



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: I 21 P 1500 A 700.13.08/051

Dst. Nr. 0005
 Bearbeiter/in Frau Schorr
 Durchwahl (06 11) 353 1326
 Telefax: (06 11) 353 1695
 Email: Annette.Schorr@hmdis.hessen.de
 Ihr Zeichen 540.10 Ba/Ve
 Ihre Nachricht 5. Juni 2014
 Datum 31. Juli 2014

Anlage:

Fragenkatalog Umsetzung Leistungsbesoldung nach der Dienstrechtsreform

Vorangestellt wird der Hinweis, dass durch die Dienstrechtsreform bei vielen Verordnungen Anpassungsbedarf entstanden ist. Für eine Übergangszeit führt dies in einigen Bereichen dazu, dass noch nicht vollumfänglich von neu eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden kann oder bisher anwendbare Normen heute nicht mehr in der gewohnten Art und Weise Anwendung finden können. Dies gilt ganz besonders für den Bereich der Leistungsbesoldung. Auch hier kam es in Teilen zu Umstellungen bei der Regelungssystematik, neue Leistungselemente kamen hinzu und für die kommunalen Dienstherrn wurde durch die Öffnungsklausel die Möglichkeit geschaffen, auch den Beamtinnen und Beamten entsprechend den Tarifbeschäftigten Leistungsbesoldung zu gewähren.

Ich weise darauf hin, dass die ausgestaltende Verordnung, die zwingend zur Umsetzung erforderlich ist, derzeit noch erarbeitet wird.

Für eine Übergangszeit ist deshalb eine Gewährung von finanziellen Leistungsanreizen noch nicht in dem später zulässigen Umfang möglich.

I. Zu § 28 Abs. 4 und 5 (Leistungsstufe)

Zu Frage 1 (Regelung Vergabequoten):

Bisher waren die Vergabequoten gesetzlich geregelt. Künftig sollen die Vergabequoten für alle Leistungselemente einheitlich in einer Verordnung geregelt werden. Eine entsprechende Regelung für die Vergabe von Leistungsstufen findet sich jedoch bereits heute in § 3 Abs. 3 HLStV.

Zu Frage 2 (§ 3 HLStV):

Dieses Beispiel verdeutlicht die angesprochene Problematik, dass nach einem grundlegenden Systemwechsel das gesamte Regelungsgefüge der Anpassung bedarf, die einige Zeit in An-

spruch nimmt. Dies kann dazu führen, dass für eine Übergangszeit Regelungen keine Anwendung finden können, wenn sie im Widerspruch zu einer höherrangigen Norm stehen, sofern nicht durch eine geltungserhaltende Auslegung eine Anwendung der Regelung weiterhin möglich erscheint.

Unabhängig davon, ob eine Entscheidung zugunsten einer entsprechenden Auslegung der Norm getroffen wird, ist in diesem Fall ein Rückgriff auf die vormals geltende, im Widerspruch zur heutigen Systematik stehende Regelungen, ausgeschlossen.

Zu Frage 3 (Änderung der HLStV):

Die Dienstrechtsreform vollzieht sich in mehreren Schritten. Nachdem nun die gesetzlichen Regelungen im Rahmen des Ersten und des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes an die hessischen Bedürfnisse angepasst worden sind, sollen in einem letzten Schritt die ausführenden Verordnungen an die neue Rechtslage angepasst werden. Im Bereich der Leistungsbesoldung ist nach derzeitigem Stand der Überlegungen eine Zusammenfassung der beiden bisher geltenden Verordnungen zu einer Verordnung beabsichtigt.

Zu Frage 4 (Leistungsstufe bei Zuordnung zu einer Überleitungsstufe):

Auch Beamtinnen und Beamte, die einer Überleitungsstufe zugeordnet sind, befinden sich weiterhin innerhalb des Besoldungsgefüges und des Tabellensystems.

Zu Frage 5 (HBesVÜG und HLStV):

Die Ausnahmeregelungen aus dem HBesVÜG gelten für Sachverhalte im Zusammenhang mit der Überleitung in das neue Tabellensystem. Das heißt, ist aufgrund einer Sonderregelung der Grundgehaltsbetrag aus der nächsthöheren Stufe zu zahlen, ändert sich daran auch bei Zuerkennung einer Leistungsstufe nichts.

Zu Frage 6 (Zeitpunkt Erhalt Leistungsstufe):

Es gelten die allgemeinen Regeln für den Fall, dass jemand eine Leistungsstufe erhalten soll.

