungsabschlag letztlich bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (bisher 63. Lebensjahr) berechnet und damit maximal in diesen Fällen weiterhin 10,8 v.H. betragen.

Altersteilzeit ist nach Auffassung der **Mediatoren** – schon aus Kostengründen, aber auch wegen vorzeitigen „Verlustes“ qualifizierten Personals – kein Modell, dass fortgeführt werden sollte.

Der **dbb Hessen** sieht dies anders. Gerade die geplante Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird weitere Probleme hinsichtlich der Dienstfähigkeit aufwerfen. Hier könnte man mit modifizierten Altersteilzeitmodellen „gegensteuern“.

Im Laufbahnrecht spricht sich die **Mediatorengruppe** dem Grundsatz nach für die Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips aus. Allerdings soll der einfache Dienst in den mittleren Dienst integriert und das Eingangsniveau in der ersten Laufbahngruppe auf A 4 angehoben werden. Praktisch stellt sich diese Frage in Hessen nur beim Justizwachtmeister- und Amtsmeisterdienst.

Das Laufbahnsystem als solches soll durch die Bildung von 11 Laufbahnrichtungen (allgemeiner Verwaltungsdienst, Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerverwaltung, Lehrer, Forstverwaltung, Technische Dienste, (Natur-) Wissenschaftliche Dienste, Medizinischer Dienst, Soziale Dienste) mit ca. 30 Laufbahnen (derzeit über 100) modernisiert und flexibler gestaltet werden. Die HLVO und die HLVO b.F. sollen überarbeitet und zusammengelegt werden.

Die Bachelor- und Masterabschlüsse (Bologna-Prozess) werden den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes zugeordnet.

Der prüfungsfreie Aufstieg soll künftig an Berufserfahrung und nicht mehr an die Vollendung des 45. Lebensjahres anknüpfen.

Um eine einheitliche Handhabung des Laufbahnrechts in Hessen zu gewährleisten, soll es keine Änderung des Aufgabenzuschnitts des Direktors des Landespersonalamts geben.

Eine Novellierung des in Hessens geltenden Nebentätigkeitsrechts wird von der **Mediatorengruppe** nicht empfohlen.

Besoldungsrecht:

Ein hessisches Besoldungsrecht „aus einem Guss“ soll das derzeitige „Nebeneinander“ von „versteinertem“ Bundesrecht und rudimentärem hessischen Besoldungsrechts ablösen.

Die Grundgehaltstabelle soll durch Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs und der Ausrichtung an Erfahrungszeiten neu gestaltet werden.

Die neuen Grundgehaltstabellen sollen künftig in allen Laufbahngruppen und für alle aufsteigenden Gehälter einheitlich acht Stufen enthalten. Anknüpfungspunkt für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung soll die leistungsgerecht absolvierte Erfahrungszeit sein. Diese soll zwei Jahre in Stufe 1, jeweils drei Stufen in den Stufen 2 bis 4 sowie jeweils vier Jahre in den Stufen 5 bis Stufe 8 betragen. Grundsätzlich kann das Endgrundgehalt damit in allen Besoldungsstufen nach 23 Dienstjahren erreicht werden. Die zeitliche Stufung der Erfahrungszeiten mit anfangs kürzeren und später längeren Intervallen erscheint den **Mediatoren** geeignet, den zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in der Regel schnelleren Erfahrungszuwachs pauschalierend abzubilden.

Nach Ansicht der **Mediatoren** sollte eine Anhebung des Anfangsgrundgehaltes als Anreiz zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses angestrebt werden. Der **dbb Hessen** legt Wert darauf, dass keinesfalls der neue Tabellenzuschnitt tendenziell zu einem geringeren Lebensarbeitszeiteinkommen führen darf.

Ferner treten die **Mediatoren** für einen Fortbestand der Sonderzahlung sowie der Allgemeinen Stellenzulage als eigenständige Besoldungselemente ein. Gerade bezüglich der Sonderzahlung findet dies nicht den Beifall des **dbb Hessen**. Dieser Gehaltsbestandteil stünde dann immer zur Disposition.

Dagegen findet der Vorschlag der **Mediatorenrunde**, die Grundgehälter nicht abzusenken, ausgesprochene Zustimmung beim **dbb Hessen**.

