

# HESSSEN



## **Bericht der Mediatorengruppe Dienstrecht**

### **2. Dezember 2009**

**Bundesminister a.D. Friedrich Bohl  
Oberbürgermeister Wolfram Dette  
Staatsminister a.D. Lothar Klemm  
Staatsminister a.D. Rupert von Plottnitz**

# Inhalt

<b>I. Berufung der Mediatorengruppe durch die Landesregierung</b> .....	1
<b>II. Arbeitssitzungen</b> .....	1
<b>III. Grundsätzliche Ziele der Dienstrechtsreform</b> .....	1
<b>IV. Reformschwerpunkte im Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht</b> .....	4
<b>V. Empfehlungen der Mediatorengruppe im Einzelnen</b> .....	5
<b>Beamtenrecht</b> .....	5
1. Erhöhung und Flexibilisierung der Altersgrenzen .....	5
2. Keine Verlängerung der Altersteilzeit.....	6
3. Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnsystems.....	7
4. Beibehaltung der Genehmigungspflicht im Nebentätigkeitsrecht. ....	9
5. Keine Änderung des Aufgabenzuschnitts des Direktors des Landespersonalamtes .....	9
<b>Besoldungsrecht</b> .....	9
1. Zusammenfassung des Bundesbesoldungsgesetzes und des Hessischen Besoldungsgesetzes in einem umfassenden neuen Hessischen Besoldungsgesetz.....	9
2. Grundgehaltstabelle .....	9
3. Keine Einführung von generell funktionsfreien Stellenhebungen.....	12
4. Leistungsorientierte Besoldung .....	12
5. Einführung einer möglichen Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel.....	13
6. Beibehaltung der Stellenobergrenzen, zugleich Flexibilisierung durch befristete Zulassung der Überschreitung der Obergrenzen bis zu 25 % .....	13
7. Angleichung der Beträge des Familienzuschlags der Stufe 1 („Verheiratetenzuschlag“) für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 an die höheren Beträge der übrigen Besoldungsgruppen .....	14
8. Fortbestand der Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen sowie eines höherwertigen Amtes.....	14
9. Verweis auf die Vorschriften des Bundes über Auslandsdienstbezüge .....	14
10. Keine Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Zulagen bei Polizei, Justiz, Feuerwehr, Steuerverwaltung und Verfassungsschutz.....	14
11. Überprüfung der Vorschrift zur Mehrarbeit auf notwendige Anpassungen an das Gemeinschaftsrecht.....	14
12. Beibehaltung des Vergaberahmens für die Gewährung von Leistungsbezügen an Hochschulen .....	15
13. Keine Schaffung einer Ballungsraumzulage .....	15
<b>Versorgungsrecht</b> .....	15
1. Ermöglichung der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften für ausscheidende Beamtinnen und Beamte anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung .....	15
2. Gestaltung des allgemeinen Versorgungsniveaus analog zum Versorgungsniveau bei der Rente .....	16

3. Keine Absenkung der Dienstunfallversorgung .....	17
4. Einschränkung der Anerkennung einer Hochschulausbildung als ruhegehaltfähige Dienstzeit .....	17
5. Ruhegehaltfähigkeit von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung .....	17
6. Zahlung der Zuschläge für Kindererziehung als Festbetrag von 26,26 € monatlich pro Jahr einer Kindererziehung.....	17
7. Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung aus einer höheren Besoldungsgruppe als A 4 ohne den zusätzlichen Festbetrag i. H. v. 30,68 € bei Absicherung des bisherigen Status .....	18
8. Vereinfachung der Rentenanrechnung durch Wegfall der Anrechnung bei Mindestversorgung .....	18
9. Rechtsanspruch auf Versorgungsauskunft .....	18
10. Erhebung von Versorgungszuschlägen .....	18
11. Fortführung der hessischen Versorgungsrücklage als sinnvolles Instrument zur Sicherung der künftigen Versorgungslasten .....	19

## **I. Berufung der Mediatorengruppe durch die Landesregierung**

Im August 2008 hat Herr Ministerpräsident Koch im Namen der Hessischen Landesregierung die Mediatorengruppe zum Thema Dienstrecht berufen. Sie hat den Auftrag, der Hessischen Landesregierung und den Fraktionen des Hessischen Landtags Vorschläge zur künftigen Gestaltung des Hessischen Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts zu unterbreiten und dafür Sorge zu tragen, dass die hessische Verwaltung ein eigenständiges, leistungsorientiertes und den Zukunftsaufgaben gerecht werdendes Dienstrecht erhält. Die Mediatorengruppe besteht aus:

Herrn Bundesminister a.D. Friedrich Bohl,  
Herrn Oberbürgermeister Wolfram Dette,  
Herrn Staatsminister a.D. Lothar Klemm,  
Herrn Staatsminister a.D. Rupert von Plottnitz.

## **II. Arbeitssitzungen**

Die Mediatorengruppe hat zwölfmal getagt. Zudem wurde je ein Gespräch mit den kommunalen Spitzenverbänden und den Gewerkschaften geführt, in denen die Standpunkte und die Erwartungen an eine Dienstrechtsreform vorgetragen und diskutiert wurden. Um den verfassungsrechtlichen Rahmen der Reform eruieren zu können, wurde Herr Bundesverfassungsrichter Professor Landau eingeladen. Er hielt einen Vortrag zu den „Perspektiven des Beamtenrechts aus verfassungsrechtlicher Sicht“.

Die Mediatorengruppe wurde von einer Geschäftsstelle im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport unterstützt.

## **III. Grundsätzliche Ziele der Dienstrechtsreform**

### **1. Modernisierung im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen**

Nachdem im Rahmen der Föderalismusreform I Art. 33 Abs. 5 GG um die Worte „und fortzuentwickeln“ ergänzt wurde, flammte die Diskussion um die Möglichkeiten zur Fortentwicklung des Beamtenrechts erneut auf. Es stellt sich die für die Dienstrechtsreform wichtige Frage, welche Änderungsmöglichkeiten des Beamtenrechts nunmehr bestehen.

Das Bundesverfassungsgericht hält in seiner aktuellen Rechtsprechung (BVerfG, Beschluss

vom 19. September 2007 - 2 BvF 3/02; Beschluss vom 28. Mai 2008 - 2 BvL 11/07) die grundsätzlichen Beschränkungen wie im bisherigen Umfang aufrecht. Danach habe der Gesetzgeber bei der Regelung des öffentlichen Dienstrechts weiterhin die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen und zu beachten. Fortzuentwickeln sei nach der Gesetzesfassung allein das Recht des öffentlichen Dienstes, nicht aber der dafür geltende Maßstab. Unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG verbleibt dem Gesetzgeber aber ein Gestaltungsspielraum, um die Beamtengesetzgebung den Erfordernissen des modernen Staates sowie seiner Entwicklung in diesem Rahmen anpassen zu können.

