

# dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion  
Landesbund Hessen

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

An die  
Mitglieder des  
Landeshauptvorstandes  
des dbb Hessen

nachrichtlich:  
dbb bund  
dbb Landesbünde

10. Januar 2014  
Info 05/2014

## 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – Das Wichtigste in Kürze

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

in der Anlage übersenden wir Ihnen die Information über die wichtigsten Änderungen im Rahmen des 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes mit der Bitte um Kenntnisnahme.

# 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz

- I. Grundsätzliches
- II. Hessisches Besoldungsgesetz
- III. Hessisches Beamtenversorgungsgesetz
- IV. Hessisches Beamtengesetz
- V. Laufbahnrecht
- VI. Weitere Änderungen

## I. Grundsätzliches

Der Gesetzentwurf wurde als Drucksache 18/6558 des Hessischen Landtags zur ersten Lesung in den Hessischen Landtag eingebracht. Die Verabschiedung erfolgte am 23. Mai 2013.

Verkündet wurde das 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz sodann im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 11/2013 vom 5. Juni 2013. Das Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt zum 1. März 2014.

Es handelt sich hier um den dritten gesetzgeberischen Schritt der Dienstrechtsreform in Hessen nach dem Hessischen Beamtenrechtsanpassungsgesetz (Anpassung des Hessischen Beamtengesetzes - HBG an das Beamtenstatusgesetz - BeamtStG) zum 1. April 2009 und dem 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG zum 1. Januar 2011.

Mit dem **2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz** werden alle grundlegenden Regelungen des geltenden Beamtenrechts, Beamtenversorgungsgesetzes sowie des Besoldungsrechts für Hessen überarbeitet, systematisch gegliedert und inhaltlich im Hessischen Beamtengesetz, dem Hessischen Beamtenversorgungsgesetz und dem – dann in Hessen neuen - Hessischen **Besoldungsgesetz** zusammengeführt.

## II. Besoldungsrecht – Hessisches Besoldungsgesetz - HBesG

Mit dem **2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz** werden alle grundlegenden Regelungen des geltenden Besoldungsrechts für Hessen überarbeitet, systematisch gegliedert und inhaltlich im Hessischen **Besoldungsgesetz** zusammengeführt. Das bis zu diesem Zeitpunkt geltende **alte Besoldungsrecht** wird **abgelöst**.

### **Anhebung des Eingangsamts des bisherigen einfachen Dienstes**

Im Zuge der Reform des Hessischen Laufbahnrechts<sup>1</sup> werden die Laufbahngruppen des einfachen Dienstes und des mittleren Dienstes zusammengeführt. Als neues Eingangsamt im mittleren Dienst wird die A 5 eingeführt.

Gleichfalls erfolgt die Anhebung der in A 3 eingestuften Beamten in die Besoldungsgruppe A 4, für die Justizwachtmeister erfolgt die Überleitung in den Ämtern der BesGr A 3 und A 4 nach A 5 sowie die Justizwachtmeister der BesGr A 5 nach A 6 in dieser Laufbahngruppe. Die unter der Besoldungsgruppe A 4 ausgewiesenen Ämter und Amtsbezeichnungen (z. B. Amtsmeister) sind in dem **Anhang zur Hessischen Besoldungsordnung als künftig wegfallend** bezeichnet.

Daneben bleibt als **zweites Eingangsamt dieser Laufbahn** die Besoldungsgruppe A 6 – nach dem bisherigen Recht das alte Eingangsamt der Laufbahn des mittleren Dienstes – erhalten.

**Hinweis/Beispiel:** Bei Beamtinnen/Beamten des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung, der Steuerverwaltung etc., bleibt es wie bisher beim Eingangsamt A 6.