Die **Mediatorenrunde** spricht sich auch im Lehrerbereich generell gegen funktionsfreie Stellenhebungen aus. Dies sieht der **dbb Hessen** als nicht unproblematisch, weil es nach seiner Einschätzung auch berufliche Entwicklungen für Lehrkräfte geben muss, die nicht Funktionsstellen, z. B. im Schulleitungsbereich, übernehmen.

Die **Mediatoren** sprechen sich im Übrigen für eine Fortentwicklung der bereits bestehenden Elemente der Gewährung einer Leistungsstufe, Leistungsprämie und -zulage aus.

Zur Schaffung größerer Flexibilität und Attraktivität der Leistungshonorierung werden

- Die Einführung eines Sonderurlaubs bis zu drei Tagen im Kalenderjahr als neues Element
- Die Erhöhung der Vergabegrenzen bei Gruppenprämien von jetzt 150 % auf 500 % und
- Die Einbeziehung der B-Besoldung in den Kreis der Begünstigten

gefordert.

Der **dbb Hessen** steht der Gewährung von aktuellen Leistungsanreizen grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber. Solche Leistungsanreize können – wenn sie denn auf Akzeptanz der Beschäftigten stoßen sollen – nur „on top“ gewährt werden und die „Leistungsträger“ müssen in einem transparenten und nachvollziehbarem Verfahren gefunden werden.

Die **Mediatoren** glauben nun - zumindest bezüglich der Finanzierung – einen „Königsweg“ aufzeigen zu können. So soll für die finanziellen Leistungsanreize ein „Budget“ gebildet werden, dass auch – so es denn nicht letztlich in Verfall geraten soll – weder nach dem „Gießkannenprinzip“, ausgeschüttet noch über fünf Jahre angehäuft werden soll. Hiergegen ist

prinzipiell nichts zu sagen. Das Problem ist nur, dass es aus Anteilen von Besoldungserhöhungen und sonstigen Zuwächsen gebildet werden soll. Nach Ansicht der **Mediatoren** entstehen hieraus den Beamtinnen und Beamten keine Nachteile.

„Doch, meine Herren“ so der **dbb Hessen**. Schließlich bleiben dann notwendige Besoldungsanpassungen für alle hinter den Erfordernissen zurück. Wer solche Leistungsanreize will, muss zusätzliches Geld in die Hand nehmen!

Etwas irritiert zeigt sich der **dbb Hessen** über die geplante großzügige Einführung einer möglichen Ausgleichszulage bei Wechsel des Dienstherrn. Hiernach soll Beamtinnen und Beamten, z. B. des Bundes oder anderer Bundesländer, die nach Hessen wechseln, im Interesse der Mobilität eine Ausgleichszulage für etwaig eintretende Einkommensverluste, gewährt werden,

„Nein., meine Herren.“ Es muss bei einem so wirtschaftsstarken Land, wie es Hessen ist, ganz einfach ausgeschlossen sein, dass solche „Einkommensverluste“ eintreten. Wir dürfen kein „Billiglohnland“ im öffentlichen Dienst werden. Dies ist ganz einfach eine Frage der Ehre und des Stellenwertes von Hessen im Kreis der Bundesländer.

Die Stellenobergrenzen sollen nach Auffassung der **Mediatoren** beibehalten werden. Eine Flexibilisierung soll durch befristetes Überschreiten bis zu einem Umfang von 25 % unter Beteiligung des Landespersonalamts möglich sein.

Keine Bedenken hat der **dbb Hessen** gegen den Vorschlag der **Mediatoren** den sog.: „Verheiratetenzuschlag“ unabhängig von der jeweiligen Besoldungsgruppe in gleicher Höhe zu gewähren.

Dies gilt auch für den Vorschlag, die Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen sowie eines höherwertigen Amtes nicht nur beizubehalten sondern die leistungsunfreundliche Wartezeit von 18 Monaten auf 6 Monate abzukürzen.

Nicht auf Beifall des **dbb Hessen** stößt die Empfehlung der **Mediatoren**, die Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen bei Polizei, Justiz, Feuerwehr, Steuerverwaltung und Verfassungsschutz aus Kostengründen nicht wieder einzuführen.