Für die Fortentwicklung des nunmehr in die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder fallenden Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts ergibt sich daraus Folgendes:

Die Verfassung gibt für die Fortentwicklung des Laufbahnrechts im Ergebnis einen weiten Handlungsspielraum. Verfassungsrechtlich garantiert ist lediglich die Gestaltung des Beamtenverhältnisses in Laufbahnen. Ansonsten ist das Laufbahnsystem frei gestaltbar. So können die schon eingerichteten Laufbahnen sowie der Zuschnitt und die Zugangsvoraussetzungen verändert werden. Unabhängig davon, ob Laufbahngruppen verfassungsrechtlich vorgegeben sind, kann jedenfalls die Zahl der Laufbahngruppen verändert werden. Auch im Bereich der Besoldung und Versorgung kommt dem Gesetzgeber unter Beachtung des Alimentationsprinzips ein weiter Gestaltungsspielraum zu.

Allerdings drängt sich letztendlich die Frage auf, in welchen Bereichen es noch zeitgemäß und erforderlich ist, Beamtinnen und Beamte - mit der Konsequenz der Bindung an die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums - zu beschäftigen. Welche Aufgaben ausschließlich Personen in einem besonderen Rechte- und Pflichtenstatus übertragen werden sollen, wird vom Grundgesetz nicht konkret bestimmt. Art. 33 Abs. 4 GG stellt nur generell ab auf die „Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse“. Die nach diesem Funktionsvorbehalt in der Regel Beamtinnen und Beamten vorbehaltenen Amtsaufgaben sind, dem Status der Beamtinnen und Beamten und der Funktion des Beamtentums entsprechend, aus den Erfordernissen des sozialen Rechtsstaates und der parlamentarischen Demokratie zu bestimmen. Der besonderen Pflichtenbindung der Beamtin und des Beamten, die die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns und die Zuverlässigkeit der Aufgabenerfüllung gewährleistet, bedarf es insbesondere bei der Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols. Deshalb ist allgemein anerkannt, dass der Bereich der klassischen Eingriffsverwaltung (Polizei- und Ordnungsverwaltung, Zoll- und Steuerverwaltung, Justizverwaltung) diesem Vorbehalt unterliegt. Das gilt auch für die Selbstorganisation und äußere Vertretung des Staates (Leitungsfunktionen in den obersten Bundes- und Landesbehörden und Diplomatischer Dienst).

Eine zukünftige Konzentration des Einsatzes von Beamtinnen und Beamten auf die Kernbereiche hoheitlicher Tätigkeit erscheint sinnvoll, um flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich des Personaleinsatzes und der Personalplanung zu ermöglichen und um den finanziellen Handlungsspielraum des Landes zu sichern. Eine Konzentration könnte auch den Interessen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen, die ihnen jeweils gestellten Aufgaben erfüllen zu können und dabei beruflich flexibel zu bleiben. Insoweit wird dringend empfohlen zu überprüfen, ob die Übertragung des Beamtenstatus, insbesondere im Kultusbereich und bzgl. der IT-Fachkräfte, tatsächlich erforderlich ist oder ob nicht entsprechend dem Vorbild anderer Länder eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis zu bevorzugen wäre. Da jedoch gerade im Bereich der Lehrer die Verbeamtung eine große Anreizfunktion hat und damit einen Wettbewerbsvorteil darstellt, kommt hier eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis im Ergebnis nur in Betracht, wenn darüber eine länderübergreifende Verständigung erzielt wird.

## **2. Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Verhältnis zur Privatwirtschaft**

Die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erfordert Reformen des Dienstrechts. Es geht darum, das Leistungspotential des öffentlichen Dienstes unter genauer Beachtung des Aspektes der Kosteneffizienz bestmöglich auszuschöpfen und zu optimieren. Dabei hat sich der öffentliche Dienst den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere dem technischen Fortschritt und den Auswirkungen der demographischen Entwicklung zu stellen. Wirtschaft und Gesellschaft sind mehr denn je auf einen effizienten und qualifizierten öffentlichen Dienst angewiesen. Nicht nur die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland, sondern diejenige des Gemeinwesens insgesamt hängt auch von der Leistungskraft einer modernen Verwaltung ab. Der Rang und der Stellenwert eines effizienten und leistungsstarken öffentlichen Dienstes werden gerade in der gegenwärtig stattfindenden Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich.

Wirtschaftliches Denken und Handeln wird insbesondere für die Führungskräfte im öffentlichen Dienst immer wichtiger. Die Kenntnis wirtschaftlicher Prozesse und wirtschaftlich relevanter Entscheidungsfaktoren ist dabei erforderlich und von großem Nutzen. Ein intensiver Austausch zwischen Verwaltung und Wirtschaft kann - bei Beachtung der gebotenen Unabhängigkeit des öffentlichen Dienstes - hierbei von großem Nutzen sein. Auch die wachsende europäische Integration hat durch neue Ausrichtung der Aufgaben und zunehmende Mobilitätsanforderungen Auswirkungen auf den nationalen öffentlichen Dienst. Eine moderne öffentliche Verwaltung erfordert eine umfassende Bürger- und Kundenorientierung, damit die Leistungen, soweit dies möglich ist, wirtschaftlich und wettbewerbsfähig erbracht werden.

### **3. Stärkung der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Vor allem muss das Dienstrecht die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken. Engagement und Motivation der Angehörigen des öffentlichen Dienstes sind Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen der Modernisierung. Es gilt, flexible Regelungen zu schaffen, die das berufliche Fortkommen unterstützen und das Potential jedes Einzelnen fördern. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch im Blick auf die zu erwartende Bevölkerungsentwicklung zu erhalten. An den öffentlichen Dienst sind daher hohe Anforderungen im Hinblick auf eine optimale Personalgewinnung und -entwicklung gestellt. Künftig wird es mehr denn je um eine intensivere Nutzung der personellen Ressourcen gehen. Das erfordert vor allem die weitere Stärkung der Mobilität, aber auch eine größere Flexibilität z.B. im Hinblick auf die Altersgrenzen.

Ein zukünftiges hessisches Dienstrecht muss darauf zielen, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes weiter zu stärken, ihn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv und im Hinblick auf die Kosten bezahlbar zu gestalten. Grundsätzliches Ziel muss es dabei auch sein, die Kosten für den öffentlichen Dienst nicht zu erhöhen.

