

dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

An den
Innenausschuss
des Hessischen Landtags
z. Hd. des Vorsitzenden
Herrn Horst Klee, MdL
Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

14.02.2013

Schriftliche Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags zu dem

- **Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) Drucks. 18/6558 - und dem**
- **Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht – Drucks. 18/6256 -**

Hier: Stellungnahme des DBB-Hessen

Ihr Schreiben vom 20.12.2012 – Az: I A 2.6 – Bearbeiterin: Heike Thaumüller

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee, sehr geehrte Landtagsabgeordnete,

der **dbb Hessen** nimmt zu den o.g. Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

Zu 1)

Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“

Mit der Vorlage des Entwurfs des 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes beabsichtigt nun auch Hessen die grundlegende Reformierung seines Dienstrechts abzuschließen und macht über die in Umsetzung des Beamtenstatusrechts und des 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes bereits erfolgten Änderungen hinaus, von seiner im Rahmen der Föderalismusreform I übertragenen Gesetzgebungszuständigkeiten im Laufbahnrecht, im Besoldungsrecht und Versorgungsrecht weiter Gebrauch.

Dabei wurden die bisher bereits erfolgten Neuregelungen integriert und ein „Gesamtpaket“ des nun gültigen hessischen Dienstrechts mit einem novellierten HBG, einer Neu- und Gesamtkonzeption des Hessischen Besoldungsrechts unter Einbau und Überarbeitung des fortgeltenden „versteinerten“ Besoldungsrechts sowie einer Vollersetzung und Überarbeitung der geltenden Versorgungsregelungen durch das neu strukturierte Hessische Beamtenversorgungsgesetz geschnürt.

Nach unserer generellen Bewertung bewegt sich der von der CDU/FDP-Fraktion in die parlamentarische Beratung eingebrachte Gesetzesentwurf eines 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes durchaus in dem durch Artikel 33 GG verfassungsrechtlich vorgegeben Rahmen.

Man trägt zum einen dem Fortentwicklungsgebot des Art. 33 Abs. 4 GG Rechnung und beachtet andererseits die Vorgabe des Grundgesetzes, das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamten-tums zu regeln.

Ebenso registrieren wir, dass dieses Reformgesetz strukturell nicht als „Einsparge-setz“ konzipiert ist, sondern ausweislich der voraussichtlichen haushaltsrechtlichen Auswirkungen eher „erfolgsneutral“ ausgerichtet ist und im einen oder anderen Fall sogar moderate monetäre Verbesserungen zum Inhalt hat.

Deshalb stellen wir dieses Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in seiner grund-sätzlichen Ausrichtung nicht in Frage, auch wenn wir bei der einen oder anderen Re-gelung im Detail noch Änderungsbedarf sehen.

Zudem hat man in diesem, jetzt dem Parlament vorgelegten, Entwurf der Regie-rungsfractionen erfreulicherweise aber auch gewichtigen, von uns in internen Gesprä-chen vorgebrachten Argumenten bereits im Grundsatz Rechnung getragen.

Dennoch stellt sich die Frage, ob nicht weitere flankierende Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst greifen müssten, um den Herausforderungen, die gerade die demographische Entwicklung mit sich bringt, ge-recht zu werden. Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal müssen bereits beim Ein-stieg aus unserer Sicht weitere Anreize geboten werden. Auf Dauer wird man nach unserer Einschätzung nicht umhin kommen, auch das Einstiegsamt A 6 im mittleren und die Eingangsamter im gehobenen und höheren Dienst anzuheben. Vergleichbares gilt für die beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen. Die geplante Umstrukt-urierung der Besoldungstabelle führt nach unseren Berechnungen im höheren Dienst bei Neueinstellungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage dazu, dass selbst Beam-tinnen und Beamten, die wegen etwas längerem Studium oder sonstigen Verzögerun-gen knapp vor Vollendung des 30. Lebensjahres oder gar später eine Beamtenlauf-bahn einschlagen, in der verbleibenden Zeit nicht mehr das vergleichbare Lebensin-kommen erreichen. Diese Problematik könnte sich gerade auch im Lehrerbereich stel-len. Hier sollte dringend – z. B. durch die Anhebung der Eingangsamter, der Anrech-nung der Referendarzeiten des Vorbereitungsdienstes beim Stufeneinstieg- nachge-bessert werden. Auch Berufsschullehrer, die einen längeren, für ihre Lehrtätigkeit er-wünschten, beruflichen Werdegang aufweisen, bevor sie in den 21 Monate dauernden Vorbereitungsdienst an den Studienseminaren für berufliche Schulen eintreten, könn-ten wegen der späteren Verbeamtung zu den Verlierern der neuen Tabellenstruktur zählen. Auch hier sollte über geeignete „Abfederungsmaßnahmen“ nachgedacht wer-den, um weiterhin qualifiziertes Personal zu finden.

Die Beförderungsmöglichkeiten müssen ausgereizt, mögliche Nachschlüsselungen durchgeführt und Sonderschlüssel ausgeschöpft werden. Ggf. muss man auch zu weiteren Verbesserungen im Stellenkegel kommen. Auch das Erreichen des Spitzenamts ihrer Laufbahn muss für leistungsstarke Beamtinnen und Beamten als realistische Karrierechance gelten und auch die generelle Einführung eines Spitzenamtes „A 13 Z“ im gehobenen Dienst wäre ein Motivationsanreiz. Ggf. muss auch über die Schaffung neuer Endämter nachgedacht werden. Sowohl der prüfungsgebundene als auch der prüfungsfreie Aufstieg von einer Laufbahngruppe in die höhere Laufbahngruppe darf keinesfalls erschwert werden.

Ein gewerkschaftliches Ärgernis wurde nicht ausgeräumt: Trotz der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für die hessischen Beamtinnen und Beamten durch das Erste Dienstrechtsmodernisierungsgesetz bleibt es weiterhin auch nach dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz bei der bis zu 42-Stunden-Woche.

Im Einzelnen nehmen wir – soweit aus unserer Sicht erforderlich und grundsätzlich beschränkt auf den Einbau der über das 1. DRModG hinausgehenden Regelungen - zu den zusätzlich geplanten Neuerungen in den Kernbereichen der Dienstrechtsreform (HBG, HBesG, HBeamtVG und HBesVÜG) nachfolgend Stellung. Bei der Gliederung folgen wir – von zusammenfassenden Ausnahmen abgesehen – dem Aufbau der Vorlage und der Reihung der Paragraphen im jeweiligen Gesetz.

Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Allgemeine beamtenrechtliche Neuregelungen (§§ 1 – 12 HBG neu)

Zu erwähnen ist insbesondere die Festlegung des Geltungsbereichs, die Definition wichtiger beamtenrechtlicher Begriffe, die Aufnahme der stellvertretenden Regierungspräsidenten in den Kreis der Beamten, denen das Führungsamt zunächst nur auf Probe übertragen wird, die Sonderregelungen u. a. für die Lebensaltersgrenzen der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie der Beamtinnen und Beamten auf Zeit, Folgen fehlerhafter oder nichtiger Ernennungen und die am bisherigen Recht orientierten Regelungen zum Nebentätigkeitsrecht.

Grundsätzlich hat der **dbb Hessen** gegen die hier beabsichtigten Regelungen keine Bedenken.

Laufbahnrecht (§§ 13 – 23 HBG neu)

Gegen die Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnrechts durch Bündelung der Laufbahnen in 11 Laufbahnfachrichtungen und die damit verbundenen Verbreiterung des Befähigungsbegriffs bestehen aus unserer Sicht keine grundsätzlichen Bedenken. Besonderheiten kann zum einen bei Aufgabenwechsel innerhalb einer Laufbahnrichtung mit Fortbildungsqualifizierung und zum anderen durch die Einrichtung von Laufbahnzweigen Rechnung getragen werden.

Verwandte Laufbahnen werden zu Laufbahnfachrichtungen zusammengefasst. Folgende **elf** Laufbahnfachrichtungen werden eingerichtet:

1. Allgemeine Verwaltung
2. Polizei
3. Feuerwehr
4. Justiz
5. Steuerverwaltung
6. Schuldienst
7. Forstdienst
8. Technischer Dienst
9. Wissenschaftlicher Dienst
10. Medizinischer Dienst
11. Sozialer Dienst

Die **Laufbahnbefähigung** bleibt ein zentraler Begriff des Laufbahnrechts. Bei Laufbahnbewerbern müssen Vor- und Ausbildung, Prüfung sowie sonstige Voraussetzungen geeignet sein, die Befähigung für die Laufbahnen zu vermitteln. Eine Anerkennung der Laufbahnbefähigung kann auch aufgrund Richtlinie 2005/36/EG erfolgen. Auch sogenannten „anderen Bewerberinnen und Bewerbern“ kann unter bestimmten Voraussetzungen die Befähigung zuerkannt werden.

Die Laufbahnbefähigung bezieht sich auf die Laufbahnfachrichtung in Kombination mit der Laufbahngruppe.

