



Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst
53173 Bonn, Rheinallee 18 - 20
Vorsitzender: Dr. Horst Günther Klitzing
Geschäftsführer: RA Ulrich Güther, MDirig a. D.

Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst

- Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes -

Deutscher Philologenverband e. V. (DPHV)
Deutscher Hochschulverband (DHV)
Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren
Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BVHD)
Verein Deutscher Bibliothekare e.V. (VDB)
Führungskräfteverband Telekom und Post (VTP)
Bundesverband der Lebensmittelchemiker/-innen
im öffentlichen Dienst e.V. (BLC)
Vereinigung der technischen Mitglieder des
Deutschen Patentamtes - Prüfervereinigung - e.V.
Bundesverband der Apotheker im öffentlichen Dienst e. V.
(BApÖD)
Verband Deutscher Meteorologen e.V. (VDM)

Bonn, 14. Februar 2013

STELLUNGNAHME zum

Gesetzentwurf

**der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des
Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG) –
Drucksache 18/6558 –**

und dem

Gesetzentwurf

**der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebens-
partnerschaften im Hessischen Landesrecht – Drucksache 18/6256 –**

Die AhD begrüßt, dass im Land Hessen nach dem Ersten Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts nunmehr mit dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz noch in dieser Legislaturperiode die Neuregelung des Beamtenrechts nach der Föderalismusreform I zum Abschluss gebracht wird. Die AhD unterstützt voll die allgemeinen Ziele des Gesetzentwurfs, das Berufsbeamtentum in Hessen zu stärken und zukunftssicher zu machen, ferner die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft zu erhalten und die Leistungsfähigkeit und Motivation der beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Für die AhD ist Zielsetzung eines neuen Dienstrechts, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Gewährleistung bestmöglicher Qualität öffentlicher Dienstleistungen für Bürger, Staat und Gesellschaft ebenso zu sichern wie der beruflichen Fortentwicklung des beamteten Personals und dessen Fortkommenschancen und Karriereerwartungen zu dienen. Tragendes Moment für das Personalrecht des öffentlichen Dienstes ist das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip, dem auch der vorliegende Gesetzentwurf Rechnung tragen will.

Tel.: 02 28/90 26 66 6 Fax: 02 28/90 26 68 0

E-Mail: ahd@hoehererdienst.de Internet: www.hoehererdienst.de

Bank: Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98, Konto-Nr. 200 333 20

Angesichts der durch die Föderalismusreform I geschaffenen Vorgaben erscheint es sinnvoll, das Hessische Beamtengesetz ebenso wie das Hessische Besoldungsgesetz und das Hessische Beamtenversorgungsgesetz jeweils vollständig zu novellieren und damit klare Grundlagen für ein modernes Beamtenrecht in allen genannten Gebieten zu schaffen.

Zum Hessischen Beamtengesetz:

Die AfD unterstützt den Gesetzgebungsvorschlag hinsichtlich des Laufbahnrechts, das Laufbahnrecht flexibler und wettbewerbsorientiert zu gestalten, auf den bewährten Strukturen aufzubauen, insbesondere auch Landespersonalkommission und Landespersonalamt zu erhalten, und zugleich auf neue Begrifflichkeiten zu verzichten. Wir unterstützen die Beibehaltung des Laufbahngruppenprinzips und die Beibehaltung insbesondere des höheren Dienstes neben dem gehobenen und mittleren Dienst; dem Verzicht auf einen einfachen Dienst begegnen aus hiesiger Sicht keine Bedenken.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Konzeption des Laufbahnwesens in Hessen wird von der AfD uneingeschränkt unterstützt. Die AfD bedauert allerdings, dass – wie in anderen Fällen des Gesetzentwurfs auch – zu den vorgesehenen Verordnungsermächtigungen keine Vorstellungen der Landesregierung ersichtlich sind, wie im Einzelnen von den im Gesetz vorgesehenen Verordnungsermächtigungen Gebrauch gemacht werden soll. Zur Formulierung des § 23 Abs. 1 Nr. 8 des Entwurfs des Hessischen Beamtengesetzes - Regelung des Aufstiegs - ist an dieser Stelle anzumerken, dass im Regelfall die Ablegung einer Prüfung durch die Landespersonalkommission vorgesehen werden soll. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt, um die Qualität der Aufstiegsbewerber im Interesse der zukünftigen Aufgabenerfüllung insbesondere im höheren Dienst zu sichern. Eine bloße „Kann“-Regelung erscheint uns nicht ausreichend.

