

I n f o r m a t i o n
zum
Zweiten Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen
(Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - 2. DRModG)

Der Hessische Landtag hat das „Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“ (2. DRModG) am 23. Mai 2013 verabschiedet. Es wurde am 5. Juni 2013 (GVBl. S. 218) verkündet und tritt am 1. März 2014 in Kraft. Einzelne Ermächtigungsgrundlagen sind gemäß Art. 32 bereits mit Verkündung in Kraft getreten. Ein Link führt zu Ihrer Information zu dem Gesetz- und Verordnungsblatt. Eine Berichtigung wurde im GVBl. S. 508 veröffentlicht.

Hessen hat damit nach dem Hessischen Beamtenrechtsanpassungsgesetz (Anpassung des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) an das Beamtenstatusgesetz des Bundes (BeamtStG)) und dem Ersten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (1. DRModG), die zum 1. April 2009 und 1. Januar 2011 in Kraft getreten sind, den dritten gesetzgeberischen Schritt in Sachen Dienstrechtsreform getan.

Mit dem „Zweiten Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“ wurden die weiteren Empfehlungen der Mediatorengruppe aufgegriffen.

Das Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz hat im Wesentlichen folgenden Inhalt:

1. Umfassende Überarbeitung des Hessischen Beamtengesetzes mit Neustrukturierung des Laufbahnrechts
2. Ablösung des fortgeltenden Bundesbesoldungsgesetzes durch ein grundlegend überarbeitetes und neu gefasstes Hessisches Besoldungsgesetz nebst einem Besoldungsüberleitungsgesetz
3. Umfassende Überarbeitung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes mit Schwerpunkt Mitnahme von Versorgungsanwartschaften
4. Sonstige gesetzliche Folgeänderungen

Das Gesetz enthält eine vollständige Neufassung des Hessischen Beamtengesetzes, des Hessischen Besoldungsgesetzes und des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes.

Die im Weiteren erforderlichen inhaltlichen Änderungen von Verordnungen (z.B. Hessische Laufbahnverordnung (HLVO)) bleiben im üblichen Verordnungsverfahren der Beratung und Entscheidung der Landesregierung vorbehalten. Sie werden zeitnah weiter bearbeitet.

Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Das HBG wurde insgesamt überarbeitet, modernisiert und neu strukturiert. Bewährtes wurde beibehalten und auch unter Berücksichtigung der Entwicklung in den anderen Bundesländern weiter entwickelt. Entwicklungen der Rechtsprechung wurden aufgegriffen. Das HBG wird darüber hinaus entfristet, da es zum Grundkanon des Landesrechts gehört.

Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht wird vollständig neu strukturiert. Im HBG werden ausschließlich die erforderlichen Grundlagen des Laufbahnrechts normiert, während die nähere Ausgestaltung in der HLVO stattfindet, die mit der Hessischen Laufbahnverordnung besonderer Fachrichtungen (HLVObf) und der Hessischen EU-Berufsqualifikationsanerkennungsverordnung (HLVO-EU) zusammengefasst wird.

Das bisherige Laufbahnsystem mit über 100 verschiedenen Laufbahnen wird umgestaltet und die Anzahl der Laufbahnen unter Beibehaltung der Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes deutlich reduziert. Insgesamt wird das Laufbahnrecht transparenter und übersichtlicher und die Anwendung vereinfacht. Die Laufbahnen sind in § 13 HBG geregelt. Zukünftig werden alle Ämter derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe, die eine verwandte und gleichwertige Vorbildung und Ausbildung voraussetzen, in einer Laufbahn zusammengefasst. Es gibt elf Laufbahnfachrichtungen (Allgemeine Verwaltung, Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerverwaltung, Schuldienst, Forstdienst, Technischer Dienst, Wissenschaftlicher Dienst, Medizinischer Dienst, Sozialer Dienst). Die Laufbahnen bestimmen sich durch die Laufbahnfachrichtung in Verbindung mit der Laufbahngruppe. Da nicht in allen Fachrichtungen alle Laufbahngruppen genutzt werden, gibt es zukünftig 29 Laufbahnen. Die Zuordnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Qualifikationen zu den einzelnen Laufbahnen wird erleichtert und der Verwaltungsaufwand im Hinblick auf vorher erforderliche Laufbahnwechsel verringert. Die Beibehaltung der bewährten Regelungen sichert in Verbindung mit der neuen Laufbahnsystematik flexible Möglichkeiten zur Personalgewinnung und zum Personaleinsatz. Innerhalb der Laufbahnen können Laufbahnzweige gebildet werden um eine qualifikations- bzw. aufgabenbezogene Abgrenzung zu ermöglichen. Die Zugehörigkeit zu einem Laufbahnzweig berührt nicht die Befähigung, die für die gesamte Laufbahn erworben wird.

