

2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vorgelegt:

Viel Technik - wenig Reform und Verschlechterungen im Detail

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Ende November haben die Fraktionen von CDU und FDP das sogen. „Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“ (2. DRModG) vorgelegt (LT.-Druck. 18/6558 v. 28.11.2012). Der Entwurf umfasst 454 Seiten, incl. der Begründung. Es wird in der Plenarsitzung des Hessischen Landtages am 11.12.2012 in erster Lesung behandelt werden. Über 6 Jahre nach dem die Föderalismusreform I mit Wirkung zum 01.09.2006 in Kraft getreten ist, macht Hessen nunmehr umfänglich von seiner Gesetzgebungskompetenz (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) Gebrauch. Zuvor war bereits mit Wirkung zum 01.01.2011 das eigene Hessische Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) in Kraft getreten. Wegen der „Pension mit 67“ hatte man es hier eiliger. Wir informieren nachstehend über die wesentlichen Inhalte und nehmen eine erste Positionierung vor. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Paragrafenzitationen auf die uns vorliegende jeweilige Entwurfsfassung des Gesetzes bzw. der jeweiligen Verordnung.

I. Allgemeines Beamtenrecht

Das Hessische Beamtenengesetz (HBG) war bereits 2009 in einem ersten Schritt an die Bedingungen des neuen Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) angepasst worden. Nunmehr sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- a) Erstmals wird direkt im Gesetz die Verpflichtung festgelegt „die *Befähigung und fachliche Leistung ... regelmäßig zu beurteilen*“ (§ 59 Abs. 1 HBG). Damit wird die dienstliche Beurteilung gesetzlich normiert. Deren Einzelheiten hingegen sollen in einer gesonderten Verordnung geregelt werden.
- b) Künftig sollen auch Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf aus familiären Gründen Teilzeitarbeit ausüben dürfen, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird (§ 63 Abs. 2 HBG).
- c) Teilzeitarbeit mit weniger als der Hälfte der regelm. Arbeitszeit, mindestens jedoch mit 15 Stunden pro Woche soll statt max. 15 Jahren künftig max. 17 Jahre möglich sein (§ 63 Abs. 3 HBG).
- d) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen soll statt derzeit max. 12 Jahre künftig max. 14 Jahre möglich sein (§ 64 Abs. 1 HBG).

- e) Das gewerkschaftliche Beteiligungsverfahren (§ 95 HBG) und auch die Landespersonalkommission (§ 98 HBG) bleiben bestehen. Dies gilt auch für ihre Aufgabenstellung und die personelle Zusammensetzung.
- f) Es bleibt bei dem Anspruch auf Dienstbefreiung z. B. zur Ausübung einer gewerkschaftlichen Betätigung (§ 69 Abs. 3 HBG). Allerdings wird die derzeitige analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung auch auf die Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. Zt. §§ 215 Abs. 1 i. V. m. § 106 Abs. 4 HBG) aufgehoben.

II. Laufbahnrecht

Der „einfache Dienst“ wird abgeschafft. Künftig gibt es nur noch die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (§ 11 Abs. 3 HBG). Zudem werden die rd. 100 bestehenden Fachrichtungen auf 11 reduziert. So sollen z. B. die Fachrichtungen der „Allgemeinen Verwaltung“, der „Feuerwehr“, der „Steuerverwaltung“ und der „Justiz“ bestehen bleiben. Ob es auch künftig das Instrument des „prüfungsfreien Aufstiegs“ geben wird, ergibt sich aus den vorliegenden Unterlagen nicht. Derartige Regelungen können in der Hessischen Laufbahnverordnung getroffen werden, die als Entwurf nicht vorliegt.

Der laufbahnrechtliche Begriff des „Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren“ soll ersetzt werden durch den Begriff des „feuerwehrtechnischen Dienstes“.

