

An den
Vorsitzenden des Innenausschusses
im Hessischen Landtag
Herrn Horst Klee
Schlossstraße 1-3
65183 Wiesbaden

Wiesbaden, den 5. Februar 2013

nur per E-Mail an H.Thaumueler@Ltg.hessen.de

Schriftliche Anhörung

**1.
Gesetzentwurf
der Fraktionen der CDU und der FDP für ein zweites Gesetz zur Modernisierung des
Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – 2. DRModG)
- Drucks. 18/6558 -**

und

**2.
Gesetzentwurf
der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspart-
nerschaften im hessischen Landesrecht
- Drucks. 18/6256 -**

Ihr Schreiben vom 20.12.2012; Az. I A 2.6

Sehr geehrte Herr Klee,

für die Gelegenheit zu den Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu können bedanken wir uns.

Voranzustellen ist, dass der BTB Hessen als unmittelbarer Mitgliedsverband die Stellungnah-
men des dbb Hessen als Dachverband mitträgt.

Unabhängig davon sieht es der BTB Hessen als Interessenvertretung für technisch-naturwissenschaftlich geprägte Fachverwaltungen als seine Aufgabe an, Besonderheiten aus den Gesetzentwürfen aufzugreifen, zu kommentieren oder kritisch zu bewerten.

Zu 1. Gesetzentwurf zum zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, die durch die Neuordnung der Gesetzgebungszuständigkeiten durch die Föderalismusreform I gewonnenen Gestaltungsspielräume für eine zukunftsorientierte Modernisierung des Dienstrechts in Hessen zu nutzen. Durch Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen und den technischen Fortschritt soll das durch die besondere Verfassungsbindung geprägte und allein am Gemeinwohl orientierte Berufsbeamtentum gestärkt und dadurch zukunftsfest gemacht werden. Des Weiteren dienen die Änderungen dazu, die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft zu erhalten und die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken.

Das Gesetzespaket baut auf dem Ende 2009 der Hessischen Landesregierung vorgelegten Bericht der Mediatoren und den Eckpunkten auf, die im Jahr 2007 von verschiedenen Arbeitsgruppen, in denen alle Interessengruppen vertreten waren, erstellt wurden.

Dieser große Prolog wird der Begründung des Gesetzes vorangestellt. Seit vielen Jahren erhebt der BTB Hessen mahnend die Hand, um auf die unzureichende personelle Ausstattung in technisch-naturwissenschaftlichen Verwaltungen hinzuweisen. Vergebens! – Mehr und mehr reduziert die Politik, mit Hinweis auf die defizitäre Finanzlage, die Daseins- und Grundversorgung der Bevölkerung durch Aufgabenverlagerung. Sie zieht sich augenscheinlich so auf elegante Weise aus der klassischen Erfüllungsverantwortung heraus. Der Verwaltungsauftrag wird von einer Leistungs- hin zu einer Gewährleistungsverwaltung gewandelt. Vergessen wird hierbei aber, dass die technischen Dienste auch dafür sorgen müssen, dass die outgesourcten Themenfelder auch tatsächlich funktionieren.

Die bei der Erweiterung des Frankfurter Flughafens mit dem Thema Lärmschutz hinsichtlich der Wahrung der Interessen der Bevölkerung gemachten Erfahrungen sollten die politisch Verantwortlichen ermuntern, Verwaltungen personell so auszustatten, dass kompetent für alle Beteiligten akzeptable Lösungen gefunden werden können.

Wenden wir -nach der Katastrophe in Fukushima- den Blick auf den von der Berliner Bühne verkündeten Ausstieg aus der Atomenergie, die damit einhergehende, sogenannte „Energie-wende“ und die sich bereits heute abzeichnenden Folgen, so sollte jedem klar werden, dass dies nur mit einer gut aufgestellten und motivierten technisch-naturwissenschaftlichen Fachverwaltung gelingen kann. Die Kluft zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung ist schon heute groß und sie geht stetig auseinander. „Ingenieure gehören in den kommenden Jahren zu

den gefragtesten Berufsgruppen in Deutschland“, so ist es bereits im Jahre 2001 der Bundestagsdrucksache 14/6506 zu entnehmen.