### **4. Berücksichtigung des technischen Fortschritts**

Zu einem modernen Dienstrecht gehört auch, dass vorhandene und neue Informationstechniken möglichst umfassend und flexibel genutzt werden können. Automatisierten Verfahren kommt eine wesentliche Unterstützungsfunktion zu. Informationen können teilweise nur auf diesem Weg innerhalb kurzer Zeit gewonnen werden. Die für die Einführung und Nutzung neuer Informationssysteme notwendigen Rahmenbedingungen sind deshalb zu überprüfen und sicherzustellen.

## **IV. Reformschwerpunkte im Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht**

### **Beamtenrecht**

- Erhöhung und Flexibilisierung der Altersgrenzen
- Keine Verlängerung der Altersteilzeit
- Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnsystems durch Festlegung von Fachrichtungen und Abschaffung der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes

### **Besoldungsrecht**

- Neugestaltung der Grundgehaltstabelle durch Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs und Ausrichtung an Erfahrungszeiten
- Fortentwicklung der leistungsorientierten Bezahlungselemente unter Beibehaltung der bestehenden Elemente Leistungsprämie, -zulage und -stufe und durch Einführung des neuen Leistungselementes eines Sonderurlaubs sowie durch Erhöhung des Budgets

### **Beamtenversorgung**

- Einführung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften anstelle der Nachversicherung bei Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst
- Zukünftige Finanzierung der Beamtenversorgung

## **V. Empfehlungen der Mediatorengruppe im Einzelnen**

### **Beamtenrecht**

#### **1. Erhöhung und Flexibilisierung der Altersgrenzen**

##### **a) Anhebung der Altersgrenzen; Nachvollzug des Rentenrechts**

Es empfiehlt sich, aus Gründen der Gleichbehandlung mit dem Rentenrecht und zur Sicherung eines angemessenen Gesamtniveaus der Altersversorgung, die allgemeine Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr (Lj.) anzuheben. Die schrittweise Erhöhung sollte entsprechend dem Rentenrecht erfolgen. Bei den besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) wird eine Anpassung der Altersgrenze auf das 62. Lj. befürwortet. Bei ihnen sollten jedoch langjährige Einsätze im Schichtdienst oder in vergleichbar belastenden Diensten berücksichtigt werden.

##### **b) Flexibilisierung des Ruhestands auf Antrag**

Die Altersgrenze von 63 Jahren für den voraussetzungslosen Ruhestand auf Antrag sollte beibehalten werden. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollte die Antragsaltersgrenze auf das 62. Lj. festgesetzt werden. Bei den besonderen Altersgrenzen ist der voraussetzungslose Ruhestand auf Antrag bisher nicht geregelt. Hier wird eine Antragsaltersgrenze befürwortet, die den Ruhestandseintritt ab dem 60. Lj. mit Abschlägen ermöglicht. Bei vorzeitigem Ruhestandseintritt würden wie bisher Abschläge auf die Versorgungsbezüge in Höhe von 3,6 % pro Jahr erhoben. Der Höchstabschlag bei Ruhestand auf Antrag wird von 7,2 % auf 14,4 % für nun vier Jahre erhöht. Ansonsten erfolgt der Abschlag entsprechend der Erhöhung der Altersgrenzen.

Der Eintritt in den Ruhestand kann im dienstlichen Interesse auch weiterhin auf Antrag der Beamtin oder des Beamten um bis zu drei Jahre (§ 50 Abs. 3 Hessisches Beamtengesetz), d.h. bis zum vollendeten 70. Lj. hinausgeschoben werden.



### **c) Laufbahnwechsel bei Dienstunfähigkeit ohne Zustimmung der betroffenen Person**

Dem Grundsatz des Vorrangs der begrenzten Dienstfähigkeit bzw. der Übertragung eines anderen Amtes vor der Versetzung in den Ruhestand sollte stärker Rechnung getragen werden. Daher sollte in den Fällen eines zur Übertragung eines anderen Amtes erforderlichen Laufbahnwechsels - bei sonstiger Dienstunfähigkeit im Bereich der Vollzugspolizei, der Berufsfeuerwehr und des Justizvollzugsdienstes - die bisher notwendige Zustimmung der betroffenen Person zum Laufbahnwechsel in § 193 Abs. 2 Satz 3 Hessisches Beamtengesetz, die ab dem 50. Lj. erforderlich ist, gestrichen werden. Die bisherige Privilegierung bzgl. der Altersgrenze und die Zahlung von Zulagen sollen jedoch auch bei einem Laufbahnwechsel erhalten bleiben.

## **2. Keine Verlängerung der Altersteilzeit**

Es wird empfohlen, die Altersteilzeit nicht zu verlängern.

Das Modell der Altersteilzeit wurde aus dem Arbeitnehmerbereich übernommen und ist grundsätzlich ein Instrument der Personalentwicklung und der flexiblen Personalsteuerung, das in den letzten Jahren sinnvoll Anwendung gefunden hat. Ein entscheidender Nachteil der Altersteilzeitregelung ist jedoch die hohe Kostenbelastung durch die Altersteilzeitzuschläge. Im Arbeitnehmerbereich war die Altersteilzeit stets als befristetes Modell gedacht. So muss nach den Tarifregelungen die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnen. Eine Verlängerung ist weder auf Bundes- noch auf Landesebene geplant. Auch in Hessen ist im Tarifbereich nicht beabsichtigt, die Regelungen zur Altersteilzeit zu verlängern.

Die Kostenbelastung spricht auch gegen eine Weiterführung der Altersteilzeit im Beamtenbereich. Sie ist ein Hauptgrund für das geplante Auslaufen der Altersteilzeitregelungen im Beamtenbereich beim Bund und vielen Bundesländern. Außerdem besteht die Gefahr, dass durch das vorzeitige Ausscheiden im Rahmen der Altersteilzeit, insbesondere in Form des Blockmodells, qualifiziertes Personal verlorengelht, ohne dass neue Beschäftigte eingearbeitet werden konnten. Dies ist im Hinblick auf die demographische Entwicklung ein entscheidendes Problem der Altersteilzeitregelung.

Insbesondere im Bereich der Schulen, in dem die Möglichkeit der Altersteilzeit stark genutzt wird, führt die Altersteilzeitregelung zu erheblichen Schwierigkeiten. Zukünftig besonders wichtiges Ziel ist die Stärkung des Bildungsbereichs. So sollen in den nächsten Jahren zusätzliche Stellen für die Schulen geschaffen werden. Dieses Ziel kann kaum erreicht werden, wenn weitere Lücken in der Lehrerversorgung durch die Möglichkeit der Altersteilzeit entstehen. Das im Bereich der Schulen dringend benötigte, erfahrene und hochqualifizierte Perso-

nal ginge ansonsten durch die Altersteilzeit verloren. Es käme hierdurch zu erheblichen finanziellen Mehrbelastungen, da zur Sicherung der Unterrichtsversorgung die Stellen direkt wiederzubesetzen sind.

