

Bericht der Mediatorengruppe zum Thema

Dienstrechtsreform

- Kurzfassung –

Ziele der Reform

Mit der Reform des Dienstrechts in Hessen soll sich in Zukunft Leistung mehr lohnen: Dafür werden flexiblere Strukturen und transparentere Rechtsgrundlagen geschaffen. Ziele sind die noch **stärkere Motivation** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine **höhere Attraktivität** des öffentlichen Dienstes insbesondere für hochqualifizierte Berufseinsteiger sowie eine **Modernisierung der bisher starren und komplizierten Regelungen**. Die vier Mediatoren Bundesminister a.D. Friedrich Bohl, Oberbürgermeister Wolfram Dette, Staatsminister a.D. Lothar Klemm und Staatsminister a.D. Rupert von Plottnitz haben Vorschläge für ein modernes, zukunftsfähiges Dienstrecht gemacht, das die Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürgern in Hessen auf eine leistungsfähige Verwaltung untermauert. Dabei nutzen die Mediatoren die neuen Kompetenzen des Landes nach der Föderalismusreform. Ein modernes Dienstrecht, das den technischen Fortschritt berücksichtigt, ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Verwaltung, um täglich die Leistung zu erbringen, die die Bürgerinnen und Bürger in Hessen erwarten.

Ein Schwerpunkt der Reform ist die **Stärkung des Leistungsgedankens**. Eine wirkliche Modernisierung des Dienstrechts kann nur erfolgen, wenn engagierte und motivierte Bedienstete den Prozess in der Praxis voranbringen. Dazu ist es erforderlich, dass das Leistungspotential des Einzelnen gefördert und honoriert wird.

Das neue Dienstrecht muss aber auch die **Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Hessen stärken**, ohne den öffentlichen Dienst aufzublähen oder zu verteuern. Allein auf Grund der demographischen Entwicklung steht Hessen bei der Suche nach gutem Personal auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern.

Weiterhin erscheint aus Sicht der Mediatoren zukünftig eine Konzentration des Einsatzes von Beamtinnen und Beamten auf die **Kernbereiche hoheitlicher Tätigkeiten** sinnvoll. Dies ermöglicht eine flexiblere Personalplanung und sichert langfristig finanzielle Handlungsspielräume.

Als Ergebnis ihrer Beratungen geben die Mediatoren im Einzelnen folgende Empfehlungen zu den Bereichen Besoldungs-, Beamten- und Versorgungsrecht ab:

- Dienstliche Erfahrung wird honoriert

Die Mediatoren fordern, dass die Besoldung zukünftig an die berufliche Erfahrung gekoppelt wird, also die so genannten leistungsgerecht absolvierten Dienstzeiten einer Beamtin oder eines Beamten bewertet werden. Das heißt, dass die beruflichen Erfahrungen nicht ausschließlich im öffentlichen Dienst gesammelt werden können, sondern auch aus Zeiten stammen können, die bei einem anderen Arbeitgeber abgeleistet worden sind (Anerkennung von Vordienstzeiten). Damit wird der bisher überwiegend altersbezogene Gehaltsaufstiegs abgeschafft und der Übergang zu einer gerechteren Besoldungsbemessung anhand von **beruflichen Erfahrungzeiten** geschaffen.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt aber insbesondere für Berufseinsteiger wird zudem durch die Anhebung der Anfangsgehälter erhöht. Das bietet im bundesweiten Vergleich **hervorragende Einstiegspektiven** in den öffentlichen Dienst.

- Leistung muss sich lohnen

Ein modernes, zeitgemäßes Besoldungsrecht fördert die Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der Bediensteten. Deshalb sollen nach Ansicht der Mediatoren die bestehenden Elemente wie die Leistungsprämie, die Leistungszulage oder die Leistungsstufe fortentwickelt und ergänzt werden. Zusätzlich zu den vorhandenen Mitteln sollten weitere Anreize geschaffen werden. Dazu zählt die Einführung eines Sonderurlaubs von bis zu drei Tagen als zusätzlichen nicht-monetären Leistungsanreiz. Diese für die Beamtin oder den Beamten attraktive Gewährung von Sonderurlaub ist eine bundesweit wohl einmalige Form der **Leistungshonorierung**.

Mit dem gleichen Ziel soll die Obergrenze für Teamprämien verdreifacht werden. Wenn beispielsweise eine Projektgruppe mit überdurchschnittlichen Leistungen auffällt, kann dem gesamten Team eine Prämie gewährt werden. Die Erhöhung dieser Obergrenze für **Teamprämien** bildet einen Anreiz für die Stärkung des Wir-Gefühls in der Verwaltung, das sich ebenfalls leistungsfördernd auswirkt.

Speziell den kommunalen Dienstherrn soll zusätzlich und parallel zu den tariflichen Vorschriften die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Beamtinnen und Beamten bei der Zahlung von Leistungsentgelten den kommunalen Tarifbeschäftigten gleichzustellen.

Diejenigen, die längerfristig die Tätigkeiten einer höheren Besoldungsgruppe ausführen, beispielsweise aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit von Vorgesetzten, sollen zukünftig schon nach Ablauf von sechs Monaten eine Zulage erhalten können. Bislang konnte ein Be-

amter, der über einen längeren Zeitraum zusätzlich zu den eigenen Aufgaben Tätigkeiten einer höheren Besoldungsgruppe übernimmt, erst nach 18 Monaten diese Zulage erhalten.

- **Altersgrenzen werden flexibilisiert**

Die Mediatoren befürworten eine schrittweise **Anhebung der Altersgrenze** für den Eintritt in den Ruhestand von 65 auf 67 Jahre, um so eine Angleichung mit der gesetzlichen Rentenversicherung herzustellen.