Die Justizwachtmeister- und Amtsmeisterdienste - als letzte genutzte Laufbahnen in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes - werden in den mittleren Dienst übergeleitet. Die Ämter werden auf A 4 (Amtsmeisterdienst) bzw. A 5 (Justizwachtmeisterdienst) angehoben. Da es sich hierbei um die letzten Laufbahnen in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes

handelt, entfällt dieser. Die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes verfügt zukünftig über die Eingangssämter A 5, A 6 und A 7.

Der Erwerb der Laufbahnbefähigung mit Vorbereitungsdienst und ohne Vorbereitungsdienst (bisheriger Befähigungserwerb nach HLVObF) wird gleichwertig nebeneinandergestellt. Eine Differenzierung in Form des bisherigen Regel-Ausnahmeverhältnisses wurde als nicht mehr zeitgemäß und systemgerecht angesehen. Das Institut des anderen Bewerbers bleibt erhalten, da hierdurch eine besonders flexible Personalgewinnung gewährleistet wird. Die Befähigung für die nächsthöhere Laufbahngruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahnfachrichtung kann daneben weiterhin durch Aufstieg erworben werden. Die Regelungen zum Befähigungserwerb setzen die allgemeine Entwicklung im Rahmen des Bologna-Prozesses um. Es erfolgt eine ausdrückliche Zuordnung der Bachelor- und Masterabschlüsse zu den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes (Bachelor) bzw. des höheren Dienstes (Masterabschluss). Die bestehenden Abschlüsse bleiben daneben als gleichwertige Abschlüsse anerkannt.

Als Folge des Übergangs der Zuständigkeit für das Laufbahnrecht auf die Länder entwickeln sich die laufbahnrechtlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern verschieden, so dass eine Vergleichbarkeit nur noch eingeschränkt gegeben ist. Grundsätzlich wird die im Bereich eines anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des HBG, aber innerhalb des Bundesgebiets erworbene Laufbahnbefähigung als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Hessen anerkannt, § 14 HBG. Die Anerkennung kann allerdings bei Unterschieden in der Ausbildung vom Ableisten einer Einführungs- oder Fortbildungsmaßnahme abhängig gemacht werden.

Beförderung und Aufstieg sind in § 21 HBG geregelt. Es wird festgeschrieben, dass die Ämter der Besoldungsordnung A regelmäßig zu durchlaufen sind. Bei den Beförderungsverboten wurde das bisherige Altersbeförderungsverbot aufgehoben. Nach den besoldungsrechtlichen Regelungen ist zukünftig die Bündelung von Dienstposten zulässig, so dass eine Beförderung nicht mehr zwingend mit einer höherwertigen Funktion verbunden ist. Es wird daher geregelt, dass ausschließlich bei Übertragung einer höherwertigen Funktion eine Beförderung eine mindestens dreimonatige Erprobungszeit voraussetzt. Die näheren Regelungen zum Aufstieg werden in der HLVO getroffen.

Ein Laufbahnwechsel ist weiterhin möglich. Er wird in § 22 HBG geregelt und definiert als ein Wechsel von einer Laufbahn in eine andere Laufbahn derselben Laufbahngruppe. Der Aufstieg, bei dem ebenfalls die Laufbahn in vertikaler Richtung geändert wird, ist kein Lauf-

bahnwechsel in diesem Sinne. Aufgrund der neuen Systematik ist beim Laufbahnwechsel nicht mehr die Gleichwertigkeit entscheidend, da alle vergleichbaren bisherigen Laufbahnen unter den neuen Laufbahnfachrichtungen zusammengefasst werden. In Einzelfällen sind Laufbahnwechsel allerdings weiterhin möglich; insbesondere bei ähnlichen Laufbahnen, wie zum Beispiel Polizei und Feuerwehr. Entscheidend ist dabei, ob die einzelne Beamtin bzw. der einzelne Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn aufgrund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeit oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben hat bzw. erwerben kann.

Dienstunfähigkeitsregelungen

Die Verfahrensvorschriften zur Dienstunfähigkeit wurden zusammengefasst und überarbeitet.

Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ wird weiter gestärkt. Die Frist, innerhalb derer Ruhestandsbeamte eine erneute Berufung ins Beamtenverhältnis beantragen können, wird entsprechend des im Beamtenstatusgesetz eröffneten Rahmens von fünf auf zehn Jahre erhöht.

Die Regelungen zur ärztlichen Untersuchung werden im Sinne der Anwenderfreundlichkeit unmittelbar im HBG getroffen; die bisherige Verweisung auf für Amtsärzte geltende Vorschriften entfällt. Verfahrenserleichternd teilen nun die Ärztinnen und Ärzte unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes der für die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit zuständigen Dienststelle sogleich die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung mit. Die Ärztin oder der Arzt übermittelt der Beamtin oder dem Beamten oder ggf. einer zur Vertretung befugten Person eine Kopie dieser Mitteilung.