In Erwägung zu ziehen wäre allenfalls die Ermöglichung eines Altersteilzeitmodells in Personalabbaubereichen, die zuvor im Rahmen einer Aufgabenkritik konkret festgelegt werden müssten.

### **3. Vereinfachung und Flexibilisierung des Laufbahnsystems**

#### **a) Beibehaltung von drei Laufbahngruppen bei Abschaffung des einfachen Dienstes und Anhebung des Eingangsamtes in der ersten Laufbahngruppe von A 3 auf A 4**

Die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sollen erhalten bleiben, weil sie den unterschiedlichen schulischen Vorbildungen und den jeweiligen beruflichen Mindestqualifikationen gerecht werden. Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes sollte abgeschafft und die wenigen verbleibenden Ämter im einfachen Dienst, die aktuell noch genutzt werden und die dem hoheitsrechtlichen Bereich zuzuordnen sind, sollten mit dem mittleren Dienst zusammengeführt werden. Unterstes Eingangsamt dieser Laufbahn sollte A 4 sein.

Der einfache Dienst ist nur noch im Bereich der Justizverwaltung (Justizwachtmeister- und Amtsmeisterdienst) von Bedeutung. In anderen Bereichen werden die Aufgaben des einfachen Dienstes bereits durch Tarifräfte wahrgenommen. Die Aufrechterhaltung einer Laufbahngruppe lediglich für eine Laufbahn erscheint nicht gerechtfertigt. Im Hinblick auf die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs für den Justizwachtmeisterdienst sollte in diesem Zusammenhang das Eingangsamt der untersten Laufbahngruppe von bisher A 3 auf A 4 angehoben werden. In der Regel hat der betroffene Personenkreis bereits zuvor eine Berufsausbildung absolviert und ist bei Einstellung schon lebensälter. Auf die damit einhergehende Lebenserfahrung wird für die Einstellung in den Justizwachtmeisterdienst besonderer Wert gelegt. Dem muss die Eingangsbesoldung Rechnung tragen.

#### **b) Neustrukturierung der Laufbahnen**

Das derzeitige Laufbahnsystem umfasst über 100 Laufbahnen. Hier ist eine Umgestaltung und Bündelung der Laufbahnen erforderlich, um die Übersichtlichkeit und Transparenz des Systems zu verbessern und das Laufbahnrecht zu modernisieren. Empfohlen wird daher eine Verschlinkung der Strukturen durch die Bildung von 11 Laufbahnfachrichtungen (Allgemeiner Verwaltungsdienst, Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerverwaltung, Lehrer, Forstverwaltung, Technische Dienste, (Natur-) Wissenschaftliche Dienste, Medizinischer Dienst, Soziale Dienste) mit ca. 30 Laufbahnen.

Durch die Bildung der Laufbahnfachrichtungen wird ein flexibler Personaleinsatz erleichtert. Die vorgeschlagene Umstrukturierung führt zu einer Vereinfachung und Entbürokratisierung des Laufbahnrechts, da weniger Laufbahnwechsel erforderlich werden und bessere Übersichtlichkeit erzielt wird. Im Zuge der Umstrukturierung sollten die Hessische Laufbahnverordnung und die Hessische Laufbahnverordnung besonderer Fachrichtungen entsprechend überarbeitet und zusammengelegt werden. Dies führt zu einer Erleichterung der Rechtsanwendung.

### **c) Zuordnung von Bachelor- und Masterabschlüssen zu den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes**

Um der allgemeinen Entwicklung im Hochschulbereich (Bologna-Prozess) Rechnung zu tragen, soll eine ausdrückliche Zuordnung der Bachelor- und Masterabschlüsse zu den Laufbahngruppen erfolgen.

Das Hochschulrecht unterscheidet nicht mehr zwischen Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen. Dies soll bei den Voraussetzungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung nachvollzogen werden. Der Bachelor-Abschluss wird dementsprechend grundsätzlich dem gehobenen Dienst, der Master-Abschluss dem höheren Dienst zugeordnet. Die bestehenden Abschlüsse bleiben daneben als gleichwertige Abschlüsse anerkannt.

Die Laufbahnbefähigung setzt sich zusammen aus einer bestimmten Vorbildung (Schulabschluss/Hochschulabschluss) und gegebenenfalls sonstigen Voraussetzungen, die je nach Laufbahngruppe unterschiedlich sind. Für den höheren Dienst bleibt es dabei, dass der Hochschulabschluss nur einen Teil der erforderlichen Qualifikation, nämlich die Bildungsvoraussetzung darstellt. Zu dieser tritt als weitere Einstellungs Voraussetzung der Vorbereitungsdienst mit Laufbahnprüfung oder eine entsprechende hauptberufliche Tätigkeit.

### **d) Änderung der Voraussetzungen der Ausnahmen vom prüfungsgebundenen Aufstieg**

Die bisherige Regelung des § 24 Nr. 3 Buchst. a der Hessische Laufbahnverordnung sieht als Voraussetzung für den prüfungsfreien Aufstieg u.a. die Vollendung des 45. Lebensjahres vor. Damit ist bezweckt, dem prüfungsgebundenen Aufstieg Vorrang zu verleihen und zu verhindern, dass der Aufstieg einfach abgewartet wird. Ausschlaggebend für die Regelung sollte aber die mit den Dienstjahren erworbene Berufserfahrung und nicht das Lebensalter sein. Dies trägt auch den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Rechnung.

#### **4. Beibehaltung der Genehmigungspflicht im Nebentätigkeitsrecht**

Im Nebentätigkeitsrecht wird empfohlen, das Genehmigungsverfahren - als eine der Optionen, die § 40 Beamtenstatusgesetz bietet - beizubehalten. Dies erscheint aufgrund der bisherigen Erfahrungen und im Hinblick auf die Rechtssicherheit von Einzelfallentscheidungen sinnvoll. Das derzeitige Genehmigungsverfahren hat sich, ebenso wie die übrigen Regelungen des Nebentätigkeitsrechts, in der Praxis bewährt.

#### **5. Keine Änderung des Aufgabenzuschnitts des Direktors des Landespersonalamtes**

Die nach Änderung des Hessischen Beamtengesetzes durch Anpassung an das Beamtenstatusgesetz und nach diesen Vorschlägen verbleibenden Zuständigkeiten des Direktors des Landespersonalamtes sollen bestehen bleiben, um eine einheitliche Handhabung des Laufbahnrechts in Hessen zu gewährleisten. Dies gilt sowohl für das Land, als auch für die Kommunen.