---

<sup>1</sup> Siehe Punkt „Reform Laufbahnrecht“

## Obergrenzen für Beförderungssämter „Stellenplanobergrenzen“ § 27 BesG

Die Obergrenzen für Beförderungssämter, die sog. **Stellenobergrenzen** werden mit dem bisherigen Regelungsgehalt und –umfang unverändert beibehalten. **Neu eingeführt** wird die Möglichkeit, diesen Rahmen zeitlich befristet in begründeten Ausnahmefällen um 25 % anzuheben.<sup>2</sup>

## Neukonzipierung der Ausgleichszulagen §§ 14,15 HBesG

Bei **Ausgleichszulagen**, die im Falle des Verlustes von Dienstbezügen aus dienstlichen Gründen

– nicht persönlichen – in Betracht kommen, ist zu unterscheiden,

ob sie zur

1. Abfederung der Verringerung des Grundgehalts, ggf. auch grundgehaltsähnlicher Bezüge (z. B. allgemeine Stellenzulage) bzw. des Wegfalls von Amtszulagen dienen **oder**
2. ob es sich um den Ausgleich für den Wegfall von Stellenzulagen (Funktionszulagen)

handelt.

Im ersten Fall (Nr. 1) wird dem Grunde nach ein ungeschmälerter Besitzstand – eine solche Ausgleichszulage ist **ruhegehaltstfähig** – eingeräumt.

Im zweiten Fall (Nr. 2) erfolgt im Regelfall eine kontinuierliche jährliche Abschmelzung von jeweils 20 Prozent in einem Fünfjahreszeitraum. **Voraussetzung** für die Gewährung dieser Ausgleichszulage ist – neben der dienstlichen Veranlassung des Wegfalls –, dass die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat.

**Darüber hinaus** wird für den Fall eines **Dienstherrnwechsels die Neueinführung** einer **Ausgleichszulage** vorgenommen. Dies gilt für den Fall, wenn an einem solchen ein besonderes dienstliches Interesse besteht und die Bezüge nach hessischem Besoldungsrecht hinter den Bezügen zurückbleiben, welche die Beamtin/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.

## Verankerung Rechtsanspruch auf Anpassung der Besoldung § 16 HBesG

Die bereits im Bundesbesoldungsgesetz festgeschriebene Regelung, dass Beamtinnen und Beamte Anspruch auf regelmäßige Anpassung ihrer Besoldung entsprechend der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung haben, ist nun im HBesG festgeschrieben.

**Hierbei handelt es sich um die einfachgesetzliche Ausgestaltung des verfassungsrechtlich garantierten hergebrachten Grundsatzes auf amtsangemessene Alimentation.**

<sup>2</sup> Siehe Anlage IX „Obergrenzen für Beförderungssämter“ im GVBl. Nr. 11 vom 5. Juni 2013

## Weitere Aufstockung und Stärkung der Versorgungsrücklage § 17 HBesG

Zur Sicherung der Versorgungsleistungen soll eine Versorgungsrücklage gebildet werden. Hierzu wird das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten um 0,2 v. H. bis zum 31.12.2017 abgesenkt. Diese Regelung greift bei **jeder künftigen linearen Gehaltserhöhung** ab dem Kalenderjahr 2013. Hintergrund ist, dass bis zum Inkrafttreten des 2. DRModG das „Altrecht“ des Bundes im Bereich der Besoldung gilt. Dieses sah aber bereits diese Mindereuerung der Besoldungsanpassung zum Aufbau einer Versorgungsrücklage vor. In Hessen gilt hierzu das Hessische Versorgungsrücklagengesetz.

Die Anwendung dieser Regelung war bisher solange ausgesetzt, bis die später verordnete schrittweise Absenkung des Versorgungssatzes endgültig vollzogen war (Absenkung des Höchst-Versorgungssatzes von bisher 75 % auf nunmehr 71,75 %). Nachdem auch in Hessen mit der Besoldungsanpassung am 1. Oktober 2012 der achte Schritt der Absenkung des Versorgungssatzes vollzogen wurde, setzt wieder automatisch die „alte“ bundesgesetzliche Regelung, die bis zur Neufassung des Hessischen Besoldungsrechts Gültigkeit hat, ein.