Dass der Dienstherr die Kosten der angeordneten ärztlichen Untersuchung oder Beobachtung trägt, ist nunmehr im Gesetz selbst geregelt. Es stellt auch klar, dass der Beamtin oder dem Beamten, sofern im Falle der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit die Befähigung für eine neue Laufbahn zu erwerben ist, für die Zeit einer Qualifizierungsmaßnahme ein Amt der früheren Laufbahn übertragen wird.

Beamtinnen und Beamte auf Zeit

Die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, die nicht als Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte unmittelbar gewählt sind, wird entsprechend der Regelaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben. Eine Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenze wird nicht getroffen, da für ausscheidende Stadträtinnen, Stadträte und Beigeordnete Nachfolger innerhalb bestimmter Fristen gewählt werden müssen. Daher gilt die neue Altersgrenze aus Vertrauensschutzgründen noch nicht für diejenigen, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes schon gewählt sind und eine lau-

fende Amtszeit ableisten. Die neue Altersgrenze gilt in diesen Fällen erst dann, wenn sich die Betroffenen erneut einer Wahl stellen. Spätestens sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes gilt somit für alle die einheitliche neue Altersgrenze.

Damit Stadträtinnen, Stadträte und Beigeordnete, die nach § 39a Abs. 1 Satz 3 der Hessischen Gemeindeordnung bei ihrer Wahl das 64. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, die Möglichkeit haben, eine volle Amtszeit von sechs Jahren auszuschöpfen, wird die Altersgrenze für diese Fälle auf das 70. Lebensjahr angehoben (wie bisher Beschluss der Vertretungskörperschaft und Zustimmung der Betroffenen erforderlich).

Mehrarbeit

Die Benachteiligung von Teilzeitkräften im Hinblick auf die zu leistende Mehrarbeit im Monat (bisher für alle fünf Stunden) wird durch die Reduzierung entsprechend dem Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung beseitigt.

Teilzeitbeschäftigung

Erstmals wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst eröffnet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird damit weiter gefördert. Die Vorschrift ist als Kann-Regelung ausgestaltet. Die Entscheidung, ob einer Beamtin oder einem Beamten eine Teilzeitbeschäftigung während des Vorbereitungsdienstes gewährt werden kann, ist mit Blick auf die jeweiligen Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen gestellt werden, zu treffen.

Bei unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird die Höchstgrenze um zwei Jahre von 15 auf 17 Jahre erhöht. Dies berücksichtigt angesichts der demografischen Entwicklung häufiger werdende Pflegefälle, für die die Bediensteten in der zweiten Hälfte des Berufslebens noch einmal deutliche Arbeitszeitreduzierungen nutzen könnten.

Unterhäftige Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit ist bei der Ermittlung der Höchstgrenze der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung künftig nicht mit zu zählen. Damit ist bei Zusammentreffen einer dreijährigen Elternzeit und der neuen Höchstdauer der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung von 17 Jahren eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung sogar für die Dauer von 20 Jahren möglich.

Beurlaubung

Die Höchstgrenze für Beurlaubungen aus familiären Gründen wird um zwei Jahre von 12 auf 14 Jahre erhöht, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.

Im Rahmen der Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen wird der notwendige Abbau von (z. B. durch organisationsstrukturelle Veränderungen entstandenen) Stellen erleichtert. In Stellenüberhangsbereichen kann es für Dienststellen auch unter fiskalischen Gesichtspunkten von Vorteil sein, Bedienstete auf ihren Antrag ohne Dienstbezüge beurlauben zu können.

Beurteilungswesen

Das Beurteilungswesen wird systematisch strukturiert. Im HBG wird erstmals eine Verpflichtung zur regelmäßigen dienstlichen Beurteilung normiert und eine Ermächtigungsgrundlage geschaffen, um Näheres (z. B. Grundsätze, Ausnahmen, Inhalt, Beurteilungsverfahren, Zuständigkeiten) in der Laufbahnverordnung verbindlich zu regeln. Durch die Ermächtigung der Landesregierung zum Erlass landeseinheitlicher Beurteilungsrichtlinien werden in Zeiten größerer Flexibilität und Rotation für die Landesverwaltung vergleichbare Beurteilungen ermöglicht, um einheitliche Voraussetzungen insbesondere im Hinblick auf Mobilität und berufliches Fortkommen zu gewährleisten. Der Erlass landeseinheitlicher Beurteilungsrichtlinien ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Nebentätigkeitsrecht

Das derzeitige Genehmigungsverfahren hat sich, ebenso wie die übrigen Regelungen des Nebentätigkeitsrechts, in der Praxis bewährt. Sie werden daher beibehalten.

Personalaktenrecht

Es wird klargestellt, dass die Vorschriften nicht nur für Personalakten in Papierform, sondern auch in elektronischer Form bzw. in einem automatisierten Personalverwaltungssystem gelten.