Aufgaben und Zusammensetzung der Landespersonalkommission sollten entsprechend den Zielen und den Ergebnissen der Dienstrechtsreform überdacht werden.

### **Besoldungsrecht**

#### **1. Zusammenfassung des Bundesbesoldungsgesetzes und des Hessischen Besoldungsgesetzes in einem umfassenden neuen Hessischen Besoldungsgesetz**

Derzeit besteht im Bereich des Besoldungsrechts eine verwirrende Rechtslage durch das Nebeneinander von versteinert nachwirkendem Bundesbesoldungsgesetz und Hessischem Besoldungsgesetz. Mit der Zusammenfassung dieser Gesetze in einem redaktionell überarbeiteten neuen Hessischen Besoldungsgesetz wird eine eindeutige und transparente Rechtslage geschaffen.

#### **2. Grundgehaltstabelle**

##### **a) Neugestaltung der Grundgehaltstabelle durch Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs und Ausrichtung an Erfahrungszeiten**

Das Grundgehalt in den Besoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern knüpft derzeit in starkem Maße an das Lebensalter an. Nach dieser Systematik erfolgt die erstmalige Einstufung der Beamtinnen und Beamten sowie der Richterinnen und Richter in der Regel nach ihrem Lebensalter; lebensältere Bedienstete erhalten bei zeitgleichem Dienstbeginn im Beamten- oder Richterverhältnis dadurch das Grundgehalt aus einer höheren Stufe als jüngere Bedienstete.

Die Vereinbarkeit dieser Systematik mit der EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und damit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz steht derzeit auf dem Prüfstand.

Im Hinblick auf eine rechtssichere und gerechtere Besoldungsbemessung, die zugleich auch den benötigten Nachwuchskräften eine attraktive Gehaltsperspektive bietet, wird deshalb vorgeschlagen, die bisherige Systematik des Besoldungsdienstalters durch einen an Erfahrungszeiten orientierten Stufenaufstieg abzulösen. Da Erfahrung nicht allein aus einem höheren Lebensalter resultiert, sondern vor allem aus einer konkreten beruflichen Tätigkeit erwächst, soll Anknüpfungspunkt für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung nicht mehr – wie bisher – das lebensaltersabhängige Besoldungsdienstalter sondern die leistungsgerecht absolvierte Dienstzeit (Erfahrungszeit) sein.

Die Möglichkeit der Anerkennung von sog. Vordienstzeiten von in vergleichbarer Position oder mit einem vergleichbaren fachspezifischen Verwendungsbereich verbrachten Zeiten im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, die die Zuordnung zu einer höheren Stufe als der Stufe 1 gestatten, ist vorzusehen und konkret zu definieren.

#### **b) Veränderung der Grundstruktur der Gehaltstabellen der Besoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern**

Mit der Umstellung auf ein erfahrungszeitenbasiertes Aufstiegssystem soll zugleich eine Neustrukturierung der Grundgehaltsstufen auf Basis von sieben Aufstiegsintervallen einhergehen.

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

Im Interesse der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs sowie mit Blick auf das Gehaltsgefüge in den vergleichbaren Sektoren der Privatwirtschaft sollte die Anhebung des Anfangsgrundgehaltes in allen Besoldungsgruppen angestrebt werden. Dabei sind der Mediatorengruppe die bestehenden Haushaltsprobleme durchaus bewusst. Eine nach Be-

soldungsgruppen gestaffelte prozentuale Erhöhung der Anfangsgrundgehälter – etwa innerhalb einer Spanne von 3 % für die niedrigeren Besoldungsgruppen und bis zu 1,5 % für die höheren Besoldungsgruppen – könnte auch im Verhältnis zur Besoldung des Bundes für eine Besoldungsaufbesserung sorgen. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in Hessen würden in diesem Fall beispielsweise in den ersten beiden Jahren in den Eingangssämtern des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes eine um monatlich jeweils rund 34 €, 54 € und 80 € höhere Besoldung als vergleichbare Beamtinnen und Beamte des Bundes erhalten.

### **c) Fortbestand der Sonderzahlung sowie der Allgemeinen Stellenzulage als eigenständige Besoldungselemente**

Die Beamtinnen und Beamten erhalten gegenwärtig nach dem Hessischen Sonderzahlungsgesetz u.a. Sonderzahlungen in Form eines monatlichen Grundbetrages in Höhe von 5 % ihrer Bezüge (früheres auf eine monatliche Zahlung umgelegtes „Weihnachtsgeld“). Für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beträgt der monatliche Grundbetrag 4,17 % ihrer Versorgungsbezüge.

Die Sonderzahlung bleibt eigenständig bestehen.

Auch die Allgemeine Stellenzulage, mit der ein struktureller Bewertungsausgleich zwischen den von ihr erfassten und den anderweitig bereits zusätzlich begünstigten Beamtengruppen verbunden ist, soll als eigenständiges Besoldungselement bestehen bleiben. Insbesondere diejenigen Beamtinnen und Beamten, die in ihren Sonderlaufbahnen in einem höheren Eingangssamt in den Beamtendienst einsteigen und dadurch bereits in gewissem Maße privilegiert sind, erhalten diese Zulage nicht. Ausgeschlossen von der Zulage sind so insbesondere weite Teile des Lehrerbereichs.

Eine Einebnung dieses ursprünglich angestrebten Bewertungsausgleichs soll nicht erfolgen. Im Übrigen ist der Einbau der Allgemeinen Stellenzulage in das Grundgehalt nicht kostenneutral möglich.

### **d) Keine Absenkung der Grundgehälter**

Aktuell wird die Absenkung von Eingangsgrundgehältern wie sie z.T. in anderen Bundesländern eingeführt worden sind, nicht empfohlen. Gleichwohl sollte eine Absenkung von Grundgehältern zukünftig als Gestaltungsmöglichkeit des Gesetzgebers nicht ausgeschlossen sein.

### **3. Keine Einführung von generell funktionsfreien Stellenhebungen**

Die Einführung von generell funktionsfreien Stellenhebungen, auch für Lehrkräfte, wird im Hinblick auf das Gesamtgefüge der Ämter und der damit verbundenen Haushaltsbelastung – auch der Versorgungslasten – abgelehnt. Eine solche Möglichkeit würde zudem dem Prinzip der leistungsorientierten Besoldung, das in den Vordergrund zu rücken ist, widersprechen.