Aber auch in anderen Themenfeldern wie z. B. beim Arbeitsschutz klaffen heute bereits Lücken, die kurzfristig schon nicht mehr geschlossen werden können. Auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur „Aufsichtsstrategie beim Arbeitsschutz“ (BT-Drs. 17/10026 vom 14. Juni 2012) antwortet die Bundesregierung u. a. auf die Frage, welchen Handlungsbedarf sie bezüglich der Personalentwicklung der Aufsichtsbehörden im Arbeitsschutz in den letzten Jahren sähe, wie folgt: „Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen ist Aufgabe der Länder (Artikel 30, 83 Grundgesetz – GG, § 21 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchutzG). Die Länder nehmen diese Aufgabe als eigene Angelegenheit (Artikel 83 GG) wahr. Sie legen die im Einzelnen hierfür zuständigen Aufsichtsbehörden durch Landesrecht fest und organisieren das Verwaltungsverfahren.“ An anderer Stelle der Antwort der Bundesregierung heißt es: „Gleichwohl beobachtet die Bundesregierung den Personalabbau bei der Arbeitsschutzaufsicht der Länder nicht ohne Sorge“. Auch dürfte den hessischen Abgeordneten der Skandal um die Firma ENVIO (PCB) in Nordrhein-Westfalen zumindest aus der Presse bekannt sein. In einer fachaufsichtlichen Gesamtbewertung der Ministerien für Arbeit, Integration und Soziales wie auch für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 07. April 2011 wird u. a. auf Seite 21 zweiter Anstrich folgendes festgestellt: „- Eine anlassunabhängige Überwachung der Betriebe durch die Arbeitsschutzverwaltung findet mangels Personal kaum noch statt. So kann oftmals die Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers (Betreibers) nur durch eine Prüfung anhand vorhandener Unterlagen, nicht aber durch eine Kontrolle der tatsächlichen Arbeitssituation vor Ort erfolgen.“

Dies ließe sich beliebig fortsetzen. Auch Hessen ist keine Insel der Glückseligen, gerade das Jahr 2012 hat mit zwei Ereignissen in Oestrich-Winkel und Braunfels-Tiefenbach gezeigt, dass auf Techniker und Ingenieure im öffentlichen Dienst als das technische Rückgrat der Verwaltung nicht verzichtet werden kann. Gerade diese sind bei der Beurteilung, Anwendung und Kontrolle technischer Normen sowie neuer technikwissenschaftlicher Erkenntnisse das Gewissen und Bindeglied zwischen Staat, Gesellschaft und Wirtschaft.

Der BTB Hessen hat folgende Anmerkungen zum Gesetzentwurf:

zu Artikel 1

Hessisches Beamtengesetz (HBG)

§ 22 (2)

Ein Laufbahnwechsel ist außerdem zulässig, wenn die Befähigung für die neue Laufbahnfachrichtung aufgrund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung...

Zur Vermeidung von Missverständnissen in der Umsetzung beim gehobenen Dienst sollte in der Begründung zu diesem Paragraphen die kumulative Voraussetzung dieser Aufzählung verdeutlicht werden.

§ 23 (3) Die Fachministerin oder der Fachminister wird ermächtigt durch Rechtsverordnung nähere Regelungen über die Ausbildung und Prüfung im Einvernehmen mit dem für das Dienstrecht zuständigen Ministerium sowie der Direktorin oder dem Direktor des Landespersonalamts und der Landespersonalkommission zu treffen.

Unter dem Eindruck der Anmerkungen zur Begründung muss der Hoffnung Ausdruck gegeben werden, dass die betreffenden Ressorts nicht nur hiervon Gebrauch machen, sondern sich auch mit Nachdruck dafür einsetzen, dass entsprechend ausgebildetes und geschultes Personal vorgehalten wird.

Den Jahresberichten der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung ab 2003 bis 2011 ist zu entnehmen, dass über viele Jahre hinweg keine Ausbildung erfolgte und insgesamt nur 9 Personen im gehobenen Dienst an die bisweilen doch eher komplex anmutende Materie herangeführt wurden. In der Laufbahn des mittleren technischen Dienstes (Meister, staatlich geprüfte Techniker) hat in dem dargestellten Zeitraum überhaupt keine entsprechende Nachwuchsförderung stattgefunden. Hier besteht aus Sicht berufsständiger Interessenvertretung erhöhter Handlungsbedarf.

zu Artikel 2

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG)

Vorbemerkung:

Hinsichtlich staatlicher Strukturfragen scheint die Situation der Ingenieure im öffentlichen Dienst eher eine Randerscheinung zu sein. Gerade auch was die Frage der Besoldung anbelangt, wurde das technische Verwaltungspersonal – welchem einst mit dem Bundesbesoldungsgesetz eine Privilegierung hinsichtlich der Stellenwertigkeit zugestanden wurde – mehr und mehr vernachlässigt. Im Rahmen der Verwaltungsreform und Eingliederung diverser technischer Sonderverwaltungen in die Regierungspräsidien und schlussendlich der Trennung von Fach- und

Dienstaufsicht wurde die vorgenannte Stellenprivilegierung faktisch außer Kraft gesetzt. In diesem Zusammenhang sei auf den Vortrag von Herrn Prof. Dr. jur. Dr. h.c. mult. Rolf Stober zur Situation der Ingenieure im öffentlichen Dienst verwiesen, den er auf dem Technikerkongress am 11.11.2004 in Berlin gehalten hat (veröffentlicht in ZBR, Heft 6/2005). Seine Aussagen haben leider an Aktualität noch erheblich gewonnen.

§ 21

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

Die Funktionen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

§ 25

Eingangsamter für Beamtinnen und Beamte

(1) Die Eingangsamter für Beamtinnen und Beamte sind folgenden Besoldungsgruppen zugewiesen:

- 1. in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes den Besoldungsgruppen A 5 oder A 6, in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes den Besoldungsgruppen A 6 oder A 7,*
- 2. in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 9,*
- 3. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.*

Die Festlegung als Eingangsamter ist bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 7 in der Besoldungsordnung A gekennzeichnet.

(2) In Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Befähigung ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird, ist das Eingangsamter für Beamtinnen und Beamte, die für die Befähigung einen solchen Abschluss nachweisen, der Besoldungsgruppe A 10 zugewiesen. Beamtinnen und Beamten als Ärztinnen und Ärzte in der Landesverwaltung ist das Eingangsamter der Besoldungsgruppe A 14 zuzuweisen.

zu § 25 (1) Nr. 1 Eingangsamter mittlerer technischer Dienst

Mit Blick darauf, dass in diesem Bereich in einigen technischen Fachverwaltungen keine Einstellungen mehr erfolgten und auch hier die Kluft zur Wirtschaft exorbitant auseinandergedriftet ist, muss nach Auffassung des BTB Hessen als Eingangsamter die **Besoldungsgruppe A 8** festgeschrieben werden.

zu § 25 (2) Folgend zu den Ausführungen der Ausarbeitung von Herrn Prof. Dr. jur. Dr. h.c. mult. Rolf Stober muss als Eingangsamter für den gehobenen technischen Dienst die **Besoldungsgruppe A 11** ermöglicht werden. Im Übrigen hat die Bundesregierung im Rahmen ihrer Zuständigkeit eine entsprechende Option im sogenannten Fachkräftegewinnungsgesetz, veröf-

fentlicht im Bundesgesetzblatt 2012, Teil I, Nr. 14 vom 21. März 2012, aufgenommen. Diesem Beispiel muss Hessen mit Blick auf seine wirtschaftliche Position uneingeschränkt folgen.

Begründung:

Mit Blick auf den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit bei der Nachwuchsgewinnung und im Wettbewerb mit anderen Dienstherrn wie auch der Wirtschaft bedarf es einer Anpassung im Eingangssamt der vorgenannten Laufbahnen. Die Tätigkeitsprofile in den technisch geprägten Feldern der Landesverwaltung sind von besonderer Verantwortung, gesteigerten und ständig im Fluss befindlichen fachlichen Anforderungen geprägt. Dies gilt in besonderer Weise vor dem Hintergrund der europarechtlichen Harmonisierung des Binnenmarktes. Die außerhalb der Verwaltungsfunktion herrschenden Einkommenskomponenten in Handwerk und Industrie werden kaum eröffnet. Die Besoldung aus den vorgesehenen Eingangssämtern A 6 bzw. A 10 erweist sich hier als vollkommen unzureichend. Im Interesse einer Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung insbesondere zur Gewinnung qualifizierter Kräfte ist ein finanzieller Anreiz durch eine Anhebung der Eingangssämter in den technischen Laufbahnen zwingend erforderlich. Daneben darf aber auch das aktive Personal in diesen hoch spezialisierten Bereichen nicht in Vergessenheit geraten.