Ein Laufbahnwechsel zwischen ähnlichen Laufbahnfachrichtungen ist möglich. Ein Wechsel zwischen Laufbahnzweigen einer Laufbahnfachrichtung tangiert nicht die erworbene generelle Befähigung für diesen Bereich.

Hier geben wir allerdings zu bedenken, dass dies in der Praxis durchaus zu Schwierigkeiten führen könnte. Als Beispiel dürfen wir auf die Laufbahnfachrichtung „Justiz“ verweisen, bei der wir uns nur schwer unproblematische Wechsel von einem Laufbahnzweig in den anderen über bloße Nachqualifikationen vorstellen können (z. B. vom Justizvollzug in den Rechtspflegerdienst und umgekehrt, z. B. vom allgemeinen Justizdienst in den Anwaltsdienst u. ä.)

Die in einem Laufbahnzweig erworbene Laufbahnbefähigung erstreckt sich auf alle Ämter der Laufbahnfachrichtung.

Laufbahngruppenprinzip

Auch gegen die Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips unter Integration des einfachen Dienstes in die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes haben wir keine Einwände.

Es muss allerdings im Rahmen des bisher nicht vorliegenden Konzeptes der Hessischen Laufbahnverordnung gesichert sein, dass Laufbahnschranken zwischen den drei verbleibenden Laufbahngruppen nicht aufgebaut, sondern eher abgebaut werden. So ist es u. E. der falsche Ansatz, Aufstiege gegenüber der bisherigen Rechtslage zu erschweren und zusätzliche Hürden zu errichten.

Selbstverständlich wird die Umsetzung dieser Laufbahnreform generell der eingehenden Evaluation - auch im Hinblick auf die Justierung der neuen Bildungsabschlüsse Master und Bachelor in dieses System - bedürfen.

Abordnungen und Versetzungen (§§ 24 – 27 HBG – neu)

Dem Grunde nach wird das für Abordnungen und Versetzungen im Geltungsbereich des HBG geltende Recht, an das Recht, das kraft Beamtenstatusgesetz für länderübergreifende oder an den Bund erfolgende Abordnungen und Versetzungen gilt, angelehnt. Dies führt z. B. bezüglich des Zeitraums, für den innerhalb Hessens zustimmungsfrei abgeordnet werden kann, zu einer Verlängerung des Dreijahreszeitraums auf fünf Jahre (analog Regelung im BeamStG). Aus Sicht der hessischen Beamtinnen und Beamten ist dies – die dem Gesetzesziel der Erhöhung der Mobilität dient - natürlich eine Verschlechterung ihrer Rechtsstellung.

Soweit Abordnungen und Versetzungen zustimmungsfrei erfolgen können, sollte im HBG – soweit die Initiative hierzu vom Dienstherrn ausgeht – zumindest ein Anhörungsrecht der betroffenen Beamtinnen und Beamten verankert werden. Mag sein, dass möglicherweise bereits aus den allgemeinen, das Beamtenverhältnis prägenden Prinzipien des Schutzes und der Fürsorge eine Anhörung bei ggf. benachteiligenden Folgen von Maßnahmen, die die Rechtsstellung des Beamten berühren, ohnehin geboten sein könnte. Da aber im übrigen Anhörungsrechte explizit auch in anderen Vorschriften, z. B. dem Personalaktenrecht, aufgeführt sind, halten wir einen ausdrücklichen gesetzlichen Hinweis auch bei so einschneidenden Maßnahmen, wie zustimmungsfreien Versetzungen und Abordnungen, für angebracht.

Änderungen wie

- **die verstärkte gesundheitliche Überprüfung**
- **die weitere Stärkung des Grundsatzes Rehabilitation vor Versorgung**
- **die Vereinheitlichung des Beurteilungswesens**

bedürfen künftiger Beobachtung der Auswirkungen in der Praxis bzw. weiterer Prüfung der Umsetzungsschritte.

Im Einzelnen führen wir auf:

Gesundheitliche Eignung und Überprüfung, Rehabilitation vor Versorgung, Dienstunfähigkeit und Reaktivierung (§§ 10 Abs. 2, 36 - 39 HBG - neu)

Gegen die Zielsetzung einer verstärkten Prüfung der gesundheitlichen Eignung und der weiteren Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ ist dem Grunde nach zunächst nichts einzuwenden.

Nunmehr wird die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung in allen Fällen, die in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit münden, gesetzlich verbindlich vorgeschrieben, da hierfür die gesundheitliche Eignung unerlässlich ist.

Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass das bestehende Ermessen bei der prognostische Einschätzung des Dienstherrn alleine bei Vorliegen möglicher gesundheitlicher Risikofaktoren, die sich aber noch nicht durch konkrete Erkrankungen manifestiert haben, nach dem Motto „im Zweifel keine Verbeamtung auf Lebenszeit“ zuungunsten der hierzu anstehenden Beamtin oder des Beamten zu weit ausgelegt wird. In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich, dass bereits mit Inkrafttreten des 1. DRModG das Gendiagnostikgesetz mit seinen Schutzvorschriften auch im Beamtenbereich greift und damit z. B. ein Benachteiligungsverbot wegen genetischer Eigenschaften gilt. Auch z. B. ein von der Norm abweichender Body-Mass-Index (BMI) zwischen 30 und 35 ist für sich alleine betrachtet kein Grund, eine Prognose mangelnder gesundheitlicher Eignung für eine Verbeamtung auf Lebenszeit zu rechtfertigen (vgl. Bayerischer Verwaltungsgerichtshof vom 13.04.2012 – 3 BV 08.405).

Allerdings ist weiter anzumerken, dass das OVG NRW in seiner Entscheidung vom 8.11.2012 (6 A 1459/12) bei einem höheren Adipositas-Grad zumindest die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung auf die gesundheitliche Eignung als gerechtfertigt angesehen hat. Bei gravierendem Übergewicht steigt nach allgemeiner Einschätzung das Risiko körpergewichtsassoziierter Erkrankungen.

Ärztliche Untersuchungen, Beobachtungen und nicht zuletzt die hierauf fußenden Gutachten spielen auch in dem Verfahren bei Dienstunfähigkeit und bei einer eventuellen Reaktivierung eine wichtige Rolle. Letztlich liegt die Entscheidung über eine bestehende Dienstunfähigkeit – wie bisher – aber bei dem Dienstherrn.

Entzieht oder verweigert sich ein Beamter einer angeordneten ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung, kann er so behandelt werden, als sei auf Dienstunfähigkeit erkannt worden.

Der Arzt hat gegenüber dem Beamten eine Hinweispflicht auf den Zweck der Untersuchung bereits zu Beginn der Untersuchung und eine Mitteilungspflicht bezüglich des Ergebnisses.

Entstehende Kosten angeordneter ärztlicher Untersuchungen oder Beobachtung hat der Dienstherr zu tragen.

Neu aufgenommen wurde auch die Bestimmung, dass der Dienstherr in regelmäßigen Abständen das Vorliegen der Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit überprüfen muss. Alle zwei bis drei Jahre muss daher ggf. mit einer ärztlichen „Vorladung“ gerechnet werden, solange man reaktiviert werden kann. Dies gilt allerdings nur für den Regelfall. Nach wie vor kann hiervon abgewichen werden, wenn die Art der Erkrankung eine Wiedergenesung ausschließt. Es ist also nach wie vor eine Einzelfallprüfung unerlässlich.

Es ist zu hoffen, dass die personalverwaltenden Stellen mit dem nötigen Fingerspitzengefühl von ihrem Ermessen Gebrauch machen und nicht etwa exzessiv auch schwer und dauerhaft erkrankte Beamtinnen und Beamten mit ärztlichen Vorladungen traktieren.

Weiter ist im Übrigen an die Verlängerung der Fünf-Jahres-Antragsfrist auf zehn Jahre eines für dienstunfähig erklärten Beamten bzw. einer Beamtin gedacht, selbst die Reaktivierung zu betreiben. Es mag durchaus Fälle geben, die sich erfolgreich auch nach mehr als fünf Jahren in den aktiven Dienst wieder eingliedern. Man sollte jedoch nicht außer Acht lassen, dass es sich bei dem in Betracht kommenden Personenkreis häufig um ältere Personen handelt, die wegen Dienstunfähigkeit aus dem aktiven Dienstverhältnis ausgeschieden sind. Nicht wenigen dürfte es schwer fallen, sich mit fortschreitendem Alter mit den zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen ihres Arbeitsbereichs gerade im Hinblick auf den verstärkten Einsatz neuer Technologien und anderer Organisationsformen einzustellen. Im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die angespannte Personallage in allen Verwaltungsbereichen ist man jedoch verstärkt auf eingearbeitete und belastbare Kräfte angewiesen, die nicht noch zusätzlich Arbeitspensum für wieder dienstfähige, aber nicht voll einsatzfähige „Rückkehrer“, übernehmen können. Hinzu kommt, dass eine aufwendige „Neuqualifizierung“ älterer Rückkehrer im Hinblick auf die sehr begrenzte Anzahl von Jahren, in denen diese im Hinblick auf die Altersgrenzen noch aktiv tätig sind, sich kaum rechnen dürfte. Aus unserer Sicht sollte deshalb der antragsbezogene Fünf-Jahres-Zeitraum entweder nicht überschritten werden oder bei Verlängerung der Frist die Einführung einer Abstandsgrenze zur Regelaltersgrenze erwogen werden, bis zu der reaktiviert werden kann. Im Gegenzug sollte eine vergleichbare Regelung auch für Reaktivierungen auf Initiative des Dienstherrn gelten. Eine Altersbegrenzung bis zu der eine Reaktivierung sinnvoll und zulässig ist, wäre aus unserer Sicht auch unter Geltung des AGG sachlich begründbar.