### **4. Leistungsorientierte Besoldung**

#### **a) Fortentwicklung der bereits bestehenden Elemente Leistungsprämie und -zulage sowie Leistungsstufe**

Die Beibehaltung der bestehenden Elemente (Leistungsprämie und –zulage sowie Leistungsstufe) und deren konsequente Fortentwicklung werden befürwortet. Zur Schaffung größerer Flexibilität und Attraktivität der Leistungshonorierung werden insbesondere die

- Einführung eines Sonderurlaubes bis zu drei Tagen im Kalenderjahr als neues Element der Leistungshonorierung,
- Erhöhung der Vergabegrenze bei Gruppenprämien von jetzt 150 % auf 500 %,
- Einbeziehung der B-Besoldung in den Kreis der Begünstigten

empfohlen.

#### **b) Öffnungsklausel für den kommunalen Bereich**

Den kommunalen Dienstherren soll durch eine eigenständige landesgesetzliche Regelung die Möglichkeit eröffnet werden, auch ihre Beamtinnen und Beamte in die für die Tarifbeschäftigten nach § 18 TVöD geschlossenen Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Zahlung eines Leistungsentgeltes einbeziehen zu können. Damit kann dem Interesse der kommunalen Dienstherren zur Ausgestaltung einheitlicher Leistungsbezahlung Rechnung getragen werden.

#### **c) Festlegung von Verfahrensgrundsätzen und Budget**

Bisher sind für die Vergabe von Leistungsprämien und –zulagen sowie die Zuerkennung eines schnelleren Stufenaufstiegs keine allgemeinen Verfahrensgrundsätze verankert. Leistungshonorierungen speisen sich bislang auch nicht aus einem festen dafür vorgesehenen Budget. Der Vergabemodus ist in der Vergangenheit wegen der Intransparenz bei den Beschäftigten oftmals auf Unverständnis gestoßen. Ein solches System kann nach Auffassung der Mediatorengruppe allerdings nur mit und nicht gegen die Beschäftigten gelingen. Es wird deshalb empfohlen, die Vergabe von leistungsbezogenen Elementen grundsätzlich neu zu regeln. Dies könnte in der Weise geschehen, dass das Land zunächst allgemeine Grundsätze vorgibt. Dabei soll es den Ressorts und im Weiteren den Dienststellen oder Teilen einer Verwaltung freigestellt sein, den vorgegebenen Rahmen unter Wahrung der gesetzlichen

Beteiligungsrechte, z.B. der Personalvertretungen, entsprechend mit Leben zu füllen. Die Teilnahme der Dienststellen am Leistungsbezahlungssystem und somit insbesondere an der Ausschüttung von Prämien soll jedoch zwingend daran geknüpft sein, dass die im Wesentlichen vorgegebenen Verfahrensgrundsätze von der jeweiligen Dienststelle oder dem Verwaltungszweig erfüllt werden. Insofern das Budget mangels entsprechender Einigung nicht abgerufen werden kann, soll es in kommende Jahre übertragen werden können. Eine „Gewinnausschüttung“ nach dem „Gießkannenprinzip“ an alle bei nicht ausgeschöpftem Budget wird nicht für zielführend gehalten. Es wird deshalb vorgeschlagen, mangels Vereinbarung nicht abgerufene oder aus sonstigen Gründen nicht ausgeschöpfte Mittel nach Ablauf einer Frist – denkbar wären fünf Jahre – der Versorgungsrücklage des Landes Hessen oder den Pensionsrückstellungen der kommunalen und anderen Dienstherrn zuzuführen.

Das Budget soll sich nicht aus der bestehenden Besoldung, sondern grundsätzlich aus Anteilen von Besoldungserhöhungen und sonstigen Zuwächsen bilden; den Beamtinnen und Beamten entsteht dadurch kein Nachteil. Das Budget soll grundsätzlich nur zweckentsprechend – ausgenommen dabei die Zuführung zur Versorgungsrücklage nach Ablauf der Verwendungsfrist, s.o. – verwendet werden und in Folgejahre übertragen werden können.

#### **5. Einführung einer möglichen Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel**

Das Besoldungsrecht in Bund und Ländern werden sich jeweils eigenständig und unterschiedlich entwickeln. Gleichzeitig wird sich durch die demographische Entwicklung die Konkurrenz um besonders befähigte Beamtinnen und Beamte verschärfen. Um die Mobilität der Bediensteten zu fördern, soll den Dienstherrn ermöglicht werden, durch eine Ausgleichszulage die Einkommensverluste, die Beamtinnen und Beamten bei einem Wechsel in den Geltungsbereich des Hessischen Besoldungsgesetzes entstehen können, abzuwenden.

#### **6. Beibehaltung der Stellenobergrenzen, zugleich Flexibilisierung durch befristete Zulassung der Überschreitung der Obergrenzen bis zu 25 %**

Die Regelung wird grundsätzlich beibehalten, aber insoweit künftig gelockert werden, als bei besonderem Bedarf (Personalgewinnung, ungünstige Personalstruktur) befristet Überschreitungen bis zu einem Umfang von jeweils bis zu 25 % ermöglicht werden. Der Bedarf soll nachweispflichtig sein; die Entscheidungsbefugnis soll dem Direktor des Landespersonalamtes obliegen.



### **7. Angleichung der Beträge des Familienzuschlags der Stufe 1 („Verheiratetenzuschlag“) für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 an die höheren Beträge der übrigen Besoldungsgruppen**

Für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 beträgt die Stufe 1 des Familienzuschlages derzeit 5,34 Euro weniger als für die Angehörigen der übrigen Besoldungsgruppen. Der Familienzuschlag sollte künftig unabhängig von der Besoldungsgruppe einheitlich mit dem höheren Betrag gezahlt werden.

### **8. Fortbestand der Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen sowie eines höherwertigen Amtes**

In Anerkennung des Leistungsprinzips sollen die genannten Zulagen beibehalten werden. Die bei der vertretungsweisen Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes bestehende leistungsunfreundliche Wartezeit von derzeit 18 Monaten sollte auf 6 Monate verringert werden.

### **9. Verweis auf die Vorschriften des Bundes über Auslandsdienstbezüge**

Die Auslandsbesoldung sollte durch dynamische Rechtsfolgenverweisung auf das Bundesrecht geregelt werden. Die Gleichstellung hessischer Beamtinnen und Beamter bei der Auslandsbesoldung hinsichtlich Struktur und Höhe mit den Bediensteten des Bundes und der anderen Länder (die ebenfalls auf Bundesrecht verweisen) kann nur so gewährleistet werden. Allerdings sollte – auch mit Blick auf die erforderliche Nachwuchsgewinnung – die Möglichkeit ergänzender hessenspezifischer Regelungen eröffnet werden.