Im Übrigen sprechen sich die **Mediatoren** für eine Überprüfung der Vorschrift zur Mehrarbeit hinsichtlich möglicher Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen aus.

Die Wiedereinführung einer Ballungsraumzulage wird von den **Mediatoren** nicht favorisiert.

Versorgung:

Einen besonderen Akzent möchte Hessen durch die Ermöglichung der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften für ausscheidende Beamtinnen und Beamte anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung setzen.

Auch die **Mediatoren** sprechen sich für eine solche Lösung im Interesse eines besseren personellen Austausches zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft aus. Natürlich besteht andererseits das Risiko, dass gerade besonders qualifiziertes (Führungs-)personal von einem erleichterten Wechsel in die freie Wirtschaft Gebrauch machen könnte, weil diese entsprechende Angebote bekommen. Wie auch immer – künftig soll eine Beamtin oder Beamter, der aus dem Beamtenverhältnis wechselt, in Form eines „Altersgeldes“ seinen erworbenen Pensionsanspruch bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausgezahlt bekommen.

Die **Mediatoren** plädieren für einen – die Strukturverschiedenheit allerdings wahren – grundsätzlichen Gleichklang des Versorgungsniveaus der Beamten mit den Rentnern.

So sprechen sie sich im besonderen auch für eine wirkungsgleiche Übertragung der einschränkenden rentenrechtlichen Regelungen zur Anerkennung von Zeiten einer Hochschulausbildung auf das Versorgungsrecht der Beamten aus

Hierzu weist der **dbb Hessen** ausdrücklich darauf hin, dass bei der Beamtenversorgung das Alimentationsprinzip zu beachten ist und schon deshalb die Beamtenversorgung auf eine Vollversorgung angelegt ist. Die Rente soll dagegen die Grundversorgung sicher stellen.

Die **Mediatoren** sprechen sich im Übrigen zu recht gegen eine Absenkung der Dienstunfallversicherung aus.

Ebenso bemängeln sie zutreffend, dass es auch im neuen Versorgungsrecht zu möglichen mittelbaren Diskriminierungen von Frauen durch die Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei längeren Freistellungszeiten kommt.

Zwecks Vereinfachung regen die **Mediatoren** an, anstelle der rentenbezogenen Kindererziehungszuschlägen monatliche Festbeträge in Höhe von 26,26 € pro Jahr Kindererziehung zu zahlen.

Gleichermaßen soll die Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung vereinfacht werden. Diese soll sich künftig aus einer höheren Besoldungsgruppe als A 4 herleiten. Dafür soll andererseits der bisher zusätzlich gewährte Festbetrag von 30,68 € entfallen. Auch die Rentenanrechnung im Falle der Mindestversorgung soll vereinfacht werden.

Die hessische Versorgungsrücklage als Instrument zur Sicherung der künftigen Versorgungslasten soll unbedingt fortgeführt werden

Im Übrigen soll den hessischen Beamtinnen und Beamten – analog dem Rentenrecht – ein Rechtsanspruch auf eine Versorgungsauskunft eingeräumt werden.

Dieses ist – wie gesagt – der Bericht der **Mediatorengruppe**, der nun politisch erst noch bewertet werden muss. Anschließend wird es umfangreiche Referentenentwürfe zur Vorbereitung des gesetzlichen Verfahrens geben. Die Anhörung der Spitzenorganisationen und das ganze parlamentarische Verfahren stehen auch noch an.

Rechnen Sie deshalb nicht damit, dass die Dienstrechtsreform bereits zum 1.1.2011, geschweige denn zum 1.1.2010 in Kraft tritt. Realistischer dürfte wohl der 1.1.2012 sein.

Der Jahreswechsel naht: TVH und TVÜ-H stehen vor der Tür

Wer sich einen ersten Einblick in das neue Tarifrecht Hessens verschaffen will, möge in den nächsten Tagen auf unserer Internetseite www.dbbhessen.de stöbern. Wir haben ein kleines TVH – ABC eingestellt, das natürlich auch nur - stichwortartig aufgelistet – einen kleinen Überblick über die doch relativ komplizierte Rechtsmaterie bieten kann. Wir werden uns um ständigen Ausbau und Aktualisierung dieser Informationen bemühen.