Vereinheitlichung des Beurteilungswesens (§ 59 HBG - neu)

Gegen die Aufnahme der geplanten Rahmenbedingungen zum Beurteilungswesen ins Hessische Beamtengesetz bestehen keine Bedenken. Vielmehr wird die Aufnahme der Vorschrift, generell turnusmäßige Beurteilungen für jede Beamtin und jeden Beamten vorzusehen, ausdrücklich begrüßt. Turnusmäßige Beurteilungen sind aus Sicht des **dbb Hessen** Anlassbeurteilungen vorzuziehen, weil das Risiko sachfremde Erwägungen in die Anlassbeurteilung einfließen zu lassen, von uns als höher eingeschätzt wird. Steht z. B. konkret die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens an, ist die Versuchung groß, dem gewünschten Bewerber bei einer Beurteilung zu diesem Anlass einen deutlichen – möglicherweise aber unverdienten - Eignungsvorsprung zu bescheinigen.

Vorsicht ist allerdings bei der Umsetzung der Ermächtigungsverordnung zu den allgemeinen Vorschriften des Beurteilungsrechts geboten. So gibt es zwar durchaus Gründe, die für eine Vereinheitlichung des Beurteilungswesens – wie z. B. Vergleichbarkeit der Beurteilung bei Ressortwechsel hessischer Beamtinnen und Beamten – sprechen. Allerdings sollte man die negativen Erfahrungen, die mit der Einführung einer landeseinheitlichen Beurteilungsrichtlinie verbunden waren und zu deren Aussetzung führten, nicht ausblenden. Fraglich ist, ob die Vorteile, die nur in einer überschaubaren Anzahl von Fällen greifen dürften, eventuelle Frustrationen bei Änderungen der bisherigen unterschiedlichen Beurteilungspraxis der Ressorts „wettmachen“. An sich haben sich „ressortspezifische“ Beurteilungsrichtlinien, die auch Besonderheiten von Funktionen und Aufgabenwahrnehmungen der verschiedenen Zweige der öffentlichen Verwaltung besser Rechnung tragen können, eher bewährt. Auch bringt jede Umstellung eines Beurteilungssystems wegen der unmittelbaren Betroffenheit jeder Beamtin und jedes Beamten Verwaltungsaufwand, Unruhe und zusätzliche Akzeptanzprobleme mit sich.

Weitere Änderungen im allgemeinen Beamtenrecht, wie

- die geplanten Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Anpassung des Personalaktenrechts an die aktuelle Entwicklung,

werden von uns begrüßt bzw. mitgetragen.

U. a. ist vorgesehen:

Erweiterung von Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten aus familienpolitischen Gründen (§§ 66, 67 HBG – neu)

Unter Berücksichtigung familienpolitischer Zielsetzungen soll die Höchstdauer der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen von 12 Jahren auf 14 Jahre erweitert werden. Daneben kann – wie bisher – anrechnungsfrei eine dreijährige Elternzeit genommen werden.

Beabsichtigt ist zudem die Dauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung von 15 Jahren auf 17 Jahre anzuheben. Auch der Zeitraum, in dem Beurlaubung und unterhältige Teilzeitbeschäftigung kombiniert werden können, soll von 15 Jahren auf 17 Jahre angehoben werden. Teilzeitbeschäftigung soll auch im Beamtenverhältnis auf Widerruf – allerdings unter Beachtung der Nichtgefährdung des Ausbildungszwecks – grundsätzlich ermöglicht werden.

Da gerade auch die Rahmenbedingungen eines Arbeitsverhältnisses für eine Berufswahl entscheidend sein können und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine immer größere Bedeutung bei dem Berufswunsch zukommt, unterstützt der **dbb Hessen** alle Anstrengungen des öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ein familienfreundliches Umfeld zu schaffen und flexible Arbeitszeitmodelle und Beurlaubungsmöglichkeiten für Kindererziehung und Pflege anzubieten.

Dabei muss die in § 67 HBG verankerte Hinweispflicht auf die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen einer Teilzeit- oder Beurlaubung noch stärker in den Fokus genommen werden. Zunächst einmal sollte man das Wort „langfristige“ im Zusammenhang mit Beurlaubungstatbeständen streichen, um hier Auslegungsschwierigkeiten, zu der Frage was langfristig ist, zu vermeiden. Außerdem sollte das für das Dienstrecht zuständige Ministerium detaillierte Merkblätter über die Folgen von Teilzeit- und Beurlaubung – nicht nur soweit nachteilige Folgen entstehen, sondern auch inwieweit solche nicht eintreten (z. B. bei Elternzeit beim Stufenaufstieg, Wartezeit zur Erfüllung der Voraussetzung für das Entstehen eines Versorgungsanspruchs, „45 er Regelung“ bzw. „40 er“ Regelung bei eintretender Dienstunfähigkeit hinsichtlich des versorgungsabschlagsfreien Ausscheidens, ungekürzte Anrechnung von Wechselschichtdienstzeiten - um nur einige zu nennen) entwickeln und diese regelmäßig aktualisieren, die jeder Beamtin und jedem Beamten auszuhändigen sind, um diese bereits **vor einer möglichen Antragstellung** in Kenntnis über die rechtlichen Konsequenzen zu setzen.

Außerdem sollten nicht nur im Erlasswege – sondern ausdrücklich im Gesetz – in allen betroffenen Rechtsgebieten klarstellende Regelungen erfolgen, wann Teilzeitbeschäftigungszeiten wie Vollzeiten anzurechnen sind.

Auch die Beurlaubungsmöglichkeiten ohne Bezüge aus sonstigen Gründen sollten ausgebaut werden. So sollte man sich nicht gegen Beurlaubungen sperren, die dem Aufbau zusätzlicher Qualifikationen, dienen. So sollten z. B. die Aufnahme eines Hochschulstudiums von Beamtinnen oder Beamten, die sich im gehobenen Dienst befinden oder auch Beurlaubungen zwecks Familienzusammenführung bei Arbeitsplatzwechseln des Ehegatten im In- und Ausland ermöglicht werden. Gleichzeitig sollten flankierend durch Bereitstellung der entsprechenden Leerstellen die haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung geschaffen werden.

Personalaktenrecht (§§ 86 - 93 HBG - neu)

Das Personalaktenrecht wird unter datenrechtlichen Aspekten und unter Berücksichtigung der informationellen Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten neu gefasst. Zugriff haben nur Beschäftigte, die im Rahmen der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind.

Ferner werden Auswertungsrechte vorgesetzter Dienstbehörden zwecks Ausübung von Kontroll- und Aufsichtsbefugnissen und zur Erstellung von Auswertungen bei automatisierten Personalverwaltungssystemen definiert. Auch die Innenrevision kann im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung erforderlichenfalls in die Personalakten involvierter Beschäftigter Einsicht nehmen können.

Personaldaten können im Übrigen naturgemäß auch im Rahmen der technischen Betreuung automatisierter Personalaktendaten den damit beauftragten Beschäftigten – ungewollt – sichtbar werden.

Auch unter Berücksichtigung des hoch zu wertenden Anspruchs auf Datenschutz und informelle Selbstbestimmung der Beamtinnen und Beamten scheinen die Regelungen zu den teilweise mit Protokollierungspflicht versehenen Einsichts- und Kontrollrechten sowie den Auswertungs- und Aufsichtsbefugnissen vertretbar und ausgewogen ausgestaltet.

Die in § **92 Abs. 1 HBG** vorgenommene Nummerierung ist redaktionell zu korrigieren.

Landespersonalkommission (§§ 99 – 103 HBG - neu)

Es ist zu begrüßen, dass der Aufgabenzuschnitt der Landespersonalkommission, die bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen mitwirkt, hierüber berät und ggf. Verbesserungsvorschläge unterbreitet sowie bei der Erteilung bestimmter gesetzlich vorgesehener Ausnahmetatbestände im jeweiligen Einzelfall einzuschalten ist, unverändert bleibt.

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Ausgleichszulagen werden neu konzipiert (§§ 14 – 15 HBesG - neu)

Bei Ausgleichszulagen, die im Falle des Verlustes von Dienstbezügen aus dienstlichen – nicht persönlichen – Gründen in Betracht kommen, ist zu unterscheiden, ob sie zur Abfederung der Verringerung des Grundgehalts, ggf. auch grundgehaltsähnlicher Bezüge (z. B. allgemeine Stellenzulage) bzw. des Wegfalls von Amtszulagen dienen, oder ob es sich um den Ausgleich für den Wegfall von Stellenzulagen (Funktionszulagen) handelt.

