



Fragenkatalog zur Umsetzung des § 28 Abs. 4, 5 HBesG (Leistungsstufe) und zur Umsetzung des § 46 Abs. 1 – 5 HBesG (Leistungsprämien, Leistungszulagen, Sonderurlaub)

§ 28 Abs. 4, 5 HBesG (Leistungsstufe)

1. Gilt die in § 3 Abs. 3 Hessische Leistungsstufenverordnung normierte Vergabehöchstgrenze (maximal 10% der Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe A) fort, obwohl § 28 HBesG diese Quote nicht aus § 27 BBesG übernommen hat?
2. Wie ist § 3 Abs. 1 Hessische Leistungsstufenverordnung (wonach eine Leistungsstufe frühestens nach Ablauf der Hälfte der Zeit gewährt werden kann, die § 27 Abs. 2 BBesG bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe vorsieht) im Lichte der neuen Systematik zu handhaben? (Eine Anwendung der Regelung würde dazu führen, dass in Überleitungsstufen vom regulären BDA und altem Stufenrhythmus auszugehen ist. Übergeleitete in regulären Stufen hingegen könnten frühestens ab dem 1. März 2015 (Stufe 1) bzw. dem 1. September 2015 (Stufen 2 bis 4) bzw. dem 1. März 2016 (Stufen 5 bis 7) eine Leistungszulage erhalten.)
3. Ist beabsichtigt, die Hessische Leistungsstufenverordnung im Zuge der Neugestaltung des Dienstrechts zu ändern?
4. Können Leistungsstufen auch Beamtinnen und Beamten zuerkannt werden, die sich seit dem 1. März 2014 in einer Überleitungsstufe (Zwischenstufe) befinden?
5. Greifen die Ausnahmeregelungen aus der Überleitung (beim Erreichen bestimmter regulärer Stufen wird abweichend der höhere Grundgehaltsbetrag aus der nächsthöheren Überleitungsstufe gezahlt) auch bei der Zuerkennung einer Leistungsstufe?

6. Ab welchem Zeitpunkt können Beamtinnen und Beamte, die bei der Überleitung am 1. März 2014 bereits eine Leistungsstufe erhielten und deshalb mit einem erhöhten Grundgehalt übergeleitet wurden, frühestens eine Leistungsstufe erhalten?
7. Wie ist die Leistungsstufe bei einer Beförderung innerhalb von vier Jahren nach der Überleitung mit Blick auf die bestehenden Sonderregelungen zur Stufenfindung neu zu bemessen?

§ 46 Abs. 1 – 5 HBesG (Leistungsprämien, Leistungszulagen, Sonderurlaub)

1. Leistungsprämien und Leistungszulagen können nach § 46 Abs. 2 HBesG nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen gewährt werden. Bedarf es hierzu konkreter Festlegungen im Haushaltsplan oder ist die Verrechnung im Rahmen des allgemeinen Personalkostenbudgets ausreichend?
2. Leistungsvergütungen nach einem betrieblichen System können nach § 46 Abs. 5 Satz 6 HBesG nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden. Erfordert diese Vorgabe zwingend die Einstellung eines eigenen Haushaltsansatzes in den Haushaltsplan? Wie soll dieser bemessen werden, da zum Zeitpunkt der Haushaltsplanberatungen die Parameter (Prozentsatz, Höhe der künftigen Grundgehälter) noch nicht bekannt sind?
3. Bezieht sich § 46 Abs. 4 HBesG (wonach Grundlage für die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsanreizen leistungsorientierte Bewertungen oder Zielvereinbarungen sind) auf die Zuerkennung von Leistungsprämien, Leistungszulagen und Sonderurlaub nach § 46 Abs. 1 – 3 HBesG oder auf das betriebliche System nach § 46 Abs. 5 HBesG?
4. Bei Leistungsvergütungen nach einem betrieblichen System nach § 46 Abs. 5 HBesG darf der jährliche Gesamtbetrag einen in der Dienstvereinbarung festzulegenden Prozentsatz der im Vorjahr an die Beamtinnen und Beamten ausgezahlten

Grundgehälter nicht übersteigen. Der Prozentsatz ist so festzulegen, dass für Beamtinnen und Beamte im gleichen Verhältnis Mittel zur Verfügung stehen wie für Tarifbeschäftigte (§ 46 Abs. 5 Satz 7, 8 HBesG).

- a. Bedeutet dies, dass hierzu der in § 18 -VKA- Abs. 3 TVöD genannte Prozentsatz von gegenwärtig 2,00 v.H. übernommen und auf die vorjährigen Grundgehälter aller Beamtinnen und Beamten bezogen werden kann? Sollte angesichts der tariflichen Bemessungsgrundlage (nach § 18 -VKA- Abs. 3 TVöD werden neben dem Tabellenentgelt auch ständige Lohnzuschläge/-zulagen in die Berechnung einbezogen) eine andere Position vertreten werden, bedürfte es weiterer Erläuterungen oder der Festlegung eines allgemein gültigen Anpassungsfaktors.
 - b. Wie ist die Bestimmung, dass der Prozentsatz des Leistungsentgeltbudgets in einer Dienstvereinbarung festzulegen und damit dem Einigungsvorbehalt mit der Personalvertretung unterliegt, mit der Haushaltshoheit der kommunalverfassungsrechtlichen Entscheidungsträger vereinbar?
5. Auch die individuellen Leistungsentgelte für Beamtinnen und Beamte nach einem für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte einheitlich geltenden betrieblichen System dürfen die in der neuen Rechtsverordnung nach § 46 Abs. 3 HBesG gesetzten Betragsgrenzen nicht übersteigen (§ 46 Abs. 5 Satz 4 HBesG). Wie soll die Vorgabe mit dem „System § 18 TVöD“ in Einklang gebracht werden? Was soll mit den Resten geschehen?
6. Können bis zum Inkrafttreten der neuen Rechtsverordnung Leistungsprämien „freihändig“ vergeben werden oder sind bereits bindend Zielvereinbarungen bzw. leistungsorientierte Bewertungen nach § 46 Abs. 4 HBesG zu Grunde zu legen?