### **10. Keine Wiedereinführung der Ruhegehaltfähigkeit der Zulagen bei Polizei, Justiz, Feuerwehr, Steuerverwaltung und Verfassungsschutz**

Die 1990 erstmals eingeführte Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulagen ist bereits ab 1999 wieder entfallen. Ausschlaggebend waren neben dem Grundsatz, dass die sog. Verwendungszulagen nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion zustehen, auch die erheblichen finanziellen Belastungen im Rahmen der Versorgung. Ein erneutes Wiederaufleben der Ruhegehaltfähigkeit der genannten Zulagen hält die Mediatorengruppe nicht für geboten.

### **11. Überprüfung der Vorschrift zur Mehrarbeit auf notwendige Anpassungen an das Gemeinschaftsrecht**

Die Rechtsprechung europäischer und nationaler Gerichte sieht gegenwärtig in Teilen der bestehenden Regelungen zur Mehrarbeit und zur Mehrarbeitsvergütung eine Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen. Die zuständige Fachebene des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport wird deshalb gebeten, die Vorschriften zur Mehrarbeit auf erforderli-

che Anpassungen hin zu überprüfen.

## **12. Beibehaltung des Vergaberahmens für die Gewährung von Leistungsbezügen an Hochschulen**

Der Vergaberahmen sollte als steuerndes Element zur Kostenneutralität der Professorenbe-soldung bestehen bleiben. Die Wirkung der insoweit unverändert bestehenden Regelung soll nach Ablauf von drei Jahren geprüft werden.

## **13. Keine Schaffung einer Ballungsraumzulage**

In den Zeiten der Wirtschaftskrise gewinnt die Arbeitsplatzsicherheit des öffentlichen Dien-stes auch in Ballungsgebieten tendenziell an Attraktivität. Von der Neuauflage einer Ballungs-raumzulage sollte abgesehen werden.

## **Versorgungsrecht**

### **1. Ermöglichung der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften für ausscheidende Beamtinnen und Beamte anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Renten-versicherung**

Die Mediatorengruppe spricht sich im Interesse eines verbesserten Austausches zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft dafür aus, dass Beamtinnen und Beamte, die den öffentlichen Dienst aus freien Stücken verlassen, ihre bis dahin erworbenen Versorgungsan-wartschaften behalten. Damit soll die „goldene Fessel“ der Bindung an den Dienstherrn zum Erhalt der Beamtenversorgung gelockert werden. Bisher behindern erhebliche finanzielle Nachteile, die durch eine Nachversicherung nur in der gesetzlichen Rentenversicherung ent- stehen, den Wechsel aus dem öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft. Verbesserte Aus- stiegsmöglichkeiten sollen auch den Einstieg für qualifizierte Kräfte attraktiver machen.

Selbstverständlich soll eine Neuregelung nicht zur Folge haben, dass besonders qualifizierte Beamtinnen und Beamte im Übermaß den öffentlichen Dienstherrn verlassen. Hierzu ist eine Ausgestaltung notwendig, die zwar eine Verbesserung der jetzigen Lage verspricht, zugleich aber den Verbleib im öffentlichen Dienst weiterhin als attraktiv erscheinen lässt. Angesichts der bisherigen Stärken des öffentlichen Dienstes, die im Zuge der anstehenden Reform noch auszubauen sind, ist dann nicht zu erwarten, dass es zu einem massenhaften Verlust qualifi- zierter Kräfte kommt. Im Übrigen kann es auch im Interesse beider Seiten sein, wenn Beam- tinnen und Beamte eine Option auf einen Wechsel leichter realisieren können.

Anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung soll künftig ein An- spruch auf Altersgeld entstehen.

Die Neuregelung soll mit den notwendigen Besonderheiten in Anlehnung an die Berechnung des üblichen Ruhegehalts und insgesamt überschaubar gestaltet werden, um den Vollzugsaufwand möglichst gering zu halten. Dabei muss gewährleistet sein, dass Beamtinnen und Beamte im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht „unversorgt“ aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Hierzu ist es erforderlich, dass auch Hinterbliebene von der Neuregelung erfasst werden.

Zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes wäre es sinnvoll, dass sich der Dienstherr, soweit möglich, das Recht vorbehält, einer beantragten Entlassung mit Anspruch auf Mitnahme der Versorgung aus zwingenden dienstlichen Gründen zu widersprechen. Der Zustimmungsvorbehalt soll verhindern, dass die Förderung von Durchlässigkeit und Mobilität einseitig zu Lasten des Dienstherrn geht. Zu prüfen wäre dabei die Möglichkeit eines entsprechenden Zurückhaltens für einen bestimmten Zeitraum.

Der Anspruch auf Zahlung eines Altersgeldes soll wie beim allgemeinen Ruhegehalt erst nach einer erfüllten Dienstzeit von fünf Jahren (Wartefrist) entstehen. Die Zahlung erfolgt dann ab Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Ruhestandseintritt der Beamtinnen und Beamten oder mit Eintritt der Erwerbsunfähigkeit.

Die freiwillige Trennung vom Dienstherrn entbindet diesen von Alimentations- und Fürsorgepflichten. Altersgeldempfängerinnen und -empfänger hätten deshalb weder Anspruch auf Gewährung einer Mindestversorgung noch auf Beihilfe im Krankheits- oder Pflegefall.

Die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften betrifft im Kern nur die Dienstzeiten, die beim Dienstherrn abgeleistet wurden. Die Mediatorengruppe spricht sich jedoch dafür aus, dass grundsätzlich auch darüber hinaus wie beim allgemeinen Ruhegehalt Vordienstzeiten anerkannt werden, allerdings mit Einschränkungen. So ist es etwa gesamtgesellschaftlich sinnvoll, Zeiten des Wehr- und Ersatzdienstes anzuerkennen. Mit Rücksicht darauf, dass die Betroffenen freiwillig das lebenslange Dienst- und Treueverhältnis lösen, erscheint es allerdings konsequent, sog. Kann-Dienstzeiten, deren Anerkennung ohnehin im Ermessen des Dienstherrn liegt, nur eingeschränkt anzuerkennen. In einem größeren Umfang als dem der tatsächlichen Beamtendienstzeit soll hier keine Berücksichtigung erfolgen.