### **Hinweis:**

*Dies ist der Hintergrund, dass das Ergebnis der Einkommensrunde im Rahmen der Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag Hessen – TV-H vom 16. April 2013 in Höhe von jeweils 2,8 % zum 1. Juli 2013 und 2,8 % zum 1. April 2014 für den Beamtenbereich mit 2,6 % (für beide Termine) zum Tragen kommt.*

Mit Inkrafttreten des 2. DRModG erfolgt die Umsetzung in das hessische Besoldungsrecht.

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

## Neustruktur der Besoldungstabelle A - § 28 HBesG<sup>3</sup>

Kernstück der Änderungen des Besoldungsrechts im 2. DRModG ist die Neugestaltung der Grundgehaltstabelle A, die eine Abkehr vom direkt sich am Tatbestand „Alter“ orientierten Besoldungsdienstalter hin zu einem Fortschreiten in der Tabelle durch beruflichen Erfahrungszuwachs zum Inhalt hat.

Dieses System orientiert sich für die Besoldungsgruppe A an dem zum 1. Juli 2009 im Bereich des Bundes eingeführten System.

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

---

<sup>3</sup> Siehe Anmerkung zu 2)

### Stufen - Grundsätze

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. **Zeiten ohne Dienstbezüge verzögern den Aufstieg** (sog. „Hemmnis“), außer: es liegt eine Ausnahme vor.<sup>4</sup>

### Grundsätze der Stufen

Es gibt die...

- Eingangsstufe
- Sechs Erfahrungsstufen
- Endstufe

Die jeweilige Verweildauer in ..... beträgt

- **Stufe 1** **zwei Jahre**
- **Stufe 2 – 4** **drei Jahre**
- **Stufe 5 - 7** **vier Jahre**

Die Einstufung in die Eingangsstufe – **Stufe 1** – erfolgt grundsätzlich bei Neueinstellungen mit dem Tag der Ernennung in das Beamtenverhältnis (auf Probe) – so nicht gleichwertige oder förderliche Zeiten (insbesondere sogenannte „Vordienstzeiten“ im Sinne des § 29 Abs. 1 HBesG) angerechnet werden können.

Hierin verbleibt die Beamtin/der Beamte dann für zwei Jahre und wechselt sodann in die **Stufe 2.**

In den **Stufen 2 bis 4** ist jeweils eine Verweildauer von drei Jahren, in den **Stufen 5 bis 7** eine Verweildauer von je 4 Jahren vorgesehen.

Die **unterschiedlichen zeitlichen Intervalle** sollen typisierend den anfangs in der Regel schnelleren Erfahrungszuwachs pauschalierend abbilden. Man kann also auch insoweit von Erfahrungszeiten bzw. von Erfahrungsstufen sprechen. Damit hat das mit erreichtem Stufenfortschritt steigende **Grundgehalt einen Leistungsbezug** und die fortschreitende Gehaltsentwicklung ist vom bloßen Ansteigen des Lebensalters abgekoppelt.

Bei einer **Beförderung** bleibt die erlangte Erfahrungsstufe – analog der Regelung bei dem bisherigen System der Dienstaltersstufen – erhalten.

### Schnelleres Fortschreiten in den Stufen

Erbringt jemand dauerhaft im Sinne von anhaltend „herausragenden“ Leistungen, rückt er zwar nicht in die nächste Stufe vor. Ihm kann aber in diesem Falle bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt dieser nächsthöheren Stufe vorweg gezahlt werden. Rückt er schließlich in diese vor, muss er sie aber zeitlich ungekürzt durchlaufen. (**Leistungsstufe**)

Grundlage für die Vorweggewährung ist eine Leistungseinschätzung, in der diese herausragenden Leistungen dokumentiert werden.

### Längerer Verbleib in einer Erfahrungsstufe

Für die Dauer der vorläufigen Dienstenthebung im Zuge eines Disziplinarverfahrens Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge, soweit nicht Ausnahmetatbestände nach § 29 Abs. 2 greifen.