Im ersten Fall wird dem Grunde nach ein ungeschmälerter Besitzstand – eine solche Ausgleichszulage ist auch ruhegehaltsfähig – eingeräumt. Im zweiten Fall erfolgt im Regelfall eine kontinuierliche jährliche Abschmelzung von jeweils 20 Prozent in einem Fünfjahreszeitraum.

Die jetzt von künftigen Gehaltsanpassungen unabhängige schrittweise Absenkung, die aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung erfolgt, ist als noch akzeptabel zu bezeichnen.

Voraussetzung für die Gewährung der Ausgleichszulage ist – neben der dienstlichen Veranlassung des Wegfalls –, dass die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat.

Neu eingeführt wird eine Ausgleichszulage im Falle eines Dienstherrnwechsels, wenn hieran ein besonderes dienstliches Interesse besteht und die Bezüge nach hessischem Besoldungsrecht hinter den Bezügen zurückbleiben, die die Beamtin oder der Beamte beim bisherigen Dienstherrn erhalten hat. Bezüge in diesem Sinne sind die Summe des Grundgehalts und der Amts- und Stellenzulagen einschließlich der Sonderzahlung oder ihnen entsprechende Leistungen. Diese Zulage soll nach der Föderalismusreform einen Wechsel qualifizierten Personals z. B. vom Bund oder aus anderen Bundesländern nach Hessen erleichtern. Der **dbb Hessen** hofft im Interesse des Erhalts eines vernünftigen Gehaltsniveaus der hessischen Beamtinnen und Beamten, dass sich die Anwendung dieser Vorschrift erübrigt oder auf extreme Einzel – und Ausnahmefälle beschränkt.

Rechtsanspruch auf Anpassung der Besoldung nun im Hessischen Besoldungsrecht verankert – Versorgungsrücklage wird weiter aufgestockt (§ 16, 17 HBesG - neu)

Die bereits im Bundesbesoldungsgesetz festgeschriebene Regelung, dass die Beamten Anspruch auf regelmäßige Anpassung ihrer Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung haben, wird nun in § 16 HBesG verankert. Er ist die einfachgesetzliche Ausgestaltung des verfassungsrechtlich garantierten hergebrachten Grundsatzes auf amtsangemessene Alimentation. Im Folgeparagrafen wird geregelt, dass zur Sicherung der künftigen Versorgungsleistungen

eine Versorgungsrücklage gebildet und hierzu das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten um 0,2 v. H. bis zum 31.12.2017 abgesenkt wird. Diese Regelung greift bei jeder künftigen linearen Gehaltserhöhung ab dem Kalenderjahr 2013 und zwar unabhängig davon, ob das 2. DRModG schon in Kraft ist oder nicht. Der Grund liegt darin, dass bis zu dem Inkrafttreten das „Altrecht“ des Bundes im Besoldungsbereich gilt. Dieses sah aber bereits diese Minderung der Besoldungsanpassung zum Aufbau einer Versorgungsrücklage vor. Die Anwendung dieser Regelung war nur solange ausgesetzt, solange die später verordnete schrittweise Absenkung des Versorgungssatzes griff. Nachdem auch in Hessen mit der Besoldungsanpassung am 1.10.2012 der achte Schritt der Absenkung des Versorgungssatzes (z. B. wurde der Höchstsatz der Versorgung von 75 % auf 71,75 % abgesenkt) vollzogen wurde, setzt wieder automatisch die „alte“ bundesgesetzliche Regelung, die bis zur Neufassung des Hessischen Besoldungsrechts Gültigkeit hat, ein. Mit Inkrafttreten des 2. DRModG wird es lediglich auf die „hessenspezifische“ Rechtsgrundlage umgestellt.

Um trotz der Aussetzung des Aufbaues der Versorgungsrücklage bis zum Jahre 2012 dieses Sondervermögen zu stärken, sollen zusätzlich im Übrigen mindestens die Hälfte der durch die Absenkung des Versorgungssatzes ersparten Versorgungsaufwendungen bis zum Jahre 2017 diesem Sondervermögen zugeführt werden.

Der **dbb Hessen** hält den weiteren Aufbau der Versorgungsrücklage als Sondervermögen, das ausschließlich zur Mitfinanzierung künftiger Versorgungsausgaben für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger dient, für unbedingt erforderlich. Er fordert nachdrücklich, dieses Sondervermögen, zu dem die Beamtinnen und Beamten einen wesentlichen Eigenbeitrag leisten, weiter aufzubauen, möglichst sicher anzulegen und später und ausschließlich nur zweckgebunden zu verwenden.

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 21 HBesG – neu)

Hier wäre es angesichts der jüngsten Rechtsprechung anzuraten, aus Gründen der Praktikabilität eine Formulierung zu finden, die die Bündelung von Dienstposten bei der Dienstpostenbewertung ermöglicht, ohne den Anspruch auf amtsadäquate Verwendung grundsätzlich in Frage zu stellen. So sollte z. B. das Vorliegen sachlicher Gründe für den Fall der Bündelung der Bewertung von Eingangs- und erstem Beförderungssamt durch gesetzliche Ermächtigung einfach unterstellt werden können. Vielfach sprechen aber auch in anderen Fällen personalwirtschaftliche, aber auch sonstige Gründe der personellen Kontinuität in Spezialbereichen dafür, auch ohne Aufgaben- oder Funktionswechsel befördert werden zu können. So sollte im Bedarfsfall, ggf. im Wege einer gesetzlichen Verordnungsermächtigung, die Möglichkeit geschaffen werden, in begrenztem und gebotenem Umfang – nicht die gesamte Laufbahngruppe umfassend – eine gewisse „Bandbreitenbewertung“ einzelner Dienstposten zuzulassen.

Anhebung des ersten Eingangsamts im mittleren Dienst (§ 25 HBesG – neu)

Ausdrücklich begrüßen wir die Anhebung des ersten Eingangsamts in der zusammengefassten Laufbahn des einfachen und mittleren Dienstes auf A 5 und die Anhebung der in A 3 eingestuften Beamten in die Besoldungsgruppe A 4, für die Justizwachmeister nach A 5, in dieser Laufbahngruppe. Daneben bleibt als **zweites Eingangssamt dieser Laufbahn** die Besoldungsgruppe A 6 – nach dem bisherigen Recht das alte Eingangssamt der Laufbahn des mittleren Dienstes – erhalten.

Obergrenzen für Beförderungssämter (§ 27 HBesG – neu)

Die Stellenobergrenzen für Beförderungssämter werden in dem bisherigen Regelungsgehalt und -umfang unverändert beibehalten. **Anlage IX** des Gesetzes listet sowohl die allgemeinen, für die jeweiligen Laufbahngruppen geltenden, Obergrenzen als auch die für spezielle Laufbahnen und Funktionsbereiche geltenden besonderen Obergrenzen auf. Die letztgenannten Sonderschlüssel ermöglichen im Stellenplan eine höhere Anzahl von Beförderungsmöglichkeiten auszuweisen.

Wir halten ein solches strukturiertes Stellensystem trotz der allseits praktizierten Budgetierung als Orientierungshilfe für Nachschlüsselungsmöglichkeiten und eine funktionsgerechte Stellenbewertung im Beamtenbereich nach wie vor als hilfreich, ja sogar unverzichtbar.

Neu eingeführt wird die Möglichkeit - zeitlich befristet - diesen Rahmen in begründeten Ausnahmefällen um 25 % anzuheben. Hier wäre zu überlegen, ob es wirklich einer Befristung bedarf oder diese Lockerung im Bedarfsfall nicht auch unbefristet ausgesprochen werden könnte.

Neue Struktur der Besoldungstabelle A (§§ 28 - 31 HBesG – neu)

Kernstück der Änderungen im Besoldungsrecht im 2. DRModG ist die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle A, die eine Abkehr vom Besoldungsdienstalter hin zu einem Fortschreiten in der Tabelle durch beruflichen Erfahrungszuwachs bringt.

Aus unserer Sicht ist es auch dringend anzuraten – schon wegen der europäischen Vorgaben, u. a. der einschlägigen Richtlinien des AGG und unter Beachtung der Rechtsprechung des EuGH und der nationalen Gerichtsbarkeit – die bisherige, doch sehr an dem Lebensalter orientierte, Besoldungstabelle A durch eine an mehr leistungsorientierten Kriterien – wie z. B. berufliche Erfahrung – angelegte Besoldungsordnungsstruktur so schnell wie möglich abzulösen.

Angesichts divergierender Rechtsprechung ist es zum jetzigen Zeitpunkt als offen zu bezeichnen, ob die derzeitige Konzeption des Tabellenaufbaues, deren Gehaltsgefüge im Wesentlichen strukturell an das erreichte Lebensalter knüpft, nicht altersbezogen diskriminierend ist.

Mit der Neujustierung des Tabellenaufbaues wird zumindest für die Zukunft dieses Risiko – das erhebliches Nachzahlungspotential beinhaltet – vermieden.