## **2. Gestaltung des allgemeinen Versorgungsniveaus analog zum Versorgungsniveau bei der Rente**

Die angemessene Versorgung der Ruhestandsbeamtinnen und –beamten und ihrer Hinterbliebenen ist eine grundlegende Verpflichtung des Dienstherrn. Zu Recht sichert dies der Alimentationsgrundsatz im Gegenzug zur lebenslangen Dienstverpflichtung der Beamtinnen und Beamten. Allerdings muss sich die Beamtenversorgung auch weiterhin an anderen Alterssicherungssystemen, vor allem der gesetzlichen Rentenversicherung, messen lassen.

Sofern es hier zu Veränderungen des Niveaus kommt, ist eine Übertragung unter Berücksichtigung der Strukturverschiedenheit zu prüfen.

Aber auch die dramatische Entwicklung der öffentlichen Haushalte darf nicht aus den Augen verloren werden. Denn angesichts der Versorgungslasten, die einen erheblichen Anteil der Haushaltslasten ausmachen und noch über viele Jahre steigen werden, und der bisher fehlenden Vorsorge des Staates wird der Gestaltungsspielraum der öffentlichen Haushalte zunehmend eingeschränkt. Die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte muss jedoch auch im Interesse der Beamtinnen und Beamten erhalten bleiben.

### **3. Keine Absenkung der Dienstunfallversorgung**

Die Absenkung des allgemeinen Versorgungsniveaus durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurde bisher nicht auf die Dienstunfallversorgung übertragen. Daran soll festgehalten werden. Der Vergleich mit den Leistungen der Sozialversicherung und Zusatzversorgung für den Angestellten- und Arbeitnehmerbereich spricht gegen eine entsprechende Absenkung. Das Niveau der Unfallversorgung nach dem Beamtenversorgungsgesetz unterscheidet sich bereits jetzt kaum von dem der sozialversicherungsrechtlichen Unfallversorgung.

### **4. Einschränkung der Anerkennung einer Hochschulausbildung als ruhegehaltfähige Dienstzeit**

Die Obergrenze für die Anerkennung einer Fach- bzw. Hochschulausbildung als ruhegehaltfähige Dienstzeit soll wirkungsgleich zum Rentenrecht von drei Jahren auf zwei Jahre und vier Monate verkürzt werden.

### **5. Ruhegehaltfähigkeit von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung**

Derzeit werden Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung und langen Freistellungen nur anteilig als ruhegehaltfähig anerkannt. Unabhängig davon, dass die Quotierungen auch mit europarechtlichen Argumenten (Diskriminierung) kritisiert werden, sollten sie bereits aus Gründen der Sachgerechtigkeit zur Förderung von Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit entfallen.

### **6. Zahlung der Zuschläge für Kindererziehung als Festbetrag von 26,26 € monatlich pro Jahr einer Kindererziehung**

Die Mediatorengruppe empfiehlt die Abkopplung der Regelungen zu den Kindererziehungszuschlägen vom systemfremden Rentenrecht.

Kindererziehungszeiten werden bisher in der Beamtenversorgung nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit, sondern wie bei der gesetzlichen Rente in Form eines die Versorgung erhöhenden Kindererziehungszuschlags berücksichtigt. Die Orientierung am Rentenrecht zieht einen unnötig hohen Verwaltungsaufwand, z.B. Orientierung an Entgeltpunkten, komplizierte Zuordnung von Kindererziehungszeiten und Kappung aufgrund diverser Höchstgrenzen, nach sich. Sie soll daher zugunsten eines dynamischen Zuschlagsbetrags auf dem bisherigen Niveau aufgegeben werden.

### **7. Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung aus einer höheren Besoldungsgruppe als A 4 ohne den zusätzlichen Festbetrag i. H. v. 30,68 € bei Absicherung des bisherigen Status**

Die Mediatorengruppe empfiehlt eine an der neuen Besoldungstabelle orientierte Neuregelung, die auf den bisherigen Festbetrag, der als Ausgleich für die Zahlung nur aus der Besoldungsgruppe A 4 dient und z.B. bei Festsetzungen und Kürzungen von Witwen- und Waisengeld zu unverhältnismäßig umfangreichen Berechnungen führt, verzichtet.

### **8. Vereinfachung der Rentenanrechnung durch Wegfall der Anrechnung bei Mindestversorgung**

Durch den Verzicht auf die doppelte Rentenanrechnung bei der Mindestversorgung soll eine deutliche Vollzugsvereinfachung erzielt werden. Die bisherige Berechnung ist nämlich aufgrund von Vergleichsberechnungen und Aufstockungsbeträgen komplizierter als bei der üblichen Rentenanrechnung.

### **9. Rechtsanspruch auf Versorgungsauskunft**

Die Mediatorengruppe empfiehlt die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Versorgungsauskunft. Die Auskunft soll den Bediensteten die notwendige Altersvorsorge erleichtern. Da ein rentenrechtlicher Anspruch bereits seit 2001 besteht, wäre es nicht zu rechtfertigen, von einem solchen Anspruch weiter abzusehen.

### **10. Erhebung von Versorgungszuschlägen**

Der Dienstherr sollte grundsätzlich Beamtinnen und Beamte, die während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber beschäftigt sind, durch Erhebung eines Versorgungszuschlags an den Versorgungslasten beteiligen. Die Erhebung eines Versorgungszuschlags dient dem finanziellen Ausgleich für die zu Lasten des Dienstherrn gehende Erhöhung der Versorgungsbezüge durch die Ruhegehaltfähigkeit von Beurlaubungszeiten im dienstlichen Interesse. Da die bisherige Regelung durch allgemeine Verwaltungsvorschrift nicht alle relevanten Fälle erfasst, soll eine gesetzliche Grundlage ge-

schaffen werden, die sich an den gestiegenen Personalausgaben orientiert und der tatsächlichen Nutzenverteilung Rechnung trägt.

### **11. Fortführung der hessischen Versorgungsrücklage als sinnvolles Instrument zur Sicherung der künftigen Versorgungslasten**

Die Mediatorengruppe empfiehlt, den weiter steigenden Versorgungslasten auch durch eine Fortführung der hessischen Versorgungsrücklage zu begegnen. Versorgungsrücklagen werden in Hessen seit 1999 aufgrund bundesgesetzlicher Bestimmungen gebildet, um die angesichts der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Zahl von Versorgungsberechtigten steigenden Versorgungsleistungen zu sichern. Hierzu wird ein Teil der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nicht an die Bezügeempfängerinnen und -empfänger ausbezahlt, sondern einem Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Hessen“ zugeführt. Seit 2005 wird zusätzlich für jede neu eingestellte Beamtin und jeden neu eingestellten Beamten eine freiwillige Rücklage an das Sondervermögen aus Haushaltsmitteln abgeführt. Diese Vorsorge soll weiterhin betrieben werden.