In der Gesetzesbegründung A I. wird darauf hingewiesen, dass die Bedeutung des Vorbereitungsdienstes nicht geschwächt werden soll; in Bereichen, in denen das Land selber ausbilde, gelte der Vorrang der Laufbahnbewerber mit Vorbereitungsdienst. Dies kommt hiesigen Erachtens in den entsprechenden Gesetzestexten nicht ausreichend zum Ausdruck. Es empfiehlt sich deswegen, bei den Vorschriften über andere Bewerber – §§ 7, 19 des Entwurfs – ausdrücklich kenntlich zu machen, dass andere Bewerber nur in besonderen Fällen und aus besonderen Gründen eingestellt werden dürfen, wenn Laufbahnbewerber nicht zur Verfügung stehen.

Zu den laufbahnrechtlichen Regelungen des Entwurfs begrüßt die AfD zunächst die Zusammenführung der auch in Hessen bislang bestehenden vielfältigen Fachrichtungen in nunmehr insgesamt 11 Fachrichtungslaufbahnen mit der Möglichkeit, fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige einzurichten. Allerdings fällt im bundesweiten Vergleich auf, dass die in den einzel-

nen Ländern eingerichteten Fachrichtungen nicht einheitlich sind. Aus hiesiger Sicht wäre es richtig gewesen, sich auf Bund/Länder-Ebene auf Parallelregelungen hinsichtlich der Laufbahnfachrichtungen zu verständigen, um beim dienstherrenübergreifenden Wechsel von Beamtinnen und Beamten einen mit einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn verbundenen Laufbahnwechsel nur wegen unterschiedlich eingerichteter Laufbahnfachrichtungen zu vermeiden.

Was die Voraussetzungen für die Zulassung zu den einzelnen Laufbahnen – § 15 des Gesetzesentwurfs – anbelangt, geht der Entwurf zu Recht keine neuen Wege. Die AhD nimmt zur Kenntnis, dass der Gesetzesentwurf auf der Grundlage entsprechender Festlegungen der Kultusminister- und der Innenministerkonferenz im Zuge des „Bologna“-Prozesses den Master-Abschluss an einer Universität/Hochschule dem Masterabschluss an einer Fachhochschule gleichstellt (Vereinbarungen der KMK vom 29. September 2007 und der IMK vom 17. Dezember 2007 „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Master-Abschluss an Fachhochschulen“). Die AhD hält angesichts grundsätzlicher bildungspolitischer Vorbehalte, die auch aus den von der Kultusministerkonferenz betonten unterschiedlichen Bildungszielen der verschiedenen Hochschularten (vergleiche KMK-Beschluss vom 18. September 2008) resultieren, an ihren bisherigen Bedenken und der dazu veröffentlichten Auffassung fest (vergleiche unter <http://www.hoehererdienst.de/Thesen.pdf>).

Die AhD hätte sich ein etwas mutigeres Herangehen an die Fragen der beruflichen Förderung gewünscht. Auch für das Berufsbeamtentum gilt, insbesondere auch für den höheren Dienst, dass lebenslanges Lernen eine der Grundvoraussetzungen dafür ist, dass die Qualitätsstandards bei der Amtserfüllung des öffentlichen Dienstes beibehalten und gestärkt werden. Deswegen liegt es aus unserer Sicht nahe, die Regelungen in beispielsweise § 21 des Gesetzesentwurfs zu ergänzen über Vorschriften zur Fortbildungsverpflichtung der Beamten, zur Verpflichtung der Dienstherrn, entsprechende Fortbildungsangebote kontinuierlich zur Verfügung zu stellen, und ein korrespondierendes Recht der Beamtinnen und Beamten, dass Anträge auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur bei dringendem dienstlichem Interesse vorübergehend abgelehnt werden dürfen. Insbesondere für den höheren Dienst sind Vorschriften einzufügen über die Notwendigkeit des Erwerbs von Führungsqualifikationen, u. a. auch, dass Führungsverantwortung in den Behörden erst nach dem erfolgreichen Besuch derartiger Fortbildungen übertragen werden darf, jedenfalls diese aber unverzüglich nachzuholen sind, falls sie vor der Übertragung der Führungsfunktion nicht haben absolviert werden können. Außerdem wird angeregt festzulegen, dass all diese entsprechenden Regelungen im Einvernehmen mit der Landespersonalkommission auszugestaltet sind.