III. Besoldungsrecht

- a) An dem „Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“ sowie der Bestimmung des Grundgehaltes nach dem verliehenen Amt wird festgehalten (§§ 21, 22 HBesG).
- b) Auch an dem System der Stellenobergrenzen soll festgehalten werden (§ 27 HBesG).
- c) Wie schon im Tarifbereich (TVöD, TV-H) wird künftig das Grundgehalt jedoch nicht mehr ausgehend vom Besoldungsdienstalter (= 21. Lebensjahr) sondern nach Stufen bemessen. Grundsätzlich erfolgt mit der Einstellung die Einordnung in die Stufe 1 der jeweiligen Besoldungsgruppe. „Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit“ können bei der Stufenfestsetzung berücksichtigt werden (§ 29 Abs. 1 HBesG). Dies gilt auch für sonstige Zeiten, „soweit diese für die Verwendung förderlich sind“ (§ 29 Abs. 1 Satz 2 HBesG). Letztlich wird damit das tarifvertragliche System übernommen (§ 16 Abs. 2 TVöD-AT; § 16 Abs. 2 TV-H). Das weitere Aufsteigen erfolgt dann nach der dienstlichen Erfahrungszeit (§ 28 HBesG).
- d) Die Möglichkeit der Verkürzung des Stufenaufstiegs bleibt bestehen (§ 28 Abs. 4 Satz 1 HBesG). Demgegenüber ist die Möglichkeit des Anhaltens des Stufenaufstiegs nicht mehr vorgesehen.
- e) Auch die **Besoldungsordnung R** wird auf das System von Erfahrungsstufen umgestellt (§ 41 HBesG). Damit werden (auch) die Konsequenzen aus den vorliegenden Entscheidungen des *VG Frankfurt a. M.* zur Unwirksamkeit des jetzigen Systems gezogen. Künftig gilt auch hier, dass mit der erstmaligen Einstellung die Stufe 1 der jeweiligen Besoldungsgruppe zuerkannt wird. Der Aufstieg erfolgt dann alle 2 Jahre.

- f) Das System der familienbezogenen Besoldungsbestandteile bleibt bestehen (§ 42 ff. HBesG), es wird allerdings umgestaltet. Derzeit bestehen zwei Stufen, die im Übrigen nach Besoldungsgruppen gestaffelt sind (A 2 bis A 8 einerseits sowie alle anderen). Künftig gibt es unabhängig von der Besoldungsgruppe 4 Stufen. Verheiratete und in Lebenspartnerschaft lebende (Stufe 1), verheiratete und in Lebenspartnerschaft lebende mit Anspruch auf Kindergeld (Stufe 2), ledige und geschiedene mit Anspruch auf Kindergeld (Stufe 3) und verheiratete und in Lebenspartnerschaft lebende, deren Partnerin bzw. Partner ebenfalls in einem Beamtenverhältnis steht.
- g) Auch künftig sollen bei besonderen Leistungen **Leistungsprämien und Leistungszulagen** gezahlt werden können. Neu ist, dass auch „*Sonderurlaub in Höhe von bis zu drei Arbeitstagen je Kalenderjahr*“ als Leistungskomponente gewährt werden kann (§ 46 Abs. 1 Satz 1 HBesG). Allerdings soll diese Variante (Sonderurlaub) offensichtlich nicht für kommunale Beamtinnen und Beamte gelten (§ 46 Abs. 5 Satz 1 HBesG). Voraussetzung ist ferner, dass es ein einheitliches, betriebliches System sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Beamtinnen und Beamte gibt.
- h) Die **Besoldungsordnung W** wird gesondert neu geregelt und ist nicht Bestandteil dieses Gesetzentwurfes. Es ist damit zu rechnen, dass der Landtag noch im Dezember 2012 über die notwendige Umstellung vor dem Hintergrund einer Entscheidung des BVerfG von Anfang dieses Jahres entscheidet.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens **vorhandenen Beamtinnen und Beamten** der A, B und R-Besoldung werden durch ein gesondertes Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsge-

setz (HBesVÜG) in die **neuen Tabellen übergeleitet**. Dabei wird grundsätzlich wie folgt verfahren:

- Es erfolgt eine Überleitung in die Besoldungsgruppe, in der man sich zum Zeitpunkt der Überleitung befand (z. B. von A 9 BBesO A in A 9 HBesO A),
- die Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe erfolgt materiell auf der Grundlage, die dem Grundgehalt vor der Überleitung entspricht (§ 3 Abs. 2 HBesVÜG),
- der Aufstieg innerhalb der Stufen erfolgt danach dann nach der (neuen) Erfahrungszeit (§ 28 Abs. 3, 4 HBesG).

