



2. DIENSTRECHTSMODERNISIERUNGSGESETZ

Wirklich modern und zukunftsweisend oder nur ein Spar- und Reparaturgesetz?



Jörg Bruchmüller

Durch die Föderalismusreform I wurde die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Besoldung und Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes aufgehoben (früherer Artikel 74 a GG). Die Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten des Landes obliegt seit dem 1. September 2006 den Ländern.

Das „Erste Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“ (1. DRModG) wurde am 18. November 2010 vom Hessischen Landtag verabschiedet. Es wurde am 2. Dezember 2010 (GVBl. I S. 410) verkündet und trat am 1. Januar 2011 in Kraft. Die Zerstückelung des hessischen Gesetzgebungsverfahrens in zwei Teile hatte auch einen klaren Grund: Als Kernstück dieses Gesetzes sollte die Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand schnellstmöglich umgesetzt werden. Mit der GdP-Initiative für eine besondere Staffelung der besonders belastenden Dienste (zehn, 15 und 20 Jahre) ist eine Regelung geschaffen worden, die trotz Verschlechterung die besonders belastenden Dienstjahre berücksichtigt und in gerechter Weise differenziert. Viele Insider stellen sich allerdings mittlerweile die Frage, ob der überbordende Verwaltungsaufwand der Zeiterfassungen und Mitteilungsvorgänge dem tatsäch-

lichen Effekt entspricht. Unökonomische Transaktionskosten haben wir ohnehin schon zu viel in unserer Polizei.

Nunmehr haben die Fraktionen von CDU und FDP zum Jahresende 2012 das sogenannte „Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen“ (2. DRModG) vorgelegt und es stellt sich aus Sicht der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten auch deswegen zwingend die Frage, ob dieses Gesetz tatsächlich **modern und zukunftsweisend** ist und den besonderen beamtenrechtlichen Umständen des Polizeivollzugsdienstes gerecht wird.

Ich erinnere mich noch gut an die GdP-Gespräche mit dem damaligen Innenminister Volker Bouffier im Jahr 2005. Wir machten seinerzeit auf das Dilemma aufmerksam, dass unsere operativen Einheiten wegen einer nicht nachvollziehbaren bundesgesetzlichen Regelung keine Erschwerniszulagen (DUZ) erhalten würden, obwohl die Kolleginnen und Kollegen auch rund um die Uhr, teilweise sogar kurzfristig und deswegen noch belastender, eingesetzt würden. Auf unseren Einwand entgegnete Bouffier, dass ihm wegen mangelnder Zuständigkeit die Hände gebunden seien. Seit dem 1. September 2006 hätte es diese Landesregierung in der Hand gehabt, diese Ungerechtigkeit zu ändern. Auch im neuen 2. DRModG gibt es keine Anzeichen, der eigenen Einsicht zu folgen. Bei dem Thema DUZ herrscht in Hessen überhaupt Stillstand. Seit 2004 erfolgte keine Anpassung der Regelsätze mehr. Währenddessen ist im Bundesdurchschnitt der Stundensatz für die Sonntagsarbeit um gut 20 Cent angehoben worden. Die gegenwärtigen Sätze für Nacht- und Wochenendzuschlag sind antiquiert und bewegen sich im Verhältnis zur freien Wirtschaft auf einem Mininiveau von 77 Cent bzw. 1,28 Euro. Ist das die moderne Dienstrechtsreform in Hessen?

Auch die notwendigen Gesetzesreparaturen infolge der europarechtlichen Rechtsprechung sind nur unvollständig behandelt, denn beispielsweise ist die Frage der Unverfallbarkeit des Erholungsurlaubs im Falle längerer Erkrankung bzw. zur finanziellen Abgeltung bei der Ruhe-

standsversetzung unberücksichtigt geblieben.

Und was ist mit einer modernen und zukunftsweisenden Wochenarbeitszeit? Eine Wochenarbeitszeit, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommen und eine andere demografische Entwicklung begünstigen könnte. Selbst Roland Koch, Hessens ehemaliger Ministerpräsident, sprach 2003 nur von „vorübergehenden Belastungen“, die man der Beamtenschaft zumuten würde. Mittlerweile sind zehn Jahre ins Land gegangen und ich kann an dieser Stelle sehr nachdrücklich versichern: **Das haben meine Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen und das werden sie nicht vergessen!**

Zu einer wirklichen Dienstrechtsreform gehören für die GdP nicht nur technokratische, redaktionelle und europarechtliche Anpassungen, sondern beamtenrechtliche Regelungen, die dem Wort Dienstrechtsreform auch im Sinne einer Einstellung des **„Auf den Anderen zu gehen“** gerecht werden. Auch vor dem Hintergrund des schärfer werdenden Wettbewerbs um die zurückgehende Zahl qualifizierter Schulabgänger sollte der Gesetzgeber sich lieber die Frage stellen: „Was kann ich (künftigen) Polizistinnen und Polizisten bieten?“ Mit dem Hineinversetzen in die Interessenlagen der Polizeibeschäftigten entsteht dann ein wahrhafter Fürsorgeanspruch, der letztlich im Zuge einer verbesserten dienstlichen Qualität auch dem Dienstherrn und somit den Bürgerinnen und Bürgern zugute kommt.

Aber diese Landesregierung bleibt sich treu: Immer wieder fundamentale Einschnitte und strukturelles Misstrauen gegenüber den Beschäftigten: In einem neuen § 81 Abs. 2 HPVG sollen nur noch Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung der Mitwirkung unterliegen, eben nicht mehr alle Aspekte. Diese erneute Beschneidung von Mitbestimmung sind weitere Tritte gegen die Personalräte, weitere Tritte gegen die Kolleginnen und Kollegen und weitere Tritte gegen professionelle Führungsmaximen. Motiva-

Fortsetzung von Seite 1

tion und Engagement funktioniert nur mit einer Führungskultur, die auf gegenseitiges Vertrauen und Identifikation mit der eigenen Behörde setzt.

„Ein leistungsstarker öffentlicher Dienst ist für ein erfolgreiches Land unverzichtbar. Motivierte und engagierte Mitarbeiter brauchen hervorragende Rahmenbedingungen“, lautet die Einlaufzeile der CDU-Pressemitteilung vom 14. De-

zember 2012 zum 2. DRModG und genau das werden wir einfordern!

**Euer
Jörg Bruchmüller**