Zu § 21 des Entwurfs erlauben wir uns den Hinweis, dass wir die Zeit einer Beförderungssperre von zwei Jahren gemäß Abs. 1 Nr. 2 für zu lange erachten; zumindest sollte – ebenso wie für

die Beförderungssperre während der Probezeit und für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung der Probezeit – die Möglichkeit von Ausnahmen, wie in § 23 Abs. 2 Nr. 6 vorgesehen, geschaffen werden. Die AhD hält es im Übrigen in diesem Zusammenhang für richtig, die entsprechenden Regelungen nicht in die Verordnungskompetenz der Landesregierung zu legen, sondern vom Gesetzgeber unmittelbar zu treffen.

Als Regelung, die schwerpunktmäßig ins Laufbahnrecht gehört, zählt für die AhD auch der Entwurf des § 59 Abs. 1 über die dienstliche Beurteilung. Die AhD unterstützt nachdrücklich das Bemühen, eine landeseinheitliche Grundlage zu schaffen, nach der eine Verpflichtung zu regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten besteht. Auch hier würde es eine Einschätzung erleichtern, wenn die Eckpunkte einer entsprechenden Verordnung, zu der § 59 Abs. 1 Satz 2 des Entwurfs ermächtigt, bereits jetzt bekannt wären. Das Beurteilungswesen ist für die Personalkultur der Behörden von zentraler Bedeutung.

Zu dem Hinausschieben der Altersgrenze übernimmt der Entwurf das bisher in Hessen bestehende Recht - § 34 des Entwurfs. Diese Vorschläge hält die AhD für unzureichend. Die bisherige und die vorgesehene Regelung ermöglichen zwar eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 70. Lebensjahr, dies ist jedoch jeweils nur für ein Jahr und beim Vorliegen eines dienstlichen Interesses mit Zustimmung oder auf Antrag des Beamten möglich. Die demographische Entwicklung einerseits und die Rechtsentwicklung in anderen Ländern sollten Anlass geben zu der Überlegung, die Verlängerung der Lebenszeit gesetzlich von vorneherein um insgesamt drei Jahre, also letztlich ebenfalls bis zum vollendeten 70. Lebensjahr, zu ermöglichen. Auf die Verlängerung in Jahresschritten sollte verzichtet werden. Außerdem sollten weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Altersgrenze genutzt werden. Diese bestehen darin, im Gesetz den Beamtinnen und Beamten ein Recht auf eine Altersgrenze nach ihrer Wahl bis zum 70. Lebensjahr einzuräumen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte nicht vom Vorliegen eines dienstlichen Interesses abhängig gemacht werden. Die AhD hat zwar Verständnis dafür, dass in Einzelfällen verschiedene Interessen des Dienstherrn, insbesondere auch personalwirtschaftliche, einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Einzelfall entgegenstehen können. Entsprechend sollte aber auch das Gesetz formuliert werden; nur bei entsprechendem entgegenstehendem dienstlichem Interesse sollte dem Beamten bzw. der Beamtin die beantragte Verlängerung der Lebensarbeitszeit abgelehnt werden können. Denkbar wäre ein Verfahren, dass der Beamte bzw. die Beamtin rechtzeitig mitteilt, dass er oder sie über die Altersgrenze hinaus Dienst zu leisten beabsichtigt und bis zu welchem Zeitpunkt und dass der Dienstherr dem nur dann nicht zu folgen verpflichtet ist, wenn dienstliche Interessen, wozu auch Gründe der absehbaren fehlenden Dienstfähigkeit zählen können, entgegenstehen. Etwaige nicht erwartete oder nicht zu erwartende Entwicklungen insbesondere im Rahmen der Dienstfähigkeit der Beamten könnten durch das normale Recht der Versetzung in den Ruhestand wegen

Dienstunfähigkeit geregelt werden. Es wäre auch zu überlegen, Sondervorschriften nach den Grundsätzen des Widerrufs begünstigender Verwaltungsakte zu schaffen. Zu regeln wäre auch, ob und unter welchen Voraussetzungen der Beamte von der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wieder abgehen kann, wenn er sich dafür entscheiden will. Flankiert werden müsste ein solches Modell mit entsprechenden Maßnahmen der Anhebung des Höchstruhegehaltssatzes, soweit dieser bis zum Erreichen der Altersgrenze noch nicht verdient ist, und der Gewährung von Besoldungszuschlägen. Auf die Eckpunkte zum Entwurf eines „Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Ruhestand für Beamtinnen und Beamte“, veröffentlicht im Internet unter http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kurzmeldungen/demografieipfel-eckpunkte-gesetzentwurf.pdf?__blob=publicationFile, sowie den am 19. Dezember 2012 von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf für ein Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes machen wir aufmerksam. Sie genügen allerdings den hiesigen Vorschlägen nicht.