Beispiel 1:

Ein Beamter in der Besoldungsgruppe A 7, Stufe 3 mit 2.009,78 € (Stand 01.10.2012) wird übergeleitet in die Besoldungsgruppe A 7, Überleitungsstufe zu Stufe 3 mit 2.010,00 €. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 28 Abs. 3, 4 HBesG. Da er in die Stufe 3 übergeleitet wurde, beträgt die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 drei Jahre (§ 28 Abs. 3 HBesG). Angenommen, die Überleitung geschieht zum 01.04.2014 dann beginnt die 3jährige Stufenlaufzeit am 01.04.2014 und endet am 31.03.2017. Mit Wirkung zum 01.04.2017 erfolgt der Aufstieg in die Stufe 4 der Besoldungsgruppe A 7 HBesO A.

Beispiel 2:

Eine Beamtin der Besoldungsgruppe A 9 befindet sich zum Zeitpunkt der Überleitung in der Stufe 4 mit einem Grundgehalt von 2.293,75 € (Stand: 01.10.2012). Sie wird zunächst besoldungsgruppengleich (A 9 zu A 9) übergeleitet. Die Stufe 4 in der neuen Tabellen beträgt (z. B.)

2.465,00 €, die Überleitungsstufe zu Stufe 4 beträgt 2.388,00 €. Damit erfolgt eine Überleitung in die Überleitungsstufe mit 2.388,00 € (§ 3 Abs. 2 Satz 2 HBesVÜG). Der Aufstieg in die „richtige“ Stufe 4 mit (z. Zt.) 2.465,00 € bestimmt sich in diesem Fall noch nach § 27 Abs. 2 BBesG i. d. am 31.08.2006 geltenden Fassung (§ 4 Abs. 2 HBesVÜG). Da mit der Zuordnung zur Überleitungsstufe einerseits die Stufenlaufzeit neu beginnt (§ 4 Abs. 1 HBesVÜG) und andererseits die (alte) Stufenlaufzeit in der Stufe 4 2 Jahre beträgt (§ 27 Abs. 2 BBesG i. d. am 31.08.2006 geltenden Fassung) beginnt mit der Überleitung die Stufenlaufzeit von 2 Jahren. Nach deren Ablauf erfolgt der nächste Stufenanstieg.

Beispiel 3:

Eine Beamtin ist in der Besoldungsgruppe A 14, Stufe 12 (Endstufe) mit 4.859,75 €. Sie wird übergeleitet in die Besoldungsgruppe A 14, Stufe 8 (neue Endstufe) mit 4.860,00 €. Einen weiteren Stufenanstieg gab es nach altem und gibt es nach neuem Recht nicht.

Dieses System der Überleitung vorhandener Beamtinnen und Beamten gilt auch für den Bereich der R-Besoldung (§ 5 HBesVÜG).

Die **Struktur der neuen Besoldungstabelle A** (A 3 bis A 16) ist Bestandteil des Gesetzentwurfs. Wie schon derzeit steigt das Grundgehalt nach Erfahrungszeiten:

nach 2 Jahre in der Stufe 1 in die Stufe 2,
nach 3 Jahren in der Stufe 2 in die Stufe 3,
nach 3 Jahren in der Stufe 3 in die Stufe 4,
nach 4 Jahren in der Stufe 4 in die Stufe 5,
nach 4 Jahren in der Stufe 5 in die Stufe 6,
nach 4 Jahren in der Stufe 6 in die Stufe 7 und
nach 4 Jahren in der Stufe 7 in die Stufe 8.

Die **Stufe 8 ist die neue Endstufe** für alle Besoldungsgruppen.