Die neue Grundtabelle umfasst künftig einheitlich in allen drei Laufbahngruppen der Besoldungsordnung acht Stufen, die in sieben Aufstiegsintervallen bis zum Erreichen der Endstufe durchlaufen werden.

Das Anfangsgrundgehalt wird nicht abgesenkt, sondern moderat angehoben. Das Endgrundgehalt bleibt unverändert. Auf den Einbau der allgemeinen Stellenzulage und der Sonderzahlung wird verzichtet.

Grundsätzlich wird auch ein vergleichbares Lebenserwerbseinkommen wie unter der alten Tabellenstruktur angestrebt. Ob dies in jeder Besoldungsgruppe individuell oder auch strukturell immer zu erreichen ist, ist allerdings offen. Wir fürchten hier vor allem eine Benachteiligung der Laufbahngruppe des höheren Dienstes. Gerade bei „Späteinsteigern“ in den öffentlichen Dienst – wie z.B. nach längerem Studium im höheren Dienst ohne Möglichkeit der Anrechnung vergleichbarer oder förderlicher Zeiten – wird das erreichbare Lebenserwerbseinkommen im Vergleich zu der bisher gültigen Tabelle sinken.

Dies wäre aus Sicht des **dbb Hessen** im Interesse einer qualifizierten Nachwuchsgewinnung im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft schädlich. Ggf. müsste durch verbesserte Karrierechancen hier gegengesteuert werden.

Strukturell ist aber nach unseren Berechnungen bei frühen Berufseinsteigern oder solchen, die später einsteigen, aber anrechenbare Zeiten einbringen, das Erreichen eines vergleichbaren Lebenserwerbseinkommens gewährleistet.

Die geplante Systemumstellung durch den jetzt vorliegenden Gesetzesentwurf erfolgt – sieht man von der Sonderproblematik der Laufbahngruppe des höheren Dienstes einmal ab – im Übrigen nach unserer Einschätzung im Wesentlichen mit dem erforderlichen Augenmaß und auch unter Berücksichtigung gesellschaftlich erwünschter Verhaltensweisen. So wirken sich z. B. Zeiten der Kinderbetreuung pro Kind bis zu drei Jahren – dies entspricht der Elternzeit – und Pflegezeiten pflegebedürftiger naher Angehörigen nicht negativ auf die Stufenlaufzeit aus. Wir würden uns allerdings weitergehend wünschen, dass generell Zeiten der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen die Stufenlaufzeit nicht negativ tangieren.

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

Ausdrücklich positiv anzumerken ist, dass auch Hessen entgegen dem Referentenentwurf keinen Sonderweg im Vergleich zum Bund und anderen Bundesländern bezüglich der Hemmung der Stufenlaufzeit im Falle von Langzeiterkrankungen einschlägt.

Ebenso ist mit der beabsichtigten Fassung gesichert, dass auch freigestellte Personalräte keinen Nachteil beim Stufenaufstieg erfahren.

Auch die Hemmung des Stufenaufstiegs bei sogenannten „Minderleistern“ ist vom Tisch. Hier bietet letztlich bereits das bestehende Disziplinarrecht im Verschuldensfalle ausreichende Sanktionsmöglichkeiten.

Nicht Rechnung getragen hat man aber unseren Vorstellungen auf Einbau der Sonderzahlung in die Grundtabelle. Zwar nimmt diese regelmäßig – auch ohne, dass diese Bestandteil des Grundgehalt ist – bisher an den linearen Gehaltssteigerungen teil und ist auch ruhegehaltstfähig. Es wäre aber ausgesprochen beruhigend, wenn diese – wie beim Bund – in die Grundtabelle integriert und nicht als gesonderter Gehaltsbestandteil zukünftig zur Disposition stünde. Zudem wird sie ausdrücklich nicht als „Dienstbezug“ i. S. des § 1 Abs. 2 HBesG, sondern nur als „Sonstiger Bezug“ i. S. des § 1 Abs. 3 HBesG ausgewiesen. Dies führt dazu, dass die Sonderzahlung bei verschiedenen Vorschriften, die auf die Dienstbezüge als Bezugsgröße abstellen, außer Betracht bleibt und obwohl die Sonderzahlung als regelmäßige monatliche Bezügezahlung Bestandteil des Monatsgehalts ist, sich bei bestimmten Leistungen nicht wiederfindet. Als Beispiele seien nur die Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit und die Bemessungsgrundlage beim Sterbegeld genannt.

Positiv ist anzumerken, dass man unter Berücksichtigung auf die sich aufgrund der demographischen Entwicklung verschärfenden Wettbewerbssituation zwischen dem öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses die Eingangsbesoldung nicht etwa – wie andere beabsichtigen – absenkt, sondern im Gegenteil moderat anhebt.

Familienzuschlag (§§ 42 - 44 HBesG – neu)

Der **dbb Hessen** begrüßt, den Wegfall des zweistufigen Familienzuschlags durch einheitliche Gewährung des höheren Zuschlags.

Ebenso bestehen gegen die Neuregelungen der Konkurrenztabbestände unter Berücksichtigung der Neuordnung des Tarifrechts keine Einwände.

Allerdings sollte man der seit geraumer Zeit vorgenommenen Änderung des Bundes folgen, die Voraussetzungen zur Gewährung des Familienzuschlags nach § 43 Abs. 1 Nr. 4 HBesG zu entschlacken. Wie der Bund sollte man auf die komplizierte Anrechnungsregelung von Mitteln, die anderweitig zur Bestreitung des Unterhalts des aufgenommenen Kindes oder der nicht nur vorübergehenden Aufnahme anderer hilfebedürftiger Personen zur Verfügung der bestehen, verzichten.

Aktuelle Leistungsanreize (§ 46 HBesG - neu)

Nach wie vor ist der Ausbau des Systems der Gewährung aktueller Leistungsanreize ein Gesetzgebungsziel. Offenbar verspricht man sich davon eine Steigerung des internen personellen Wettbewerbs im öffentlichen Dienst und in dessen Folge mehr Effizienz und Effektivität. Ob die Implementierung solcher Anreizsysteme wirklich unter dem Strich zu einem qualitativ und quantitativ besser aufgestellten Dienst führt, ist fraglich. Ob aktuelle finanzielle Leistungsanreize zu noch zu steigernder Motivation und zusätzlicher Leistungssteigerung ohnehin herausragender Leistungsträger führen werden, ist zwar nicht völlig ausschließbar. Genauso wenig ist allerdings auszuschließen, dass der größere Teil der Beschäftigten, die nicht in den Genuss von Leistungsprämien und Leistungszulagen kommen, die von ihnen erbrachte Leistung als nicht hinreichend gewürdigt und anerkannt sieht. Dies könnte bei einigen im Gegenzug zu Demotivationseffekten führen, die im Einzelfall bis zur „inneren Kündigung“ führen könnten. Mag man auch einwenden können, die Belohnung von Leistungsträgern sei

nicht nur Ansporn, sondern auch eine Frage gerechter Bezahlung, so bleibt doch das Problem, dass die zutreffende Leistungseinschätzung durch die Vorgesetzten eine ausgesprochen anspruchsvolle, nicht immer auf allgemeine Akzeptanz stoßende, Aufgabe ist. Geordnete Verfahren, wie sie z. B. im Rahmen der turnusmäßigen Beurteilungsrunden vorgesehen sind, wären erforderlich, um hier zu gerichtsfesten Entscheidungen auch bei der Vergabe von aktuellen Leistungsanreizen zu kommen. Dies bedeutet hohen Verwaltungsaufwand und zusätzliche Risiken vor Gericht.

Zudem ist das Leistungsprinzip ohnehin im Laufbahnrecht durch das Prinzip der Bestenauslese bereits verankert. Das Fortschreiten in der Laufbahn durch ausreichende Beförderungsmöglichkeiten ist aus Sicht der Beamtinnen und Beamten das beste Leistung anerkennende Motivationsinstrument.

Es stellt sich außerdem die Frage der Finanzierung dieser Leistungsanreize. Selbst wenn sie aus künftigen Einkommenszuwächsen herausgeschnitten werden sollten, werden sie auf vehemente Ablehnung stoßen, wenn sie zu Lasten einer linearen Komponente gehen würden. Ein Einstieg könnte vom **dbb Hessen** bestenfalls unter der Voraussetzung akzeptiert werden, wenn hierfür zusätzliche Haushaltsmittel bereitgestellt und sie damit „on top“ gewährt würden.

Dies müsste umso leichter fallen, als die Beamtinnen und Beamten bei dem Neuschnitt der Tabellenstruktur im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 24.2.1997 bereits Besoldungseinbußen hinnehmen mussten, die erklärtermaßen für die Zahlung aktueller Leistungsanreize verwendet werden sollten. Zur „Ausschüttung“ dieser „Abschöpfungen“ über Leistungszulagen oder Prämien ist es so gut wie nie gekommen, und die bis heute entstehenden „Tabellenstrukturgewinne“ wurden vom Haushaltsgesetzgeber einfach „ingesackt“.