---

<sup>4</sup> Siehe auch Seite 5 – „Ausnahmetatbestände – kein Aufstieghemmnis in die nächste Stufe - § 29 Absatz 2 HBes“

### Ausnahmetatbestände – kein Aufstiegshemmnis in die nächste Stufe - § 29 Absatz 2 HBesG

- Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind
- Ableisten von Wehr- oder Zivildienst
- Zeiten der tatsächliche Pflege pflegebedürftiger naher Angehörigen
- Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bei anerkanntem dienstlichen Interesse oder Vorliegen öffentlicher Belange
- Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz
- Zeiten der Mitgliedschaft in Bundesregierung und Landesregierungen sowie in bestimmten nationalen oder europäischen Parlamenten, ggf. bei Vorliegen besonderer versorgungsrechtlicher Gegebenheiten. Die Anrechnung von Zeiten, in bestimmten Staatsorganen der DDR (z.B. Stasi, Grenztruppen) und SED und staats- oder SED nahen Organisationen) ist nicht zulässig.

**Beispiel 1** –Eine Beamtin nimmt nach der Geburt ihres Kindes drei Jahre Elternzeit (nach der Regelung der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuschEltZVO) in Anspruch. Anschließend lässt sie sich – zunächst für weitere sechs Jahre – aus familienpolitischen Gründen beurlauben. **Lösung:** Die drei Jahre Elternzeit hemmen das Fortschreiten in den Erfahrungsstufen nicht. Allerdings zählt die familienpolitische Beurlaubung nicht zu den privilegierten Ausnahmetatbeständen. Sie erfolgt ohne Weitergewährung der Dienstbezüge und ist keine Beurlaubung, bei der die Verwaltung schriftlich anerkennt, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

**Beispiel 2** - Ein Beamter macht von der Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung mit 50 % Gebrauch und beantragt eine solche für die Dauer von vier Jahren. Wie erfolgt die Anrechnung beim Stufenaufstieg? **Lösung:** Als Erfahrungszeiten kommen volle vier Jahre zur Anrechnung, weil der Beamte Dienstbezüge erhält; dabei spielt es keine Rolle, dass es sich hierbei um eine Teilzeitbeschäftigung handelt.

**Beispiel 3:** Ein Personalratsvorsitzender (Beamter) wird aufgrund eines Personalratsbeschlusses von der Verwaltung freigestellt. Er nimmt also im fachlichen Bereich keine Dienstgeschäfte mehr wahr, sondern widmet sich ausschließlich der Personalratstätigkeit. **Lösung:** Die Erfahrungszeiten laufen auch während der Freistellungszeiten weiter, weil er nicht ohne Bezüge beurlaubt ist, sondern auch während der Freistellung weiter Dienstbezüge erhält.

### Überleitung – Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBes-VÜG) Artikel IV des 2. DRModG

Alle vorhandenen Beamtinnen/Beamten sowie Pensionäre/Pensionärinnen müssen nach dem Inkrafttreten des 2. DRModG von der alten in die „neue“ Welt der neuen Tabellenstruktur des

Hessischen Besoldungsrechts übergeleitet werden. Dies erfolgt unter Wahrung des Besitzstandes.

Alle Beamtinnen/ Beamten der Besoldungsgruppe A – auch die ohne Dienstbezüge beurlaubten Beamtinnen/Beamten sowie die Pensionäre/Pensionärinnen – werden in die **neue Gehaltsstruktur übergeleitet**.

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

**Bei dieser Überleitung gibt es zwei Fallgestaltungen:**

- **Fall 1** - entweder man wird in die betragsmäßig mit der bisherigen Dienstaltersstufe identischen oder knapp darüber liegenden neuen **Stufe** „einsortiert“ oder
- **Fall 2** - in eingerichtete **Überleitungsstufen** (sog. Zwischenstufen) in der Überleitungstabelle

**Hinweis:**

*Auf die Anlage 1 zum HBesVÜG (Artikel 4 des 2. DRModG) wird verwiesen.<sup>5</sup>*

**Wie es nach der beschriebenen Zuordnung mit dem Fortschreiten und dem endgültigen „Zuordnen“ in die neue Tabelle weitergeht, regelt § 4 HBesVÜG:**

**Zu Fall 1:** 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.

**Zu Fall 2:** Bei der **Zuordnung zu einer Überleitungsstufe** wird die zugehörige Stufe des Grundgehalts zu dem Zeitpunkt erreicht, zu dem das Grundgehalt nach dem alten Recht gestiegen wäre.