Die AhD unterstützt und begrüßt sämtliche im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu zählt insbesondere die Heraufsetzung der Höchstdauer der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung um zwei Jahre auf 17, ebenso wie der Gesamtbeurlaubungsdauer von 12 auf 14 Jahre.

Zum Hessisches Besoldungsgesetz:

Die AhD unterstützt auch im Bereich des Besoldungsrechts den Ansatz, das Hessische Besoldungsgesetz vollständig neu zu fassen. Die damit verbundenen Zielsetzungen werden von der AhD geteilt; zur Überführung der Regelungen des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes nimmt die AhD ausdrücklich keine Stellung.

Die AhD begrüßt die Einführung einer neuen Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel. Sie dient der dienstherrenübergreifenden Mobilität von Beamtinnen und Beamten. Konsequenterweise sind letztlich alle Dienstherrn in der Bundesrepublik Deutschland gehalten, derartige Besoldungsinstrumente einzuführen und vorrätig zu halten. Ob den Interessen der zu versetzenden Beamtinnen und Beamten ausreichend Rechnung getragen wird, ist angesichts der Abschmelzregelungen fraglich. Im Hinblick auf die verschiedenen Leistungsinstrumente, die auch im Hessischen Besoldungsrecht aufrecht erhalten bzw. ausgebaut werden sollen, ist das Argument für die Abschmelzregelungen, unterschiedliche Besoldungen bei gleich eingestufteten Beamtinnen und Beamten zu vermeiden, nicht überzeugend. Jedenfalls empfiehlt es sich, die Abschmelzregelung weniger rigide zu fassen; beim Bund z. B. beschränkt sich die Abschmelzung auf jeweils ein Drittel des Erhöhungsbetrags.

Der Gesetzentwurf lässt nicht erkennen, inwieweit das Problem der Topfwirtschaft, das durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 30. Juni 2011 – II C 19.10 – aufgeworfen worden ist, angegangen werden soll. Sowohl § 15 des Entwurfs eines Hessischen Beamtengesetzes als auch §§ 21, 22 des Entwurfs eines Hessischen Besoldungsgesetzes halten an dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung fest. Dem entspricht auch § 25 des Entwurfs, wonach Beförderungsämtler nur eingerichtet werden dürfen, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigen Besoldungsgruppen nach Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben. Auf die Überlegungen bei verschiedenen anderen Dienstherren, im Gesetz ausdrücklich die Möglichkeit zu eröffnen, dass die Funktionen verschiedenen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden können, soll an dieser Stelle aufmerksam gemacht werden.

Gegen das Konzept der Neugestaltung der Grundgehaltstabellen in der Besoldungsordnung A mit der Umstellung auf Erfahrungsstufen bestehen keine Bedenken. Das gilt auch für die Überlegung, Minderleistungen nur mit den Maßnahmen des Disziplinarrechts zu begegnen. Dass der Familienzuschlag nur noch in einer, nämlich der höheren Stufe, an alle Beamtinnen und Beamten gezahlt wird, wird von der AhD unterstützt. Die rückwirkende Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit ehelichen Gemeinschaften zum 1. August 2001 in Artikel 24 des Entwurfs des Zweiten Dienstrechtsreformgesetzes entspricht verfassungsgerichtlichen Vorgaben. Der Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6256, der dasselbe Anliegen verfolgt, bedarf deswegen keiner weiteren Stellungnahme.

Die AhD spricht sich nachdrücklich dafür aus, leistungsbezogene Entgelte in der Besoldung weiter fortzuführen. Sie hält auch den Ansatz, entsprechend dem Vorschlag der Mediatorengruppe, als zusätzlichen Leistungsanreiz einen kurzfristigen Urlaub von drei Tagen zu gewähren, für richtig; jedenfalls sollte ein Versuch gewagt werden. Auch an dieser Stelle ist zu bedauern, dass Eckpunkte für die von der Landesregierung zu erlassende Verordnung zur Ausgestaltung der Leistungselemente nicht vorliegen; jedenfalls muss sichergestellt werden, dass die Gewährung von Sonderurlaub als Maßnahme eines Entgelts für besondere Leistungen nur auf Antrag und keinesfalls gegen den Willen des oder der Betroffenen erteilt werden darf.