Für übergeordnete Dienstbehörden wird ein Zugriffsrecht auf automatisiert gespeicherte Personalaktendaten ihres Geschäftsbereichs geschaffen. Die Ausübung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen oder die Erstellung von Auswertungen im Bereich der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft wird damit - auch bei Delegation von Personalzuständigkeiten - ermöglicht. Die Vorteile des automatisierten Personalverwaltungssystems können genutzt werden. Der Ressortverantwortung der Ministerinnen und Minister - wozu als wesentlicher Teil auch die Personalverantwortung gehört - wird Rechnung getragen. Dem Datenschutz wird durch Festschreibung des Erforderlichkeitsgrundsatzes entsprochen. Die Einhaltung und Überprüfbarkeit ist durch Einrichtung temporärer Zugriffsrechte und Protokollierung des Zugriffs sicherzustellen.

Die Zulässigkeit technisch unvermeidbarer Einsichtnahmen zum Beispiel durch IT-Administratoren und die Einsichtnahmen für mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragte Beschäftigte wird gesetzlich ausdrücklich klargestellt.

Die Übertragung der Datenverarbeitung im Auftrag auf Stellen, die nicht mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, wird aus Konzentrations- und Flexibilisierungsgesichtspunkten ermöglicht.

Zentrale Befugnisse des HMdIS auf dem Gebiet des Personalwesens

Das HMdIS kann landesweite und ressortübergreifende Auswertungen durchführen, die Ressorts geschäftsbereichsinterne. Dem entsprechend darf das HMdIS an oberste Landesbehörden nur „aggregierte Ergebnisse“ weitergeben. Dem für das Dienstrecht zuständigen Ministerium wird ermöglicht, die Datenverarbeitung im Auftrag auf andere Stellen zu übertragen, um besondere Fachkompetenzen zu nutzen.

Landespersonalkommission

Die bewährten Strukturen und Aufgaben der Landespersonalkommission bleiben erhalten.

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Der überwiegende Teil der bekannten inhaltlichen Grundlinien bleibt erhalten, da die Änderungen größtenteils nicht in die Kernvorschriften des Besoldungsrechts eingreifen. Zukünftig gibt es aber als Rechtsgrundlage nur noch das Hessische Besoldungsgesetz. Als Eckpunkte der Reform bleiben vorab in Kurzfassung festzuhalten:

Alle bisher existierenden Besoldungsordnungen (A, B, R, W, C) bleiben erhalten. Strukturelle Veränderungen gibt es durch die Abkehr vom Besoldungsdienstalter hin zum Erfahrungszeitenmodell in den Besoldungsordnungen A, R und W.

Fortgeführt wird die Leistungsbesoldung mit zum Teil weiterentwickelten und zum Teil neuen Leistungselementen.

Durch die Abschaffung des einfachen Dienstes und infolge einiger isolierter Maßnahmen ändern sich teilweise die Besoldungsordnungen A und B. Das Zulagenwesen ist vereinfacht und zum Teil stärker an die heutigen Gegebenheiten angepasst.

Die wichtigsten Maßnahmen im Einzelnen:

Neustrukturierung der Grundgehaltstabellen

Mit dem neuen Hessischen Besoldungsgesetz ist die Abkehr vom lebensaltersbasierten Gehaltsmodell zu einem Erfahrungsstufenmodell verbunden. Für die erstmalige Zuordnung zu einer Grundgehaltsstufe sind zukünftig spezifische berufliche Erfahrungen innerhalb und au-

ßerhalb des öffentlichen Dienstes maßgeblich. Hiervon betroffen sind Bewerberinnen und Bewerber, die ab dem 1. März 2014 in einem Beamten- oder Richterverhältnis ernannt werden. Bei vorhandenen Bediensteten wird die Erwerbsbiographie nicht erneut aufgerollt, sie werden vielmehr mit ihrem bisherigen Grundgehalt in die neue Gehaltstabelle überführt (vgl. hierzu Abschnitt „Überleitung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten“).

Wie bisher wird es in den Besoldungsordnungen A, R, W und C Stufen mit aufsteigenden Gehältern geben. Neu ist der Anknüpfungspunkt an die berufliche Erfahrung; in der Besoldungsordnung A wurden zugleich die Stufenlaufzeiten verändert.

In der Besoldungsordnung A wird es einheitlich acht Erfahrungsstufen geben, die in sieben Aufstiegsintervallen von zunächst 1 x zwei Jahren, 3 x drei Jahren und dann schließlich 3 x vier Jahren mit jeweils steigenden Monatsbeträgen bis zum Erreichen der höchsten Gehaltsstufe (= Endstufe, Stufe 8) durchlaufen werden. Maßgeblich für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung sind ausschließlich Zeiten mit anerkannten Berufserfahrungen sowie die bei dem Dienstherrn zurückgelegte Dienstzeit, so dass die Endstufe i.d.R. nach 23 Berufs- und/oder Dienstjahren erreicht wird. Die bereits vorhandenen Bediensteten werden durch das Hessische Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz betragsmäßig von der alten Tabelle in das neue Tabellensystem übergeleitet.