**Wichtig – Ausnahmeregelungen in § 4 HBesVÜG**

Zu dem Stufenaufstieg **nach der Überleitung in Stufe oder Zwischenstufe** trifft § 4 HBesVÜG zu den einzelnen Besoldungsgruppen zahlreiche **Ausnahmeregelungen**. Diese sollen den Betroffenen grundsätzlich das Lebenserwerbseinkommen sichern. *Ziel dieser Ausnahmeregelungen ist es, dass das Endgrundgehalt zu einem ähnlichen Zeitpunkt wie bisher erreicht wird.* Zudem sollen dies zusätzliche differenzierte Sonderregelungen zum Stufenfortschritt im Zuge der Überleitungsvorschriften sicher stellen.

**Hinweis:**

*Schauen Sie sich die einzelnen Ausnahmeregelungen an, ob diese auf Ihre individuelle Besoldungsbiographie zutreffen.*

Mithin ist mindestens die **Besitzstandswahrung** ist bei der Überleitung in die neue Gehaltsstruktur gegeben.

---

<sup>5</sup> Siehe Anmerkung zu 2)

Eine **Sonderregelung wird es für Beförderungen** innerhalb eines vierjährigen Übergangszeitraums geben. Hiermit soll eine Gleichbehandlung von aus dem alten Statusamt übergeleiteten und nach der Überleitung beförderten Beamten mit solchen sichergestellt werden, die bereits vor der Überleitung befördert wurden.

### **Familienzuschlag§ 43 HBesG**

Das hessische Besoldungsrecht sieht weiterhin die **Gewährung des Familienzuschlags** vor. Bisher wurde bezüglich der Höhe des Familienzuschlags nach Besoldungsgruppen differenziert (bis A 8 sowie ab A 9). Der bisher zweistufige Familienzuschlag entfällt, es gilt nur noch der höhere Betrag.

Die **Gleichstellung** von **eingetragenen Lebenspartnerschaften** mit ehelichen Gemeinschaften wurde vollzogen.

Durch den weitgehend eingetretenen Wegfall der ehegattenbezogenen Komponenten im Tarifrecht des Bundes, der Länder und der Kommunen entfallen künftig die **tarifvertraglichen Konkurrenzen**. Solche können aber bei kinderbezogenen Komponenten weiter auftreten, z. B. bei der gleichzeitigen Gewährung von Kinderzulagen nach den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen.

Sind beide Ehegatten als vollzeitbeschäftigte Beamte im öffentlichen Dienst Hessens tätig, wird der Familienzuschlag jeweils zur Hälfte gewährt. Dieser wird letztlich also nicht verdoppelt, sondern nur einmal gewährt. Dies war auch in der Vergangenheit so. Ist ein lediger hessischer Beamter/Beamtin teilzeitbeschäftigt, werden die Bezüge und damit auch der Familienzuschlag prozentual entsprechend der geleisteten Arbeitszeit gekürzt. Bei teilzeitbeschäftigten Ehegatten und Lebenspartnern unterbleibt die weitere Kürzung, wenn die Arbeitszeit von beiden zusammen 100 Prozent beträgt. Der Familienzuschlag soll der Gemeinschaft also einmal – und das zu 100 Prozent – zu Gute kommen.

### **Aktuelle Leistungsanreize**

Bei besonderen herausragenden Leistungen sieht das 2. DRModG in einer relativ offen und flexibel gehaltenen Vorschrift – neben der gesetzlich ohnehin zustehenden Besoldung – die Gewährung **aktueller Leistungsanreize** vor.

Das neben der Möglichkeit der Gewährung der Vorweggewährung des Gehalts der nächsthöheren Stufe („Leistungsstufe“) bereits bestehende **leistungsbezogene Prämien- und Zulagenmodell** wird um das Element **„Sonderurlaub“** erweitert. Danach können als nicht monetärer Anreiz bis zu drei Tage Sonderurlaub je Kalenderjahr gewährt werden, soweit nicht dienstliche Belange entgegenstehen.