Entgegen dem Referentenentwurf ist nunmehr nicht mehr zwingend vorgeschrieben, dass bei Besoldungsanpassungen ein Teil der Besoldungserhöhung für aktuelle Leistungsanreize reserviert wird. Aktuelle Leistungsanreize – lassen wir einmal die ohnehin bestehende Schwierigkeit einer objektiven Leistungseinschätzung außer Betracht – werden weder in die Besoldungstabelle integriert, noch werden sie versorgungswirksam. Eine kraft Gesetzes vorgegebene „Reservierungspflicht“ hätte die hessischen Beamtinnen und Beamten automatisch von der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt.

Der gesetzliche „Fallstrick“ der „Automatik“ ist damit aus der Welt. Grundsätzlich ist aber nicht gesichert, dass nicht doch im Tatsächlichen entsprechend verfahren werden könnte.

Wir appellieren an dieser Stelle dafür, unbedingt einen „Gleichklang“ zwischen den Beschäftigtengruppen im Falle der Nutzung dieses Instrumentariums im Landesbereich auch tatsächlich zu praktizieren. Es kann nicht angehen, in Entgelttrunden Einkommenszuwächse unterschiedlich strukturiert auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen – Tarifangehörige und Beamtinnen und Beamten – zu verteilen. Als Beispiel sei hier zu nennen, dass man nicht mit einer Beschäftigtengruppe eine lineare Erhöhung von 3 v. H. aushandeln kann und die andere Gruppe mit 2 v.H. linearer Erhöhung zuzüglich einer einprozentigen Leistungskomponente in Anbetracht der fehlender Dynamisierung und Versorgungswirksamkeit „abspeist“.

Am liebsten wäre es uns, wenn man z. B. durch die Aufnahme des Satzes – „Monetäre Leistungsanreize bei Einkommensanpassungen können insoweit gewährt werden, als sie dem Zwecke einer einheitlichen Struktur der Leistungsbezahlung aller Beschäftigtengruppen dienen“ – deutlich machen könnte, dass Leistungselemente für die Beschäftigten – unabhängig von ihrem Status - nur insgesamt und nach vergleichbarem Muster konzipiert und eingeführt werden können.

Sonstige Neuerungen im Besoldungsrecht (§ 13, § 23, §§ 32 – 39, §§ 40 - 41 HBesG – neu)

Die Verjährungsfrist von drei Jahren für besoldungsrechtliche Ansprüche wird im HBesG verankert.

Die B-Besoldung wird, weil es sich um Festgehälter handelt, strukturell nicht verändert.

Die Regelungen des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes werden in das Hessische Besoldungsgesetz integriert. Hier war die W-Besoldung im Vorgriff unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung bereits gesondert mit Wirkung zum 1.1.2013 novelliert worden.

Soweit im Wege der Besitzstandswahrung noch die C-Besoldung greift, erfolgt – allerdings ohne Intervalländerung – der Stufenaufstieg nach Erfahrungszeiten.

Die Grundgehaltstabelle der Richterinnen, Richter Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird – allerdings bei R 1 und R 2 in Abkehr vom System des Lebensalters hin zur Orientierung an Berufserfahrung – beibehalten. Dabei erfolgt gleichzeitig in der Stufe 1 eine Anhebung des Grundgehalts um 1,5 %. Für die Besoldungsgruppen R 3 – R 8 sind – wie bisher – Festgehälter vorgesehen.

Im Führungsbereich erfolgt eine Anhebung der Ämter in der Besoldungsordnung R. Damit soll der geänderten Ämterstruktur bei Gerichten und Staatsanwaltschaften und Gerichten mit besonderen Aufgaben umfassend Rechnung getragen werden.

Gegen die unter „Sonstiges“ aufgezählten beabsichtigten Neuregelungen im Besoldungsbereich bestehen aus Sicht des **dbb Hessen** keine Einwände.

Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

Auch die beabsichtigte Novellierung des Versorgungsrechts ist – vielen Unkenrufen zum Trotz – dem Grunde nach ausgewogen ausgefallen und trägt dem besonderen auf Lebenszeit angelegten Rechts- und Treueverhältnis Rechnung.

Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten auch unter 17 Jahren berücksichtigungsfähig (§ 6 HBeamtVG und weitere Rechtsvorschriften, die die Begrenzung enthielten - neu)

Die bisherige Begrenzung der Berücksichtigung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit erst ab der Vollendung des 17. Lebensjahres entfällt. Hier geht man davon aus, dass die bisherige Regelung im Hinblick auf die Vorgabe der Diskriminierungsfreiheit nicht mit dem europäischen Recht und dem AGG kompatibel war. Mehrere Paragraphen des Beamtenversorgungsgesetzes sind von dieser Änderung betroffen.

Damit zieht der Hessische Gesetzgeber für die Zukunft die erforderlichen Konsequenzen aus den Vorgaben der Rechtsprechung. Denkbar ist, dass sich auch „Altfälle“ – zumindest soweit keine bestandskräftigen Versorgungsbescheide vorliegen – auf diese Rechtsauffassung berufen könnten.

Anrechnung von Ausbildungszeiten bleibt im bisherigen Umfang erhalten (§ 12 HBeamtVG - neu)

Zeiten einer Fachschul- und Hochschulausbildung werden weiterhin bis zu drei Jahren angerechnet.

Damit verzichtet man in Hessen im Hinblick auf die schwierige Konkurrenzsituation bei der aktuellen Bezahlung mit der privaten Wirtschaft auf eine Kürzung der Studienzeiten, die weiterhin in bisherigem Umfang bei der Anrechnung auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Dies begrüßt der **dbb Hessen** ausdrücklich.

Versorgungsabschläge (§ 14 Abs. 3 HBeamtVG - neu)

Überlegen könnte man, ob man nicht über die bisherigen versorgungsabschlagsfreien Sonderregelungen (z. B. „45er Regelung für langjährig Beschäftigte, 40-Jahresregelung für langjährig Beschäftigte, die dienstunfähig werden, an Zeitdauer orientierter Staffelregelung des versorgungsfreien Ausstiegs bei Schicht- und Wechselschichtdienst etc.) hinaus, auch eine Sonderregelung für langjährig schwerbehinderte Menschen treffen könnte, um diesem Personenkreis, soweit er von der besonderen Antragsaltersgrenze Gebrauch macht, von Versorgungsabschlägen zu entlasten.

Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4 HBeamtVG - neu)

Die amtsunabhängige Mindestversorgung wird auf eine neue Berechnungsgrundlage umgestellt. Anstelle von 65 % des Grundgehalts aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich eines Festbetrags von 30,68 Euro, wird nunmehr auf 62 % aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 ohne zusätzlichen Festbetrag abgestellt. Daneben ist aber weiterhin als Vergleichsberechnung die amtsabhängige Mindestversorgung gegenüberzustellen. Das „Günstigerprinzip“ ist weiterhin zu beachten.

Gegen die Regelung, die der künftigen Entwicklung im Laufbahnrecht Rechnung trägt und vor allem auch der Verwaltungsvereinfachung dient, bestehen aus Sicht des **dbb Hessen** keine Bedenken.

Auch die diskriminierende „Quotierungsregelung“, die bei längerfristigen Freistellungszeiten griff, ist – unter Beachtung der Vorgaben der Rechtsprechung – vom Tisch.

Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts (§ 15 HBeamtVG – neu)

Mit der Aufzählung und damit Konkretisierung der Berechnungsgrundlagen des Ruhegehalts in Satz 1 des § 15 HBeamtVG der Vorschrift kommt mit Inkrafttreten der Änderung die Rechtsauslegung des Bundesverwaltungsgerichts zu der bisherigen Formulierung „nach den sonstigen Vorschriften“ berechnete Ruhegehaltsatz nicht mehr zur Anwendung. Das Bundesverwaltungsgericht vertrat entgegen der Verwaltungsmeinung in seinem Urteil vom 23.6.2005 die Auffassung, dass es sich auch bei dem Mindestruhegehaltsatz um einen berechneten Ruhegehaltsatz handelt. Auch der Bund veranlasste in Folge dieser Rechtsprechung im Rahmen seiner Dienstrechtsreform eine Rechtsänderung, die diese Auslegung nicht mehr zuließ und die das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 2. Mai 2012 - 2 BvL 5/10 nicht beanstandete. Auch in Hessen kommt es im Falle der Mindestversorgung damit künftig nicht mehr zu einer vorübergehenden Erhöhung des Versorgungssatzes.

Der **dbb Hessen** akzeptiert diese aus Sicht der Initiatoren des Gesetzesentwurfs notwendige Klarstellung der Rechtslage.

Versorgungsehe (§ 24 Abs. 1 Satz 2 HBeamtVG – neu)

Die Prüfung, ob eine „Versorgungsehe“ vorliegt, wird nur noch geprüft, wenn die Ehe höchstens drei Monate Bestand hatte. Eine „Nichtversorgungsehe“ liegt in jedem Fall vor, wenn der Tod durch einen Unfall verursacht wurde.