In den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 wird es unverändert zwölf Erfahrungsstufen geben, die weiterhin in Aufstiegsintervallen von je zwei Jahren mit jeweils steigenden Monatsbeträgen bis zum Erreichen der höchsten Gehaltsstufe (= Endstufe, Stufe 12) durchlaufen werden. Maßgeblich für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung sind auch hier ausschließlich Zeiten mit anerkannten Berufserfahrungen sowie die bei dem Dienstherrn zurückgelegte richterliche oder staatsanwaltliche Dienstzeit. Die Endstufe wird i.d.R. nach 22 Dienstjahren erreicht.

In der Besoldungsordnung W gibt es bereits seit der Reform der Professorenbesoldung sowohl Erfahrungsstufen (W 2 und W 3) als auch Festgehälter (W 1 und Leitungsämter W L1 bis W L3).

In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gibt es fünf Stufen mit einer Laufzeit in den Stufen 1 bis 4 von jeweils fünf Jahren. Abweichend von allen anderen Bedienstetengruppen ist bei den Angehörigen der Besoldungsordnung W unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufstieghemmung möglich.

Neu eingeführt wurden außerdem besondere Besoldungsgruppen für hauptamtlich übernommene Leitungsfunktionen (W L1 bis W L3) mit eigenen Grundgehaltssätzen.

Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit werden ferner die Anfangsgrundgehälter für Neueinstellungen in der Besoldungsordnung A und in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 angehoben. Dies geschieht nach Besoldungsgruppen gestaffelt: In den Besoldungsgruppen A 4

bis A 8 beträgt die Anhebung 3 Prozent, in A 9 bis A 12 jeweils 2,5 Prozent, sowie in A 13 bis A 16 jeweils 1,5 Prozent. In den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 wird darüber hinaus die Stufe 2 um 1,5 Prozent erhöht. In den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 entspricht die neue Stufe 1 der bisherigen Stufe 4.

Bei der Einstufung in die Erfahrungsstufen wird wie folgt vorgegangen:

Grundsätzlich wird mit Entstehung eines Anspruchs auf Dienstbezüge ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt. Dies gilt nicht, wenn Erfahrungszeiten anerkannt werden. Bei förderlichen hauptberuflichen Zeiten vor der Einstellung besteht die Möglichkeit einer Anrechnung für einen Einstieg oberhalb der ersten Stufen. Es ist darüber hinaus möglich, weitere Zeiten anzuerkennen, sofern sie für die konkrete dienstliche Verwendung förderlich sind.

Sobald die Einstufung erfolgt ist, steigt der Grundgehalt in den gesetzlich vorgesehenen Intervallen. Der weitere Aufstieg wird in Zeiträumen, in denen kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht (z.B. Beurlaubung ohne Dienstbezüge) angehalten. Jedoch verzögert sich der Gehaltsaufstieg nicht in Elternzeit oder Zeiten der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen.

Anpassung Besoldungsordnungen

Die Besoldungsordnungen sind an die aktuellen hessischen Erfordernisse angepasst. Insbesondere in Bereichen der Justiz und der Kultusverwaltung werden Ämter angehoben, teilweise verursacht durch die Abschaffung des einfachen Dienstes, teilweise aber auch, um gestiegenen Anforderungen in bestimmten Funktionen Rechnung zu tragen. Die Ämter der Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 3 werden in die Besoldungsgruppe A 4 (Amtsmeisterdienst) bzw. A 5 (Justizwachtmeisterdienst) angehoben. Künftiges Eingangsamt für den Justizwachtmeisterdienst ist die Besoldungsgruppe A 5. Die Laufbahn des Amtsmeisterdienstes wird geschlossen. Darüber hinaus wird im Justizwachtmeisterdienst eine (automatische) Verbesserung um eine Besoldungsgruppe herbeigeführt. Angehoben wird weiterhin das Eingangsamt für die Ärztinnen und Ärzte im Landesdienst (von A 13 nach A 14).

In der Besoldungsordnung W hat es bereits im Zuge der Reform der Professorenbesoldung Neuzuordnungen von Ämtern zu den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gegeben. Neu eingeführt wurden besondere Besoldungsgruppen für hauptamtlich übernommene Leitungsfunktionen (W L1 bis W L3) im Hochschulbereich.

Zulagen

Die bisherigen Bundesverordnungen über die Erschwerniszulagen und die Mehrarbeitsvergütung werden zunächst unverändert in Landesrecht überführt und alsbald im Rahmen einer Evaluierung überarbeitet.

Änderungen gibt es bei den Ausgleichszulagen.

Ausgleichsansprüche bei Verringerung des Grundgehaltes oder Wegfall von Amtszulagen infolge der Verleihung eines anderen Amtes richten sich künftig nach § 14 HBesG. Hier kommt es zu keiner Verfahrensänderung; es steht weiterhin die Zahlung einer ruhegehaltfähigen Ausgleichszulage zu.