Damit kann das Endgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe nach 23 Jahren erreicht werden.

Offen bleibt, wie in Zukunft die **Stufenzuordnung nach einer Beförderung** erfolgen soll. Aktuell ist es so, dass im Falle einer Beförderung die Stufenzuordnung unverändert bleibt, da sie sich nach dem Besoldungsdienstalter richtet, das sich aus Anlass der Beförderung nicht verändert. Da die künftige Besoldung sich aber nach Erfahrungsstufen richtet, stellt sich die Frage nach der Stufenzuordnung nach einer Beförderung. Im Bereich des Bundes wird die zugeordnete Stufe im Falle einer Beförderung mitgenommen.

Das System und die Höhe der **Sonderzahlung** wird unverändert beibehalten.

An dem System von **Amts- und Stellenzulagen** wird festgehalten. Auch künftig wird es danach z. B. eine Zulage für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehren geben, die aber nicht ruhegehaltfähig ist (Vorbem. II, Nr. 7 zu den Besoldungsordnungen A und B).

IV. Versorgungsrecht

Der vorliegende Entwurf enthält auch eine komplette Aufnahme/Wiedergabe des erst zum 01.01.2011 in Kraft getretenen HBeamtVG. Gleichwohl wird jedoch an der 2011 eingeführten „*Pension mit 67*“ (§ 80 HBeamtVG) mit allen Übergangsregelungen auch für den Bereich des Justizvollzuges und der Feuerwehr (§§ 113, 114 i. V. m. § 112 HBG) festgehalten.

- a) Es entfällt die bisherige Einschränkung, dass nur Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden. Künftig werden somit auch grundsätzlich Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahrs anerkannt.
- b) Es bleibt dabei, dass für jedes Jahr 1,79375 % als Ruhegehaltssatz anerkannt werden, der maximale Ruhegehaltssatz beträgt unverändert 71,75 %. Damit kann der maximale Satz nach 40 Jahren erreicht werden ($1,79375 \times 40 = 71,75 \%$).
- c) Neu geregelt wird die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis um z. B. im privaten Bereich eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Hierfür wird das neue Instrument des „**Altersgeldes**“ geschaffen (§§ 76 ff. HBeamtVG). Die Zahlung des Altersgeldes lebt dann auf, wenn die Regelaltersgrenze nach dem HBG erreicht ist oder aber ein sozialversicherungsrechtlicher Fall der Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) eintritt.
- d) Um Altersgeld zu erlangen, muss eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt sein. Die Berechnung des Altersgeldes erfolgt so, als sei es eine übliche Pension.
- e) Analog der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungszeiten werden auch alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen **Versorgungsempfänger in die neue Tabelle übergeleitet**. Dies erfolgt im Prinzip nach dem gleichen System wie bei den aktiven Beamtinnen und Beamten.

Beispiel:

Ein Versorgungsempfänger erhält Versorgung aus der Besoldungsgruppe A 10 BBesO, Stu-

fe 11 mit 3.189,46 € (Stand: 01.10.2012). Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ff. HBesVÜG erfolgt die Überleitung in die Stufe der neuen Tabelle „*deren Betrag dem bisherigen Grundgehalt entspricht*“. Wenn dies nicht zu realisieren ist, erfolgt die Überleitung in die nächstniedrige Stufe und es wird ein Ausgleichsbetrag gezahlt. In diesem Fall erfolgt dann die Überleitung in die Besoldungsgruppe A 10, Stufe 8 (neu) mit 3.190,00 €. Im vorliegenden Fall beträgt der Differenzbetrag 0,54 €, deshalb erfolgt die Zuordnung zum höheren Betrag. Betrüge die Differenz 1,00 € und mehr, erfolgte eine Zuordnung zu einer geringeren Stufe und es würde ein Ausgleichsbetrag gezahlt.