§ 27

Obergrenzen für Beförderungssämter

(2) Abweichend von Abs. 1 dürfen die Stellenobergrenzen nach Anlage IX in einzelnen Bereichen bei besonderem Bedarf für die Dauer von bis zu fünf Jahren um jeweils bis zu 25 Prozent überschritten werden. Der besondere Bedarf ist schriftlich gegenüber dem Landespersonalamt zu begründen. Die Direktorin oder der Direktor des Landespersonalamtes entscheidet über die Ausnahme.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht

1. für die obersten Landesbehörden,

2. für Lehrerinnen und Lehrer sowie pädagogisches Hilfspersonal an öffentlichen Schulen und Hochschulen,

3. für Lehrkräfte an Verwaltungsfachhochschulen,

4. für Laufbahnen, in denen aufgrund des § 25 Abs. 3 das Eingangssamt einer höheren Besoldungsgruppe zugewiesen ist,

5. für Bereiche eines Dienstherrn, in denen durch Haushaltsbestimmung die Besoldungsaufwendungen höchstens auf den Betrag festgelegt sind, der sich bei Anwendung von Abs. 1 ergibt.

(4) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zur sachgerechten Bewertung der Funktionen in Gemeinden und Landkreisen sowie für die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, von Abs. 1 abweichende Stellenobergrenzen festzusetzen. Bei besonderem Bedarf dürfen diese Obergrenzen für die Dauer von bis zu fünf Jahren in einzelnen Bereichen um jeweils bis zu 25 Prozent überschritten werden. ...

Hier ist es unabdingbar durch eine entsprechende Klausel festzuschreiben, dass privilegierte Stellen nicht anderweitig besetzt werden dürfen. Eine Nachsteuerung betreffend Beurteilungsverfahren und Auswahlkriterien ist in diesem Zusammenhang mit in Betracht zu ziehen.

§ 49

Zulagen für besondere Erschwernisse

Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse (Erschwerniszulagen) zu regeln. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltfähig. Es kann bestimmt werden, inwieweit mit der Gewährung von Erschwerniszulagen ein besonderer Aufwand der Beamtin oder des Beamten, der Richterin oder des Richters mit abgegolten ist.

Stellt eine Optionsmöglichkeit dar um in dem doch schwierigen Feld der Besoldung gerade für die technischen Laufbahnen gewisse Spielräume zu schaffen, auch wenn diese sich nicht auf das Ruhegehalt auswirken. Aus Sicht des BTB Hessen sollte diese Möglichkeit genutzt werden.

§ 54 (3)

Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderzuschlägen trifft im Rahmen haushaltsrechtlicher Bestimmungen die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit....

Vom Grundsatz her gesehen ist dieser Paragraph zur Gewinnungsmöglichkeit von qualifiziertem technischem Personal zu begrüßen. Die vorgenommene Einschränkung in Absatz 3 birgt nach unserer Einschätzung unter der verfassungsrechtlichen Vorgabe der Schuldenbremse die Gefahr einer Nichtanwendbarkeit. Hier besteht nur die Möglichkeit einer On top-Lösung.

Anlage I

II. Stellenzulagen

9. Zulage für Beamtinnen und Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des mittleren Dienstes, in denen die Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker vorgeschrieben ist, erhalten, wenn sie die Prüfung bestanden haben, eine Stellenzulage nach Anlage VII.

Die Technikerzulage für den gehobenen technischen Dienst wird nicht mehr aufgenommen, was eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung darstellt. Sie sollte wieder aufgenommen werden. Siehe hierzu auch Begründung zu § 25 HBesG.

Anlage VI Anwärtergrundbetrag

Der Anwärtergrundbetrag für die A 5 wird mit 832,87 € angegeben.

Dies bedeutet eine Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Betrag um 117,94 €, denn für A 5 beträgt er bisher 950,81 €. Der Betrag sollte wieder angehoben werden.

Die Feinheiten des Zusammenspiels im gehobenen technischen und nichttechnischen Dienst werden sicherlich der Überarbeitung der Hessischen Laufbahnverordnung vorbehalten bleiben. Hierbei darf es zu keiner Schiefelage zu Lasten des gehobenen technischen Dienstes kommen, da ansonsten die Gewährleistungsverantwortung der Landesregierung in Ermangelung von qualifiziertem technischem Personal nicht mehr aufrecht erhalten werden kann.

Von daher erscheint ein rechtzeitiges Einbeziehen des BTB Hessen in den Überarbeitungsprozess mehr als sinnvoll, um nicht zu sagen notwendig.

zu 2. Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht

Zu diesem Gesetzentwurf hat der BTB keine weiteren Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Detmar Lehmann
Vorsitzender des BTB Hessen