Die (ggf. teilweise) Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungszulagen und Leistungsprämien ist nicht vorgesehen. Diese müssen im Übrigen haushaltsrechtlich abgedeckt sein.

Grundlage für die Gewährung – auf die kein Rechtsanspruch besteht – sind leistungsorientierte Bewertungen oder Zielvereinbarungen.



Konkretisierungen der gesetzlichen Regelung bezüglich der Vergabe sind durch den Erlass einer diesbezüglichen Rechtsverordnung (Hessische Leistungsanreizeverordnung – HLANreizVO - ) zu erwarten.

### **Sonstiges**

Die **Verjährungsfrist** von drei Jahren für besoldungsrechtliche Ansprüche wird verankert.

Die Regelungen des **Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes** werden in das Hessische Besoldungsgesetz integriert. Hier wurde die W-Besoldung im Vorgriff unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung bereits gesondert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 novelliert. 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.

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

Es erfolgt die **Anhebung einiger Führungsämter** in den Besoldungsordnungen A und B.

Auch wird im Hinblick auf die **schwierige Nachwuchsgewinnung für den ärztlichen Dienst** Hessens, das **Eingangsamts auf A 14 angehoben**, was auch z. B. für Ärzte im Justizvollzug gilt.

Die **Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter** sind von der strukturellen Neuregelung der Besoldung nicht berührt.

Die **Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen** bleibt in Hessen unangetastet.

## **III. Hessisches Beamtenversorgungsgesetz**

### **Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten auch unter 17 Jahren berücksichtigungsfähig § 5 HBeamtVG**

Die bisherige Begrenzung der Berücksichtigung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit erst ab der Vollendung des 17. Lebensjahres **entfällt**. Mehrere Paragraphen des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes sind von dieser Änderung betroffen.

## **Ausbildungszeiten § 12 HBeamtVG**

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

## **Mindestversorgung**

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.

## **Versorgungsehe**

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

## **Höhe des Witwen- und Witwergeldes § 24 HBeamtVG**

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. Januar 2005 geschlossen wurden.

Bei gravierenden Altersunterschieden (mehr als 20 Jahre Differenz) und gleichzeitiger Kinderlosigkeit aus dieser Ehe kommt es – wie bis 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.

## **Verkürzung der Meldefrist bei Dienstunfällen - § 37 HBeamtVG**

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.

Dienstvorgesetzte haben bei jedem ihnen bekannt gewordenen oder gemeldeten Unfall unverzüglich die Untersuchung einzuleiten, ob ein anzuerkennender Dienstunfall vorliegt und den Betroffenen vom Ergebnis schriftlich zu unterrichten.

## **Kindererziehungszuschlag und Pflegezuschlag § 56 HBeamtVG**

Die Berechnung wird grundsätzlich vom Rentenrecht gelöst und stattdessen ein dynamischer 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.

### **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen**

Einkommen wird bei Versorgungsberechtigten 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.

### **Altersgeld § 76 HBeamtVG**

Mit der Einführung des Altersgelds kann eine aus dem öffentlichen Dienst ausscheidende/r Beamtin/er auf Antrag die erworbene Versorgungsanwartschaft mitnehmen. Das Altersgeld tritt anstelle der Nachversicherung – hier gibt es ein Wahlrecht – und gewährt damit eine Versorgung im rentenrechtlichen Sinne. Die Gewährung des Altersgelds setzt allerdings die Erfüllung einer Wartezeit von fünf Jahren ruhegehaltstfähiger Dienstzeit bei dem letzten Dienstherrn voraus. Die Beamtenzeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf zählt hier nicht mit. Auch Versuche einer drohenden Entlassung zuvor zu kommen, werden nicht honoriert.

Das Altersgeld wird grundsätzlich erst mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze – Ausnahme bei Vorliegen der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung analog dem Rentenrecht – gezahlt. Altersgeldzahlungen auf Antrag sind selbst im Falle von Schwerbehinderung nicht möglich.