Im Übrigen bestehen gegen die besoldungsrechtlichen Neuregelungen aus Sicht der AhD keine Bedenken. Die begrenzte Flexibilisierung der Stellenobergrenzen wird unterstützt. Grundsätzlich fragt man sich, warum der „Besoldungsgesetzgeber“ dem „Haushaltsgesetzgeber“, die wohl beide identisch sein dürften, Vorschriften für die Aufstellung und Beschlussfassung des Haushaltsplans macht. U.E. sind Stellenobergrenzen entbehrlich; der Gesetzgeber hat bei Aufstellung des Haushaltsplans genügend Gestaltungsmöglichkeiten, die Stellenentwicklung im Griff zu halten. Entsprechendes sollte für die Rechtsaufsicht bei der Kommunalverwaltung pp. gel-

ten. Die Anhebung von Ämtern wird begrüßt; besonders auch die Einstufung von Ärztinnen und Ärzten im Landesdienst im Eingangsamt mit der Besoldungsgruppe A14.

Zum Hessischen Beamtenversorgungsgesetz:

Auch die Gesamtnovellierung des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes wird von der AhD begrüßt, insbesondere dabei auch die Beibehaltung der bisherigen Strukturen.

Ein besonderes Anliegen der AhD, dem der Gesetzentwurf Rechnung trägt, ist die sogenannte Mitnahme von Versorgungsanwartschaften. Die AhD trägt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs insoweit uneingeschränkt mit. Zu dem Ziel, die Mobilität von Beamtinnen und Beamten zu verbessern und einen flexibleren Personaleinsatz auch dienstherrenübergreifend zu ermöglichen, gehört auch, den Wechsel von Beamten zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen zu fördern und attraktiv auszugestalten. Durch die Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsanwartschaften wird die bisherige für den freiwillig ausscheidenden Beamten nachteilige Rechtslage beseitigt, die den auf Antrag ausscheidenden Beamten in gleicher Weise behandelt wie einen Beamten, der aufgrund entsprechender rechtskräftiger Verurteilung bzw. entsprechenden Disziplinarerkenntnisses gegen seinen Willen aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und nur in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 8 Abs. 2 des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches nachversichert wird.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Konstruktion unterliegt keinen Bedenken. Unklar erscheint die Formulierung in § 77 Abs. 4 des Entwurfs eines Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes, wonach die Anerkennung von Dienstzeiten nach den genannten „Kann-Regelungen“ auf die „Dauer der ruhegehaltfähigen Dienstzeit“ beim letzten Dienstherrn begrenzt ist.

Die AhD verkennt nicht, dass die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften das Lebenszeitprinzip eines Berufsbeamtenverhältnisses und die Verpflichtung zum vollen persönlichen Einsatz tangiert. Umgekehrt muss das Berufsbeamtentum passende Lösungen für die Fälle vorhalten, in denen eine einmal getroffene Entscheidung für den Beamtenstatus aus persönlichen, beruflichen oder sonstigen faktischen Gründen abgeändert werden muss. In solchen Fällen die Betroffenen mit der bloßen Möglichkeit der Nachversicherung „zu bestrafen“, ist keine adäquate Lösung zu einem interessengerechten Ausgleich zwischen Dienstherrn und Beamten. Es gibt außerdem Stimmen, die in der Einrichtung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung für Interessenten an einer Tätigkeit als Beamter einen Anreiz erkennen, einmal einer Berufung in das Beamtenverhältnis zu folgen. Auch dies würde den beabsichtigten Austausch zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst fördern.