Gleichzeitig soll die Altersgrenze von 63 Jahren für den **vorzeitigen Ruhestand auf Antrag** ohne Vorliegen einer Dienstunfähigkeit nach Ansicht der Mediatoren beibehalten werden. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollte sie auf das 62. Lebensjahr festgesetzt werden. Abschläge auf die Versorgungsbezüge bei vorzeitigem Ruhestandseintritt auf Antrag in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr bleiben bestehen.

Bei den **besonderen Altersgrenzen** der Polizei, Feuerwehr und des Justizvollzugs wird eine entsprechende Anhebung von 60 auf 62 Jahre befürwortet. Um außergewöhnliche Belastungen einzelner Beamtinnen und Beamten anzuerkennen, sind langjährige Einsätze im Schichtdienst oder in vergleichbar belastenden Diensten besonders zu berücksichtigen. Erstmals wird für die Beamtinnen und Beamten der besonders belasteten Gruppen, der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs die Möglichkeit eingeführt, sich ab dem 60. Lebensjahr auf Antrag in den vorzeitigen Ruhestand versetzen zu lassen. Das dient der **Gleichbehandlung** und ermöglicht diesen Berufsgruppe weiterhin den Ruhestand bereits mit 60 Jahren.

Die Mediatoren empfehlen aus Kostengründen **keine Verlängerung der Altersteilzeit**. Damit liegt Hessen im Trend des Bundes und der Länder.

- **Verwaltung wird entbürokratisiert**

Die Mediatoren empfehlen, die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes beizubehalten. Der einfache Dienst wird mit dem mittleren Dienst zusammengeführt, um den steigenden Ansprüchen an diese unteren Besoldungsgruppen gerecht zu werden.

In Zukunft sollen die bestehenden mehr als 100 Laufbahnen in elf große Fachrichtungen zusammengefasst werden. Dadurch und durch eine gleichzeitige Streichung von einzelnen Laufbahnen auf nachher etwa 30 soll das Laufbahnrecht **entbürokratisiert** werden. Dies schafft eine bessere **Übersichtlichkeit und Transparenz**. Es dient vor allem aber dazu starre Strukturen aufzubrechen. Beispielsweise wird so zukünftig der Wechsel zwischen Behörden oder Geschäftsbereichen einfacher. Bisher können Beschäftigte, die zwar die gleiche Tätigkeit ausüben, aber in unterschiedlichen Laufbahnen tätig sind, nur schwer wechseln. Das wird sich mit dieser Neuerung ändern.

In Bestätigung des so genannten **Bologna-Prozesses** werden Bachelor- und Masterabschlüsse als Bildungsvoraussetzung für den gehobenen und den höheren Dienst anerkannt. Es soll jedoch beibehalten bleiben, dass im höheren Dienst als zusätzliche Einstellungsbedingungen der Vorbereitungsdienst mit erfolgreich abgelegter Laufbahnprüfung oder eine entsprechende hauptberufliche Tätigkeit hinzukommt.

- **Der Austausch zwischen Verwaltung und Wirtschaft wird ermöglicht**

Die Mediatoren befürworten einen vereinfachten personellen Austausch zwischen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Während heute die Entscheidung für den öffentlichen Dienst als „endgültig“ erscheint, soll in Zukunft der Ausstieg aus der Verwaltung einfacher werden. Ziel ist es, dass Beamtinnen und Beamte, die den öffentlichen Dienst freiwillig verlassen, ihre **Ansprüche auf Altersversorgung** mitnehmen können. Auf diese Weise werden die finanziellen Nachteile, die durch eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen, ausgeräumt. Bisher droht bei einem Wechsel in die freie Wirtschaft der Verlust von erworbenen Anwartschaften. Das ermöglicht den verbesserten Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, macht aber gleichermaßen die öffentliche Verwaltung für leistungsstarke und gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interessant.

- **Sicherheit und Klarheit für die Beamtinnen und Beamten**

Im Rahmen der Reform findet **keine Absenkung der Grundgehälter** statt. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass der öffentliche Dienst in Hessen auch in Zukunft für die Beschäftigten ein attraktiver Arbeitgeber ist.

Aufgrund des Nebeneinanders des Hessischen Besoldungsrechts und des fortwirkenden Bundesbesoldungsgesetzes herrscht eine unbefriedigende Übergangssituation. Durch die Neufassung eines einheitlichen hessischen Besoldungsgesetzes wird ein **transparentes und übersichtliches System** geschaffen.

Um den Bediensteten die notwendige Altersvorsorge zu erleichtern, fordern die Mediatoren einen **Rechtsanspruch** auf Versorgungsauskunft. Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten die Beamtinnen und Beamten damit die Möglichkeit ihre aktuellen Ansprüche auf Altersversorgung zu erfahren.

- **Versorgungslasten durch Rücklage abgesichert**

Um die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte, auch unter dem Aspekt steigender Versorgungslasten im Auge zu behalten, soll die hessische Versorgungsrücklage als sinnvolles

Instrument zur Sicherung der künftigen Versorgungslasten fortgeführt werden. Die Mediatoren sind sich darin einig, dass die Versorgungsrücklage nicht angreifbar ist. So ist gewährleistet, dass sich das allgemeine **Versorgungsniveau** auch weiterhin analog zum Versorgungsniveau bei der Rente **entwickeln** kann.

Der Grundstein ist gelegt

Mit dem vorgelegten Bericht hat die Mediatorengruppe ihre Aufgabe erfüllt. Damit stellt sie dem hessischen Gesetzgeber eine ausgewogene Grundlage zur Verfügung, um ein modernes und richtungsweisendes Dienstrecht im Sinne aller Beamtinnen und Beamten zu schaffen.