## **IV. Hessisches Beamtengesetz**

### **Teilzeitbeschäftigungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten**

Unter Berücksichtigung familienpolitischer Zielsetzungen wird die **Höchstdauer der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen** von 12 Jahren **auf 14 Jahre** erweitert. Daneben kann – wie bisher – anrechnungsfrei eine dreijährige Elternzeit genommen werden. Daneben wird die **Dauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung** von 15 Jahren **auf 17 Jahre** angehoben.

Auch der Zeitraum, in dem die **Beurlaubung ohne Bezüge und die unterhältige Teilzeitbeschäftigung kombiniert** werden können, wurde von 15 Jahren **auf 17 Jahre** angehoben.

**Teilzeitbeschäftigung** soll auch **im Beamtenverhältnis auf Widerruf** – jedoch unter Beachtung der Nichtgefährdung des Ausbildungszwecks – grundsätzlich ermöglicht werden.

### **Gesundheitliche Eignung**

Es wird die Durchführung einer **ärztlichen Untersuchung** in allen Fällen, die in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit münden, gesetzlich verbindlich vorgeschrieben, weil hierfür die gesundheitliche Eignung unerlässlich ist. 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 beim Dienstherrn.

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

### **Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“**

Durch Ausschöpfen des im Beamtenstatusgesetz vorgegebenen Rahmens soll eine Reaktivierung auf eigenen Antrag von wegen Dienstunfähigkeit frühpensionierten Beamtinnen und Beamten statt innerhalb von fünf Jahren künftig innerhalb von 10 Jahren nach der Pensionierung möglich sein.

### **Personalaktenrecht**

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

### **Nebentätigkeiten**

Das derzeitige Nebentätigkeitsrecht in Hessen bleibt trotz des breit eingeräumten Gestaltungsrahmens im Beamtenstatusgesetz im Grundsatz unverändert. Weiter ist zwischen anzeigepflichtigen, genehmigungsfreien und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten zu unterscheiden. Es gelten auch weiterhin die allgemein zu beachtenden Grundsätze, wie z.B. „kein Zweitberuf“, keine zeitliche Beanspruchung über Gebühr, das „Interessenkollisionsverbot“ sowie ggf. zu beachtende Ablieferungspflichten.

### **Vereinheitlichung des Beurteilungswesens**

Der Grundsatz, dass Beamten **turnusmäßig zu beurteilen** sind, wird im Gesetz verankert. Gleichzeitig wird festgelegt, welche allgemeinen Regelungen durch Verordnung geregelt werden können. Damit wird eine landesweite größere Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit von Beurteilungen angestrebt.

### **Landespersonalkommission**

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, bleibt unverändert.

## V. Laufbahnrecht

Im Hessischen Beamtengesetz werden nur die Grundlagen des Laufbahnrechts geregelt. Die Ausgestaltung erfolgt in der **Hessischen Laufbahnverordnung**. Diese befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Information noch in der Beteiligung. Wir informieren Sie diesbezüglich gesondert.

Die **Neugestaltung des Laufbahnrechts** sieht eine Bündelung **der berufsspezifischen Laufbahnen in elf Laufbahnfachrichtungen** und die modifizierte **Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips** vor.

Innerhalb der Laufbahnfachrichtungen können Laufbahnzweige gebildet werden. Die Bildung von fachspezifisch ausgerichteten Laufbahnzweigen soll eine qualifikations- bzw. aufgabenbezogene Abgrenzung innerhalb einer Laufbahnfachrichtung ermöglichen.

Dem Bologna Prozess wird Rechnung getragen. Nach wie vor gilt jedoch in Bereichen, in denen der öffentliche Dienst ausbildet, der **Vorrang der Laufbahnbewerbenden mit Vorbereitungsdienst**.

Der Vorbereitungsdienst ist hier Bestandteil der Laufbahn, zählt also begrifflich dazu. Aber auch die Einstellung von qualifizierten Laufbahnbewerbenden ohne Vorbereitungsdienst, so gerade in Laufbahnfachrichtungen, die die alten Laufbahnen besonderer Fachrichtungen bündeln, kann in Betracht kommen.