Die Ausgleichsansprüche bei Verlust von Stellenzulagen richten sich künftig nach § 15 Abs. 1 HBesG. Voraussetzung für einen Ausgleichsanspruch ist eine fünfjährige zulageberechtigende Verwendung innerhalb von sieben Jahren. Die Ausgleichszulage wird ein Mal festgesetzt und dann innerhalb von fünf Jahren um jeweils 20 Prozent abgebaut.

Durch die Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel (§ 15 Abs. 3 HBesG) werden die durch die unterschiedliche Entwicklung der Besoldung in Bund und Ländern gegebenenfalls entstehenden Einkommensverluste für eine Übergangszeit abgewendet. Bei der Berechnung der Höhe der Zulage ist eine Vergleichsberechnung zwischen den Bezügen bei dem bisherigen Dienstherrn und den Bezügen beim Land Hessen durchzuführen. Bemessungsgrundlage sind Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen sowie Sonderzahlungen, unabhängig von der entsprechenden Bezeichnung.

Leistungsbesoldung

Die leistungsorientierte Besoldung wird weitergeführt und zum Teil ausgebaut. Neu ist die Anhebung der Höchstgrenzen für Teamprämien von heute 150 Prozent auf 500 Prozent. Weiterhin soll durch die Einführung des nicht monetären Leistungselements Sonderurlaub ein weiterer Anreiz für die Bediensteten geschaffen werden.

Künftig wird es somit folgende Leistungselemente geben: Leistungsprämie, Leistungszulage sowie Sonderurlaub und die Leistungsstufe. Die nähere Ausgestaltung ist im Verordnungswege vorgesehen.

Vereinfachung Familienzuschlag

Die Regelungen über den Familienzuschlag sind vereinfacht, indem der Betrag der Stufe 1 unabhängig von der Besoldungsgruppe in Höhe des höheren Betrags (bisher: ab A 9) gewährt wird. Durch Art. 24 erfolgt eine Gleichstellung des Instituts der Lebenspartnerschaft mit der Ehe u.a. hinsichtlich des Bezugs von Familienzuschlag rückwirkend zum 1. August 2001. Die Bezügestellen des Landes haben Durchführungshinweise erhalten.

Stellenobergrenzen

Das Regelungsinstrument der Stellenobergrenzen bleibt erhalten. Die Regelungen sind nun einheitlich in einer Vorschrift zusammengefasst (§ 27 i.V.m. Anlage IX).

Zusätzlich ist die Möglichkeit geschaffen worden, in Zeiten mit einem erhöhten Personalbedarf zeitlich befristet die Stellenobergrenzen um bis zu 25 Prozent zu erhöhen und so Einstellungen bzw. Beförderungen außerhalb der Stellenobergrenzen vorzunehmen.

Auslandsbesoldung

Ab dem 1. März 2014 gelten für die Auslandsbesoldung die Vorschriften der §§ 53 ff. des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S. 1434), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978). Die Auslandsdienstbezüge berechnen sich demnach im Wesentlichen aus der Grundgehaltsspanne, in der sich das eigene Grundgehalt wiederfindet und der Zuordnung des ausländischen Dienstortes zu einer bestimmten Stufe. Die Höhe der Auslandsdienstbezüge ergibt sich aus der jeweiligen Tabelle des Bundes; auf eine eigene hessische Tabelle wird verzichtet.

Für bereits im Ausland eingesetzte Bedienstete gelten erforderlichenfalls besitzstandwahrende Überleitungsvorschriften im Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz.

Überleitung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten

Die Überleitung der Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ist im Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz geregelt. Die vorhandenen Bediensteten der Besoldungsordnung A werden mit Hilfe einer gesonderten Überleitungstabelle in das neue Grundgehaltssystem überführt. Das bestehende Bezügenrelevau wird gesichert. Mit Hilfe von Sonderregelungen wird gewährleistet, dass ein vergleichbares Lebenserwerbseinkommen wie nach den bisherigen Regelungen erzielt werden kann.

Die Überleitungstabelle folgt im Kern der bekannten Systematik des Bundes und enthält neben den Stufen außerdem sogenannte Überleitungsstufen. Die Zuordnung in die Überleitungstabelle erfolgt betragorientiert, d.h. berufliche Vorerfahrungen bleiben bei dieser Zuordnung außen vor. Maßgeblich ist für den Überleitungsvorgang allein das zuletzt erzielte Grundgehalt. Für den weiteren Aufstieg ist ausschlaggebend, ob die Zuordnung in eine Stufe oder eine Überleitungsstufe erfolgt.

Bei einer Überleitung in eine Stufe beginnt die für den Aufstieg maßgebliche Erfahrungszeit des Aufstiegsintervalls mit der Zuordnung in eine Stufe.