Gängigerweise wird gegen die Einführung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung der aus freien Stücken ausscheidenden Beamten das Bedenken geltend gemacht, die Portabilität der Versorgung berge die Gefahr, dass die Besten den öffentlichen Dienst verlassen würden. Diese Gefahr ist letztlich nicht von der Hand zu weisen. Belastbare Erkenntnisse liegen aber insoweit nicht vor. Im Land Baden-Württemberg, das die Möglichkeit der Mitnahme der Versorgung bereits eingeführt hat, weisen die bisher bekannt gewordenen Erkenntnisse nicht darauf hin, dass nunmehr ein Exodus qualifizierter Beamter aus der Landes- oder Kommunalverwaltung zu verzeichnen ist. Hinzuweisen ist darauf, dass auch im Land Niedersachsen Ende des Jahres 2012 eine vergleichbare Regelung beschlossen worden ist; auch im Bund wird von den Regierungsfractionen von CDU/CSU und FDP zurzeit eine Regelung ausgearbeitet, die – mit geringen Abstrichen – die Mitnahme der Versorgung für freiwillig ausscheidende Beamte ermöglichen soll.

Hinzu kommt: Nach unserer Auffassung ist der öffentliche Dienst wettbewerbsfähig und braucht einen Vergleich mit der Privatwirtschaft nicht zu scheuen. Dies zu erhalten ist auch Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfs. Wer den Verlust der Besten der Beamtenschaft bei Einführung der Mitnahmefähigkeit der Versorgung befürchtet, scheint dieser Überzeugung nicht zu sein. Die AhD teilt die Befürchtung nicht, weil sie die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses in Hessen für wettbewerbsfähig und attraktiv einschätzt.

Die AhD weist im Übrigen darauf hin, dass den verständlichen Interessen von Beamten, inmitten ihrer Beamtendienstzeit einmal andere Funktionen wahrzunehmen, auch durch eine Ausweitung der Beurlaubungsmöglichkeiten Rechnung getragen werden kann. Die Möglichkeit zu längerfristigen Beurlaubungen ohne Besoldung ist auch in Hessen nur in ganz bestimmten Fällen möglich, nicht aber zur längerfristigen Ausübung einer anderweitigen beruflichen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes. Eine längerfristige Beurlaubung hätte den Vorteil, dass mit einer Rückkehr des Beamten nach Beendigung des Urlaubs zu rechnen ist; die dann außerhalb des öffentlichen Dienstes gewonnenen Kenntnisse stünden dem neuen Dienstherrn uneingeschränkt zur Verfügung. Wir verweisen insofern auf unsere Stellungnahme vom 8. Mai 2009 zu dem Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften auf Bundestagsdrucksache 16/12036 vom 19. Februar 2009, zu finden unter <http://www.hoehererdienst.de/Versorgungsanwartschaften.pdf>.

Zur Ausgestaltung der Ruhegehaltfähigkeit von Dienstzeiten sind keine kritischen Bemerkungen veranlasst. Umgekehrt wird besonders begrüßt, dass es bei der Berücksichtigung von drei Jahren an Hochschulausbildungszeiten verbleibt; Eingrenzungen wie in der gesetzlichen Rentenversicherung werden damit nicht übertragen. Dies entspricht der Haltung der AhD aus grundsätzlichen bildungspolitischen Überlegungen und stärkt die Attraktivität des Beamtendienstes in

Hessen für entsprechend qualifizierte Hochschulabsolventen. Auch die Aufgabe der Nichtberücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr wird begrüßt.

Was die Regelungen über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- bzw. Erwerb ersatzeinkommen anbelangt, ist die Neuregelung positiv zu beurteilen. Bereits in der Vergangenheit hatte das Land Hessen für die betroffenen Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten bessere Regelungen als die übrigen Dienstherrn. Positiv ist der Wegfall der Unterscheidung zwischen Privateinkommen und Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst, der Wegfall der verschärften Höchstgrenzen bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung und die Begrenzung der Anrechnung auf die Hälfte des Betrages, um den die Summe aus Versorgung und Hinzuverdienst die Höchstgrenze überschreitet.

Zum Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz:

Gegen die vorgesehenen Regelungen erhebt die AhD keine Bedenken. Sie geht davon aus, dass in dem Fall der Neugestaltung der Grundgehaltstabellen mit der Umstellung auf Erfahrungsstufen eine betragsmäßige Überleitung, wie sie bereits bei der Umstellung des entsprechenden Systems im Bundesrecht stattgefunden hat, dem Gesichtspunkt des Bestandsschutzes aus Sicht der Betroffenen uneingeschränkt Rechnung trägt und Verringerungen im Lebens einkommen vermieden werden. Gegenteilige Einzelfälle sind ihr nicht bekannt.



Ulrich Güther, MDirig a. D.
(Geschäftsführer)