Aus Sicht des **dbb Hessen** bestehen gegen diese Regelung, die Schwierigkeiten bei der Feststellung der jeweiligen Lebenssachverhalte durch Verkürzung der bisherigen Jahresfrist des Bestehens der Ehe auf drei Monate begrenzen will, keine Einwände.

Höhe des Witwen- und Witwergeldes (§ 25 HBeamtVG – neu)

Wie bisher gilt bei sogenannten „Altehen“ der Prozentsatz von 60 v. H. und für „Neuehen“ der Prozentsatz von 55 v. H. des Ruhegehalts, wobei es bezüglich der Voraussetzungen eine weitere Differenzierung für Ehen gibt, die vor dem 1.1.2002 und ab dem 1.1.2005 geschlossen wurden. Bei gravierenden Altersunterschieden (mehr als 20 Jahre Differenz) und gleichzeitiger Kinderlosigkeit aus dieser Ehe kommt es – wie bisher - zu prozentualen Kürzungen in Fünf-Prozent-Schritten. Andererseits erhöht sich der Prozentsatz bei „Neuehen“ im Fall von dem Witwer oder der Witwe zuzurechnenden Kindererziehungszeiten gestaffelt bis zu 60 Prozent.

Aus Sicht des **dbb Hessen** bestehen gegen die beabsichtigte Neuregelung keine Bedenken.

Verkürzung der Meldefrist bei Dienstunfällen (§ 37 HBeamtVG – neu)

Die Meldefrist für Dienstunfälle wird auf 1 Jahr verkürzt. Fristwährend kann die Meldung eines Unfalls bei einer Polizeidienststelle erfolgen. Nur im Sonderfall kann bei Versäumen dieser Ausschlussfrist innerhalb eines 10-Jahreszeitraums nach dem Unfall noch auf Unfallfürsorge erkannt werden. Der Dienstvorgesetzte hat bei jedem ihm bekannt gewordenen oder gemeldeten Unfall unverzüglich die Untersuchung einzuleiten, ob ein anzuerkennender Dienstunfall vorliegt und den Betroffenen vom Ergebnis schriftlich zu unterrichten.

Auch gegen diese Neuregelung werden seitens des **dbb Hessen** keine Einwände erhoben.

Kindererziehungszuschlag und Pflegezuschlag (§ 56 HBeamtVG – neu)

Zunächst einmal ist zwischen „Altkindern“, die vor dem 1.1.1992 geboren sind und „Neukindern“, die nach dem 31.12.1991 geboren sind, zu unterscheiden. Kindererziehungszeiten sind bei „Altkindern“, die in der Beamtenzeit geboren wurden, bis zu dem Tag ruhegehaltstfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wurde.

Bei „Neukindern“ wird neben dem Ruhegehalt ein Kindererziehungszuschlag bezahlt. Die Berechnung wird grundsätzlich vom Rentenrecht gelöst und stattdessen ein Festbetrag neben dem Ruhegehalt gezahlt. Der Kinderzuschlag beträgt bei 36 Monaten Erziehungszeit für das erste Kind bis zur Besoldungsgruppe A 8 85 Euro und ab der Besoldungsgruppe A 9 80 Euro. Diese Sätze erhöhen sich für das zweite Kind um je 5 Euro und für jedes weitere Kind um 10 Euro. Sie erfahren im Falle der Pflegebedürftigkeit eine weitere – geringfügige – Aufbesserung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Diese Zuschläge müssen aber aus Sicht des **dbb Hessen** unbedingt mit einer automatische „Dynamisierungsklausel“ versehen werden.

So muss nach Auffassung des **dbb Hessen** ausdrücklich gesetzlich geregelt werden, dass die Kinderzuschläge bei allgemeinen Erhöhungen der Versorgungszahlungen (linearen Anpassung der Versorgung im Rahmen von Besoldungsrunden) ebenfalls automatisch angepasst werden und an den Steigerungen – schon wegen des ansonsten eintretenden Wertverlustes infolge von Inflationsraten – teilnehmen.

Eine Sonderregelung gilt für Kinder, die zwar vor dem 1.1.1992 geboren wurden, deren Geburt jedoch auf einen Zeitpunkt vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis fiel. Fielen hier Kindererziehungszeiten an, endet die Anrechnung zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt.

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzesinkommen (§ 57 HBeamtVG – neu)

Einkommen wird bei Ruheständlern nur noch bis zum Erreichen der allgemeinen oder besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand angerechnet.

Es wird nicht mehr zwischen Privateinkommen und Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst unterschieden.

Die verschärfte Höchstgrenze bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung entfällt.

Der Versorgungsbezug vermindert sich nur um die Hälfte des Betrags, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet.

Der **dbb Hessen** begrüßt die Erweiterung anrechnungsfreier Hinzuverdienstmöglichkeiten.

Der **dbb Hessen** beantragt im Übrigen in § 57 Abs. 4 (neu) HBeamtVG den Bezügen, die nicht als Erwerbseinkommen zählen, im öffentlichen Dienst – Beamten und Tarifpersonal – gezahlte Leistungszulagen und –prämien hinzuzufügen. Ansonsten tritt der Effekt ein, dass die aufgrund besonderer Leistung gewährten Sonderzahlungen bei dem betroffenen Personenkreis durch die Anrechnung wieder abgeschöpft werden.

Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten (§ 59 HBeamtVG - neu)

Ein kleiner redaktioneller Hinweis sei gestattet: In § 59 Abs. 2 Nr. 1 b HBeamtVG müsste ebenfalls die Beschränkung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit auf das 17. Lebensjahr gestrichen werden.

Mitnahme von Versorgungsansprüchen durch Gewährung von Altersgeld (§§ 76, 77 HBeamtVG - neu)

Als neues Element wird die Mitnahme der erworbenen Versorgungsansprüche im Falle des Wechsels vom Beamtenverhältnis in die freie Wirtschaft eingeführt. Bisher wurde der ausscheidende Beamte in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, was sich häufig insgesamt negativ auf seine Altersversorgung auswirkte, schon weil eine Nachversicherung bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes unterblieb. Nunmehr soll ihm für seine „Beamtenzeiten“ bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze neben der z. B. in der privaten Wirtschaft erworbenen Rente ein Altersgeld aus der Zeit als Beamter im öffentlichen Dienst gewährt werden. Die Hemmschwelle für einen Wechsel vom öffentlichen Dienst in die private Wirtschaft wird also sinken.

Aus Sicht des **dbb Hessen** hat eine solche Regelung Vor- und Nachteile. Grundsätzlich ist die Förderung des personellen Austausches zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft volkswirtschaftlich zu begrüßen, weil damit das wechselseitige Verständnis zunehmen, befruchtende Impulse ausgehen und weitergehende Sichtweisen „über den Tellerrand des eigenen Bereichs hinaus“ eröffnet werden. Andererseits besteht natürlich die Gefahr, dass gerade qualifiziertes Personal des öffentlichen Dienstes mit attraktiven Angeboten aus der privaten Wirtschaft in schwer verkraftbarer Zahl abgeworben werden könnte. Dies würde andererseits aber auch gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck verleihen, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst so auszugestalten, dass bei allem gewollten Wechsel der öffentliche Dienst personell gut aufgestellt bleiben muss.

Überleitung – Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG):

Wer sich bereits jetzt im Beamtenverhältnis befindet und dessen Gehalt sich nach der „alten“, vertrauten Besoldungstabelle A bestimmt, wird aber nicht etwa durch Nachberechnung nach den neuen Grundsätzen in der neuen Tabelle „neu“ eingestuft.

Zwar wechselt man auch als bereits aktiver Beamter, ja sogar als Versorgungsempfänger, in die neue Tabellenstruktur – allerdings unter Wahrung des Besitzstandes.

Alle Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A – auch die ohne Dienstbezüge beurlaubten Beamtinnen und Beamte sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger – werden in die neue Gehaltsstruktur übergeleitet.

Die Überführung erfolgt „betragsorientiert“. Maßgebend ist also das bisherige Gehalt, soweit sich die Bezügeanteile in der Grundtabelle wiederfinden.

Die den Regeln der aktiven Besoldung unterworfenen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A werden in die betragsmäßig mit der bisherigen Dienstaltersstufe identischen oder knapp darüber liegenden neuen Erfahrungsstufe „einsortiert“ oder – um einen zu hohen Gehaltssprung auszuschließen – in eingerichtete Zwischenstufen in der Überleitungstabelle. Dabei wird auf volle Eurobeträge aufgerundet.

Auf die Anlage 1 zum HBesVÜG (Artikel 4 des 2. DRModG) wird verwiesen.

Wie es nach der Zuordnung mit dem Fortschreiten und dem endgültigen „Einsortieren“ in die neue Tabelle weitergeht, regelt § 4 HBesVÜG. Grundsätzlich beginnt mit der Zuordnung zu einer Stufe, die für den Stufenaufstieg maßgebende Erfahrungszeit neu zu laufen. Zeiten, die im „alten“ System bereits zurückgelegt wurden, bleiben unberücksichtigt. Bei der Zuordnung zu einer Überleitungsstufe wird die zugehörige Stufe des Grundgehalts zu dem Zeitpunkt erreicht, zu dem das Grundgehalt nach „Altrecht“ gestiegen wäre.