Bei der Überleitung in eine Überleitungsstufe wird die zugehörige Stufe des Grundgehalts zu dem Zeitpunkt erreicht, zu dem die nächsthöhere Stufe bisher erreicht worden wäre. Die maßgebliche Erfahrungszeit des Aufstiegsintervalls beginnt mit dem Aufstieg in die Stufe.

Bei Beförderungen innerhalb des vierjährigen Überleitungszeitraums ist sichergestellt, dass den Bediensteten keine Nachteile entstehen. Bei der ersten Beförderung innerhalb von vier

Jahren nach der Überleitung muss daher die Zuordnung überprüft und ggf. neu vorgenommen werden. Die Beförderten werden hinsichtlich ihrer Zuordnung so gestellt, als wäre die Beförderung bereits vor der Überleitung in die neue Tabelle erfolgt.

Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG)

Das mit dem 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zum 1. Januar 2011 in Landesrecht übergeleitete Bundesbeamtenversorgungsgesetz wird grundlegend neu strukturiert, modernisiert und redaktionell wie inhaltlich anwenderfreundlich ausgestaltet. Im Schwerpunkt enthält das Gesetz die folgenden inhaltlichen Änderungen:

Mitnahme von Versorgungsanwartschaften

Diese größte Neuerung im hessischen Beamtenversorgungsrecht realisiert im Interesse eines verbesserten Austausches zwischen freier Wirtschaft und öffentlichem Dienst und zur Stärkung der Mobilität der Beschäftigten erstmals in Hessen einen Anspruch auf Mitnahme der Versorgungsanwartschaften. Beamtinnen und Beamte erhalten die Möglichkeit, zukünftig ihre bereits erworbenen Anwartschaften in Form eines Altersgeldes mitzunehmen. Sie müssen bei einem Wechsel in die private Wirtschaft nicht mehr die finanziell nachteiligen Folgen einer Nachversicherung nur in der gesetzlichen Rentenversicherung auf sich nehmen.

Die Berechnung des Altersgeldes und das weitere Verfahren orientieren sich schon aus Vollzugsgründen an der üblichen Berechnung des Ruhegehaltes, wenn auch der Schwerpunkt auf den tatsächlichen Dienstzeiten liegt und Vordienstzeiten nach „Kann“-Vorschriften nur eingeschränkt berücksichtigungsfähig sind. Der Anspruch auf Altersgeld setzt eine fünfjährige ruhegehaltfähige Beamtendienstzeit beim letzten Dienstherrn voraus und wird mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirksam. Auch im Falle von Erwerbsunfähigkeit findet sich eine differenzierte Regelung im Gesetz.

Die Hinterbliebenen werden entsprechend berücksichtigt, so dass die Beamtinnen und Beamten nicht unversorgt im Sinne des Sozialversicherungsrechts ausscheiden, auch wenn es sich bei dem Altersgeld nicht um Beamtenversorgung im Sinne von Alimentation handelt.

Ebenfalls geregelt sind mögliche Konkurrenzen von Altersgeld- und Versorgungsansprüchen z.B. bei Wechsel in die Privatwirtschaft und späterer Rückkehr. Da die Beschäftigten freiwillig den öffentlichen Dienst verlassen und auf die Alimentation und Fürsorge des Dienstherrn verzichten, besteht keine Notwendigkeit für Leistungen wie Mindestversorgung und Beihilfe.

Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten

Für mehr Flexibilität beim Ruhestandseintritt und bei der Gestaltung des Ruhestandsalters sollen Verbesserungen bei den Hinzuverdienstmöglichkeiten sorgen.

Bereits 2007 und 2011 sind die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Versorgungsberechtigte erweitert worden, zunächst für Regelruhestandsbeamtinnen und -beamte, dann für solche, die auf Antrag in den Ruhestand getreten sind.

In einem dritten Schritt werden nun die Hinzuverdienstmöglichkeiten im Interesse einer Gleichbehandlung aller Versorgungsberechtigten, also auch z.B. für Hinterbliebene, nochmals verbessert. Das wird durch die folgenden Änderungen erreicht:

Einkommen wird bei allen Empfängerinnen oder Empfängern von Ruhegehalt nur noch bis zum Erreichen der allgemeinen oder besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand angerechnet, bei Hinterbliebenen bis zum Erreichen der allgemeinen Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte. Der Versorgungsbezug vermindert sich bei allen Versorgungsberechtigten nur noch um die Hälfte des Betrags, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze (d.h. die letzten Aktivbezüge) überschreitet.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Die für die Festsetzung des Ruhegehalts ganz wesentlichen Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten werden neu systematisiert und vereinfacht (s. § 13 HBeamtVG). Hochschulausbildungszeiten werden weiterhin bis zu drei Jahre als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. Kürzungen in der Rentenversicherung werden nicht übertragen. Zudem wird die Nichtberücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr für zukünftige Festsetzungen aufgegeben.