Der Einstieg in eine Laufbahngruppe knüpft weiter an die im Vorfeld erworbenen Qualifikationen an. So kommt den nach wie vor gestuften schulischen Bildungsabschlüssen (Hauptschule, Realschule, Abitur, Hochschulabschluss), aber auch gleichwertig anerkannten Bildungsständen und als „sonstige Voraussetzung“ erfolgreich mit einer Prüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdiensten oder gleichwertigen Abschlüssen bzw. hauptberuflichen Tätigkeiten eine besondere Bedeutung zu.

### **Laufbahnprinzip**

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 Laufbahnbewerbenden 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 anerkannt werden. 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.

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

### **Laufbahngruppenprinzip**

Künftig gibt es nur noch **drei** Laufbahngruppen:

- Den mittleren Dienst
- Den gehobenen Dienst
- Den höheren Dienst

Die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe bestimmt sich nach dem Eingangsamte, was sich wiederum nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften richtet. Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes wird in die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes integriert.

Dies führt dazu, dass es künftig zwei Eingangsamter – die A 5 und die A 6 – mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen im **nichttechnischen mittleren Dienst** geben wird.

Die in der Besoldungsordnung A gesperrt gedruckten Amtsbezeichnungen sind Grundamtsbezeichnungen. Durch einen Zusatz zur Grundamtsbezeichnung erfolgt – wie bisher – ggf. eine spartenspezifische Kennzeichnung (z. B. „Steuersekretär“).

Die Eingangsamter in den Laufbahnen des **mittleren technischen Dienstes** sind den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 zugeordnet.

Grundsätzlich wird die bei einem anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung auch in Hessen anerkannt. Bei einer zu großen Auseinanderentwicklung des Laufbahnrechts kann aber die Anerkennung von Einführungs- und Fortbildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden.

## VI. Weitere Änderungen

Zu den Änderungen – meist Folgeänderungen– in anderen Gesetzen und Verordnungen verweisen wir auf den Gesetzestext.

Folgende Hinweise geben wir in Kürze darüber hinaus:

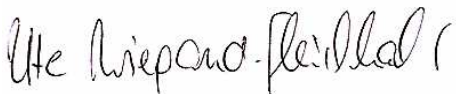
Im **Disziplinarrecht** wird eine Hinweispflicht verankert, dass missbilligende Äußerungen nach Fristablauf auf Antrag aus der Personalratsakte zu entfernen sind. Außerdem ist klargestellt, dass gegen **Ruhestandsbeamtinnen/Ruhestandsbeamten** nur dann ein **Disziplinarverfahren** einzuleiten ist, wenn wegen der möglichen Verfehlung die Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts im Raume steht. Ebenso erfolgt die Klarstellung, dass nur Bedienstete des öffentlichen Dienstes als Ermittlungsführerin/ Ermittlungsführer tätig werden dürfen.

Zudem wird die Zuständigkeit der erstinstanzlichen Befassung mit Disziplinarsachen im Interesse der Bündelung der Fachkompetenz dem Verwaltungsgericht Wiesbaden für ganz Hessen übertragen.

Durch Änderung der **Hessischen Arbeitszeitverordnung** werden die Regelungen des Lebensarbeitszeitkontos zur Unterbrechung der Zeitgutschrift bei über sechs Wochen andauernder Krankheit um analoge Regelungen für Abwesenheitszeiten infolge Kur oder Heilbehandlung ergänzt. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach einer Dauer von sechs Wochen. Für die Frage der Berechnung des Sechs- Wochen-Zeitraums soll nicht auf die unterschiedliche Veranlassung abgestellt werden, sondern es kommt alleine darauf an, ob insgesamt die Beamtin oder Beamte sechs Wochen ununterbrochenen unfähig war, seine Dienstpflicht zu erfüllen.

Gleichzeitig werden auch Änderungen im Haushaltsplan 2013/2014 umgesetzt.

Mit besten Grüßen



Ute Wiegand-Fleischhacker  
Landesvorsitzende