Zu dem Stufenaufstieg nach Überleitung in Stufe oder Zwischenstufe trifft allerdings § 4 HBesVÜG zu den einzelnen Besoldungsgruppen so viele Ausnahmeregelungen, dass die Regel faktisch die Ausnahme wird.

Sinn dieser Ausnahmeregelungen ist es, dass das Endgrundgehalt zu einem ähnlichen Zeitpunkt wie bisher erreicht wird.

Mindestens Besitzstandswahrung soll also bei der Überleitung in die neue Gehaltsstruktur greifen.

Der Intension des Gesetzgebers beim Überleitungsrecht keine nachteiligen Folgen für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten eintreten zu lassen, wird ausdrücklich zugestimmt. Wegen der Vielzahl der Ausnahmefälle wird erst die Praxis zeigen, ob in jeder Besoldungsgruppe und bei jeder erreichten Stufe dieser Effekt auch erreicht wird. Ggf. muss kurzfristig nachgebessert werden, wenn sich im Nachhinein herausstellen sollte, dass man bestimmte Fallkonstellationen außer Acht gelassen oder nur unzureichend Nachteilsausgleiche berücksichtigt hat.

Zu akzeptieren ist, dass neue Beförderungen in einem Übergangszeitraum von vier Jahren nicht zu einem Stufen- bzw. Gehaltsvorsprung gegenüber Beamtinnen und Beamten führen dürfen, die bereits unter der Geltung der alten Besoldungstabelle befördert wurden. Hier muss eine Gleichbehandlung schon aus Gerechtigkeitsgründen sichergestellt werden.

Die Zuordnung der Versorgungsempfänger der Angehörigen der Besoldungsgruppe in die neue Stufe ihrer Besoldungsgruppe richtet sich nach Anlage 2 des HBesVÜG. Bei fehlender „Passgenauigkeit“ stellt eine Ausgleichszulage – sie kann positiver oder negativer Art sein – die besitzstandswahrende Wirkung sicher.

Auch dies ist aus Sicht des **dbb Hessen** nicht zu beanstanden.

Zu den in den Artikeln 5 – 33 vorgenommenen Normsetzungen nimmt der **dbb Hessen** nicht gesondert Stellung. Im Regelfall handelt es sich um Folgeänderungen, die aus der Änderung der Kernvorschriften resultieren bzw. um Regelungen zur Zuständigkeit und des Inkrafttretens. Ein Hinweis auf die ausstehende **Novellierung des HPVG** sei dennoch gestattet. Eine solche Novellierung ist zwar nicht essentieller Bestandteil der Dienstrechtsreform. Dennoch halten wir eine grundsätzliche Novellierung des hessischen Personalvertretungsrechts unter Ausbau der Beteiligungsrechte für unverzichtbar. Die jetzt beabsichtigte partielle Verschlechterung der bisherigen Rechtslage in § 81 HPVG durch die Beschränkung der Mitwirkung auf Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung liegt zwar ganz auf der restriktiven Linie der Vergangenheit und ist damit folgerichtig. Aber diese Fortschreibung bestätigt gleichzeitig, dass die Regierungsfractionen im Bereich der Modernisierung des Personalvertretungsrechts die Zeichen der Zeit, die auf starke Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen setzen, noch nicht verstanden haben.

Einen weiteren Hinweis sei uns auch im Zusammenhang mit der geplanten **Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung** erlaubt. Ausweislich der Verordnungsbegründung enthält das HBG wegen des neuen hessenspezifischen Tarifrechts keine Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr. Infolgedessen fehlen sowohl im Gesetzes – als auch im Verordnungstext Festschreibungen auf analoge Anwendung der Regelungen zur Gewährung von Arbeitsbefreiung im Arbeitnehmerbereich entsprechend den Dienstbefreiungsregelungen für Beamtinnen und Beamten, soweit nicht günstigere tarifrechtliche Regelungen greifen. Wir gehen davon aus, dass diese Änderungen ausschließlich aus rechtssystematischen Gründen erfolgen sollen und in der Sache selbst keine Verschlechterung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiungen für die Tarifkräfte im Vergleich zu Dienstbefreiungen im Beamtenbereich beabsichtigt ist. Dies muss aber durch klare Erklärungen seitens der Arbeitgeber und die Bereitschaft dies entsprechend tariflich abzusichern, unmissverständlich deutlich werden und unverzüglich umgesetzt werden. Es kann nicht angehen, dass z. B. die Möglichkeit der Gewährung von Dienstbefreiung zur Ausübung einer ehrenamtlichen politischen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit im bisherigen Umfang, Arbeitnehmern mangels möglicher Bezugnahme auf die entsprechende beamtenrechtliche Vorschrift versagt wird.

Im Übrigen gehen wir davon aus, dass die Hessische Urlaubsverordnung im Vorfeld des 2. DRModG ohnehin substantiell zu ändern sein wird. Neben einer noch ausstehenden AGG-konformen Staffelung des jährlichen Erholungsurlaubs müssen noch weitere Konsequenzen aus der EuGH-Rechtsprechung sowie der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 31.01.2013 - 2 C 10.12 - bezüglich der Nichtverfallbarkeit von Urlaubsansprüchen in Fällen (z. B. Krankheit), in denen die Beamtin oder der Beamte unverschuldet gehindert war, rechtzeitig seinen Jahresurlaub anzutreten sowie evtl. finanziellen Abgeltungsansprüchen im Falle des Eintritts in den Ruhestand.

Zu 2) - Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN strebt mit ihrer Gesetzesinitiative ein früheres Wirkdatum des hessischen Gesetzes zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften vom 2.5.2010 – orientiert an der zu vergleichbaren Tatbeständen ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsrechts - bereits zum 1.8.2001 an. Zu diesem Tag ist das Lebenspartnerschaftsgesetz des Bundes in Kraft getreten. Spätestens habe aber die Gleichstellung aufgrund der die Diskriminierung verbietenden Richtlinie 2000/78 zum 2. Dezember 2003 in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 19.6.2012 – 2 BvR 1397/09 bezüglich eines Bundesbeamten, der auf rückwirkende Gleichstellung klagte, folgendes festgestellt.

„Der Gesetzgeber ist verpflichtet, rückwirkend zum Zeitpunkt der Einführung des Rechtsinstituts der Lebenspartnerschaft mit Wirkung zum 1. August 2001 eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die allen Beamten, die ihre Ansprüche auf Familienzuschlag zeitnah geltend gemacht haben, einen Anspruch auf Nachzahlung des Familienzuschlags ab dem Zeitpunkt seiner erstmaligen Beanspruchung einräumt.“

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts kann sich damit eine rückwirkende Heilung von Verfassungsverstößen im Bereich der Beamtenbesoldung auf diejenigen Beamtinnen und Beamten beschränken, welche den ihnen von Verfassungswegen zustehenden Alimentationsanspruch zeitnah, also während des laufenden Haushaltsjahrs gerichtlich geltend gemacht haben, ohne dass über ihren Anspruch schon abschließend entschieden worden ist. Diese Einschränkung dient dem Schutze verlässlicher Finanz- und Haushaltsplanung.

Es ist kein Grund ersichtlich, dass für das hessische Beamtenrecht eine andere höchststrichterliche Entscheidung zu erwarten wäre.

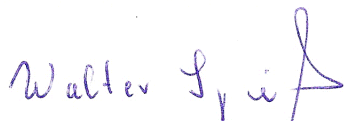
Losgelöst von dieser rechtlich möglichen, aber politisch nicht zwingenden Einschränkung des von der Rückwirkung betroffenen Personenkreises, hat der **dbb Hessen** gegen eine auf alle eingetragenen Lebenspartnerschaften wirkende rückwirkende Anwendung des Hessischen Gesetzes zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften keine Einwendungen.

Nach Einschätzung des **dbb Hessen** dürften sich die haushaltswirksamen Auswirkungen wegen der überschaubaren Anzahl der insgesamt betroffenen eingetragenen Lebenspartnerschaften in engen Grenzen halten, da bereits auch nach der Rechtslage des alten Beamtenrechts eingetragene Lebenspartner ggf. als „andere Personen“ i. S. des § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG zur Gewährung der Stufe 1 des Familienzuschlags führen konnten.

Weitere Anlagen

Ansonsten dürfen wir bezüglich fachbereichsbezogener Anliegen und Forderungen auf gesondert angeforderten Stellungnahmen unserer Fachgewerkschaften und -verbände verweisen. Soweit uns Stellungnahmen von Gewerkschaften und -verbänden aus unserer Organisation erreicht haben, die nicht zu gesonderter Stellungnahme aufgefordert wurden, fügen wir diese unserer grundsätzlichen Stellungnahme bei und bitten Sie, deren speziellen fachbereichsbezogenen Anliegen ebenfalls – soweit möglich – Rechnung zu tragen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Walter Spieß". The signature is written in a cursive style with a large, looping final letter.

Landesvorsitzender