Vereinfachung der Kindererziehungszuschläge

Die Berechnung und Zahlung von Kindererziehungszuschlägen für zukünftige Festsetzungen wird vom systemfremden Rentenrecht gelöst und vereinfacht. Grundsätzlich wird nun ein dynamischer Festbetrag neben dem Ruhegehalt gezahlt, komplizierte Zeitstrahlmodelle und Höchstgrenzenberechnungen entfallen damit. Zudem wird durch die Regelung eine soziale Komponente in Form einer Betragserhöhung für Besoldungsgruppen bis A 8 eingeführt. Außerdem wird der Kindererziehungszuschlag für zweite und weitere Kinder erhöht, genauso für pflegebedürftige Kinder, die nicht erwerbsmäßig gepflegt wurden. Es wird anders als bisher unabhängig davon gezahlt, ob in der zugeordneten Erziehungszeit gearbeitet wurde oder nicht.

Einfache und transparente Versorgungslastenteilung

Die Verteilung der Versorgungslasten wird nun auch bei landesinternen Dienstherrnwechseln nach Maßgabe des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags erfolgen, der seit 2011 bereits für bund- und länderübergreifende Dienstherrnwechsel gilt. Damit wird eine einheitliche, transparente und anwenderfreundliche Abfindungsregelung auch für Hessen Realität. Die Einbeziehung auch bisher nicht erfasster Personen in Beamtenverhältnissen und Richterverhältnissen auf Probe und Wahlbeamtenverhältnissen in die Neukonzeption dient dabei der konsequenten und umfassenden Verteilung der Versorgungslasten unter dem Gesichtspunkt einer verursachungsbezogenen Zuordnung. Auf das bislang in der Vorgängervorschrift verankerte Erfordernis einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren wird im Interesse der Mobilitätsförderung verzichtet.

Erhebung von Versorgungszuschlägen

Die Erhebung eines Versorgungszuschlags dient dem finanziellen Ausgleich für die zu Lasten des Dienstherrn gehende Erhöhung der Versorgungsbezüge bzw. Versorgungsanwartschaft durch die Ruhegehaltfähigkeit von Beurlaubungs- und Abordnungszeiten im dienstlichen Interesse.

Die bisherige Regelung der Erhebung von Versorgungszuschlägen durch allgemeine Verwaltungsvorschrift hatte nicht alle relevanten Fälle erfasst. Die gesetzliche Regelung schafft eine rechtliche Grundlage, die sich an den gestiegenen Personalausgaben orientiert und der tatsächlichen Nutzenverteilung Rechnung trägt.

Einführungshinweise und Verwaltungsvorschriften zum HBeamtVG

Um den sich zum Inkrafttreten des Gesetzes am 1. März 2014 stellenden Umsetzungsfragen zu begegnen, ist die Erstellung von Einführungshinweisen vorgesehen, welche die wesentlichen Änderungen insbesondere für die Anwendungspraxis aufbereiten. Zudem ist die Erstellung von Verwaltungsvorschriften zum HBeamtVG in Arbeit, die an die Stelle der bisherigen, künftig obsoleten Vorschriften treten sollen. In diese sollen bereits Umsetzungserfahrungen einfließen, so dass nach derzeitigem Stand eine Veröffentlichung erst nach Inkrafttreten ins Auge zu fassen ist.

Schwerpunkte der weiteren Änderungen

Neben den notwendigen Anpassungen an die o.g. neuen Gesetze enthalten die weiteren Artikel des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes schwerpunktmäßig folgende Änderungen:

Hessisches Disziplinalgesetz

Im Hessischen Disziplinalgesetz werden Beamtinnen und Beamte, die mit Anspruch auf Altersgeld ausscheiden, den Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten gleichgestellt. Es wird ergänzt, dass bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzusehen ist, wenn die Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts erkennbar nicht in Betracht kommt. Die Zuständigkeit für disziplinarrechtliche Gerichtsverfahren wird beim VG Wiesbaden konzentriert. Für das gerichtliche Disziplinarverfahren werden Festgebühren eingeführt.

Hessisches Personalvertretungsgesetz

Es erfolgen Klarstellungen, dass Entlassungen kraft Gesetzes nicht der Beteiligung unterliegen und nur die Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung (und nicht jede einzelne Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung) der Beteiligung unterliegen.

Gesetz zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften

Eingetragene Lebenspartnerschaften werden rückwirkend ab dem 1. August 2001 denjenigen von Eheleuten gleichgestellt.

Hessische Arbeitszeitverordnung

Die Regelungen des Lebensarbeitszeitkontos bzgl. der Unterbrechung der Zeitgutschrift bei Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflicht bei Krankheit werden um Abwesenheiten infolge von Kur, Heilbehandlung und Wiedereingliederungsmaßnahmen ergänzt.

Die anzupassenden Ausführungsverordnungen wie z.B. die Hessische Laufbahnverordnung befinden sich in Bearbeitung.