V. Sonstige Änderungen

Es werden in einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen Folgeänderungen vorgenommen:

1. HPVG:

Die Änderungen im Bereich des HPVG beschränken sich auf die Beseitigung von Fehlern (z. B. in § 27 Satz 2 HPVG sind noch die Gruppen der „Angestellten oder Arbeiter“ erwähnt, in § 110 HPVG wird der Begriff der „Landesversicherungsanstalt Hessen“ durch den korrekten Begriff der „Deutschen Rentenversicherung“ ersetzt) sowie redaktionelle Anpassungen in Folge der Änderungen in den Bezugsgesetzen wie z. B. dem HBG.

- In § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) HPVG soll der Mitbestimmungstatbestand der „*Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung*“ entfallen. Mit Blick auf die bereits 2009 eingetretenen Änderungen ist dies eine redaktionelle Anpassung.

In einem Fall jedoch handelt es sich um eine materielle Verschlechterung:

- In § 81 Abs. 2 HPVG sollen vor den Wörtern „Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung“ die Wörter „Grundsätze der“ eingefügt werden. Damit sollen nicht mehr alle Details von Arbeitsplatz-Dienstpostenbewertungen der Mitwirkung unterliegen sondern eben nur noch deren „Grundsätze“.

2. Hessische Urlaubsverordnung

Die analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung für den Tarifbereich soll ersatzlos gestrichen werden (§§ 1 Abs. 2; 16 HUrIVO). Diese Änderung passt sich ein in die ebenfalls geplante Streichung der analogen Anwendung des § 106 Abs. 4 HBG auf den Tarifbereich (§ 215 Abs. 1 HBG).

3. Hessische Arbeitszeitverordnung:

Wer gehofft haben sollte, dass im Rahmen dieses Vorhabens auch die wöchentliche Arbeitszeit reduziert wird, wird enttäuscht sein. Dies ist nicht geplant. Stattdessen soll es eine weitere Einschränkung bei den Gutschriften auf das Arbeitszeitkonto geben. Wurden bisher lediglich Zeiten der Dienstunfähigkeit ab der 7. Woche nicht gutgeschrieben so wird dies jetzt erweitert um die Zeiten der „Abwesenheit... wegen Kur oder Heilbehandlung“ (§ 1a Abs. 4 Satz 4 HAZVO).

VI. Das weitere Verfahren / Inkrafttreten

Der Gesetzentwurf soll in erster Lesung am 11.12.2012 im Hessischen Landtag beraten werden. Nach den uns vorliegenden Informationen ist seitens der Mehrheitsfraktionen von CDU und FDP nicht an ein schnelles Gesetzgebungsverfahren gedacht.

Geplant ist eine Verabschiedung in der letzten Plenarsitzung vor der Sommerpause 2013 (25.06 bis 27.06.2013). Grundsätzlich soll das Gesetz am „ersten des neunten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats“ in Kraft treten (Art. 33).

Angenommen, das Gesetz würde in der zweiten Juli-Woche 2013 verkündet, dann würde es (von Ausnahmen abgesehen) am 01.04.2014 in Kraft treten.

VII. ver.di Position

Vorbehaltlich einer gründlichen Durchsicht der über 450 Seiten kann als eine erste Stellungnahme Folgendes festgehalten werden:

- Wirkliche, **reformorientierte Inhalte fehlen** in diesem Entwurf **gänzlich**. So wird grundsätzlich an dem System von Gesetz und Verordnung ohne wirkliche Beteiligungsrechte der Gewerkschaften festgehalten. Demgegenüber sei darauf hingewiesen, dass die **SPD-Hessen** in ihrem Programmentwurf für die Zeit ab 2014 aufgenommen hat, dass „auch geprüft werden“ soll, „ob **Elemente des Vertragsrechts in das Dienstrecht übernommen werden können**“ (S. 78 des Programmentwurfs). Solche Ansätze fehlen in dem vorliegenden Entwurf gänzlich.
- Erschwerend kommt hinzu, dass die Umsetzung der europarechtlichen Rechtsprechung nur unzureichend vorgenommen wird. Die gesamte Rechtsprechung zur Unverfallbarkeit von Erholungsurlaub im Falle längerer Erkrankung bzw. zur finanziellen Abgeltung im Falle der Versetzungen in den Ruhestand (*EuGH v. 03.05.2012, Az.: C-337/10; VG Frankfurt a. M. v. 20.08.2012*) sollen vollständig nicht übernommen werden.

- Das Festhalten am tradierten System der **dienstlichen Beurteilung** und dessen Aufwertung durch eine ausdrückliche, gesetzliche Verankerung ist zu kritisieren. An seine Stelle müssen Instrumente der Personalentwicklungsplanung treten.
- Die **Streichung** der analogen Anwendung der **Vorschriften über** den Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z. B. § 215 Abs. 1 HBG; § 1 Abs. 2 HUrlVO) auf den Tarifbereich des öffentlichen Dienstes wird von uns kritisiert. Damit soll ein letztes hessisches Alleinstellungsmerkmal im Bund/Länder-Vergleich „geschliffen“ werden.
- Der Ausbau der **leistungsbezogenen Einkommensbestandteile** um den Aspekt der Gewährung von Sonderurlaub ist der letzte und verzweifelte Versuch, das Lieblingsspielzeug der öffentlichen Arbeitgeber wieder zum Leben zu erwecken. Er wird scheitern. Schon von dem heute bestehenden Instrument des Vorziehens eines Stufenaufstiegs in der Besoldungstabelle wurde in nur 37 Fällen in der Landesverwaltung Gebrauch gemacht. Warum sollte sich das in Zukunft ändern?
- Landesregierung und Regierungsfractionen haben sich insgesamt betrachtet über 6 Jahre nach dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I mit Wirkung zum 01.09.2006 Zeit gelassen, um von der seitdem zustehenden Gesetzgebungskompetenz Gebrauch zu machen. Nun soll das Vorhaben im letzten Jahr vor der Landtagswahl doch noch durchgesetzt werden. Wenn die Änderungen in Kraft treten, werden es über 7 Jahre sein. Wir fordern, dass es trotz der Tatsache der Fraktionsinitiative eine breite, öffentliche Anhörung zu den Vorhaben gibt.
- Die Umstellung der Besoldungstabelle im Bereich der A- und R-Besoldung ist vorbehaltlich der Prüfung des Überleitungsrechts in Ordnung. Ein Festhalten an dem System der Dienstaltersstufen und letztlich damit der Anknüpfung an das Lebensalter kann es mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH zu § 27 BAT bzw. des VG Frankfurt a. M. vom August 2012 zur A- und R-Besoldung nicht mehr geben.
- Unklar bleibt jedoch, ob im Falle der **Beförderung** die zuletzt erreichte **Erfahrungsstufe „mitgenommen“** wird oder ob in der höheren Besoldungsgruppe erneut die Stufe 1 festgesetzt wird. Dies könnte dann dazu führen, dass eine Beförderung mit einem finanziellen Verlust einhergeht. Dies kann nicht gewollt sein. Wir fordern von daher eine **klarstellende Regelung**, wie die Stufenzuordnung im Falle der Beförderung erfolgt.
- Das Festhalten an dem System der **Stellenobergrenzen** wird von uns nachdrücklich kritisiert. Wir fordern die ersatzlose Abschaffung dieses Systems. Die einzelnen Dienstherren sollen eigenständig über die Ausweisung von Beförderungsstellen entscheiden können.
In Nordrhein-Westfalen z. B. sind sie bereits im dortigen Landesbesoldungsgesetz nicht mehr enthalten.
- Die erstmalige Einfügung der „Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen“ (sogen. „Altersgeld“) wird von uns ausdrücklich begrüßt.
- Die Abschaffung des „*einfachen Dienstes*“ wird ausdrücklich begrüßt.





Jetzt diskutieren!

Kein Gesetz verlässt den Landtag so, wie es eingebracht wurde. Wir fordern alle in ver.di organisierten Beamtinnen & Beamten auf, den vorliegenden Entwurf einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Wir wollen für das Gesetzgebungsverfahren und den Beratungen im zuständigen Innenausschuss des Landtages eine Stellungnahme erarbeiten, die auf breiter Grundlage entwickelt wurde.