Zu Frage 7 (Leistungsstufe und Beförderung):

Bei der Gewährung einer Leistungsstufe erhält die Beamtin oder der Beamte vorzeitig das Grundgehalt aus der nächsthöheren Stufe, rückt aber nicht in der Tabelle weiter vor. Die Leistungsstufe hat somit keine Dauerwirkung. Bei einer Beförderung endet die Gewährung der Leistungsstufe genauso wie bei einem Aufstieg in die nächsthöhere Stufe.

Da die Beförderung mit einem Aufgaben- oder Verantwortungszuwachs verbunden ist, muss sich die Beamtin oder der Beamte erneut bewähren. Die vorangegangene Leistungsfeststellung bezieht sich nur auf die mit dem konkreten Amt verbundenen Anforderungen. Dieser Gedanke

hat Eingang in die heute geltende Regelung des § 3 Abs. 2 HLStV gefunden, wonach eine Leistungsstufe innerhalb eines Jahres nach der Verleihung eines Amtes mit einem höheren Endgrundgehalt nicht verliehen werden soll.

II. Zu § 46 Abs. 1 bis 5 (Leistungsprämien, -zulagen, Sonderurlaub)

Zu Frage 1 (Budget Leistungsbesoldung)

Die erforderliche haushaltsrechtliche Regelung kann als Grundsatzbestimmung in der für jedes Jahr aufzustellenden Haushaltssatzung getroffen werden. Zusätzlich wäre ein entsprechender Haushaltsansatz im Haushaltsplan erforderlich. Es würde aber auch ausreichen, dies nur durch die Ausbringung eines entsprechenden Haushaltsansatzes im Haushaltsplan, der Bestandteil der Haushaltssatzung ist, zu bestimmen. Die Inanspruchnahme des allgemeinen Personalkostenbudgets ist möglich, wenn in einem entsprechenden Haushaltsvermerk dazu bestimmt wird, dass XX € für Leistungsprämien und XX € für Leistungszulagen vorgesehen sind.

Zu Frage 2 (Haushaltsansatz):

Ein eigener Haushaltsansatz für die Leistungsvergütungen nach einem betrieblichen System ist nicht zwingend erforderlich. In einem Haushaltsvermerk zum allgemeinen Personalkostenbudget ist im Interesse der gebotenen Transparenz jedoch anzugeben, welcher Teilbetrag für die Leistungsvergütungen bestimmt ist. Die Haushaltsansätze sind nach § 10 Abs. 2 Gemeindehaushaltsverordnung sorgfältig zu schätzen, soweit sie nicht errechnet werden können.

Zu Frage 3 (§ 46 Abs. 4):

Gemäß § 46 Abs. 4 sind leistungsorientierte Bewertungen und Zielvereinbarungen Grundlage einer Entscheidung über die Gewährung von Leistungsanreizen nach Abs. 1 bis 3. Das heißt, eine Entscheidung über die Gewährung eines Leistungsanreizes setzt eine Leistungsbewertung voraus.

§ 46 Abs. 5 enthält dagegen spezielle Regelungen für den kommunalen Bereich, wie der angestrebte weitgehende Gleichklang im Tarif- und Beamtenbereich erreicht werden kann. Aus Abs. 5 ergibt sich, dass auch hier ein System der Leistungsbewertung gegeben sein muss; die Kommunen sind bei der konkreten Ausgestaltung im Wesentlichen frei. Wichtig ist, dass für beide Beschäftigtengruppen ein einheitlicher Maßstab festgelegt wird.

Zu Frage 4 (Tarif und Beamte):

a) Der Prozentsatz ist so festzulegen, dass umgerechnet auf den Anteil an Beamten und Tarifbeschäftigten, beiden Gruppen das gleiche finanzielle Volumen für die Gewährung von Leistungsanreizen zur Verfügung steht. Bemessungsgrundlage sind im Beamtenbereich die Grund-

gehälter (§ 46 Abs. 5 S. 7 HBesG). Indem kein fester Prozentsatz vom Gesetzgeber vorgegeben wurde, bleibt die Flexibilität der kommunalen Dienstherren erhalten.

b) Das Verwaltungsorgan der Gemeinde kann die Dienstvereinbarung unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Vertretungsorgans abschließen.

Zu Frage 5 (Betragsgrenzen):

Eine Begrenzung der finanziellen Leistungsanreize dient dem besoldungsrechtlichen Gesamtgefüge und stellt sicher, dass eine höhere Anzahl an Beschäftigten in den Genuss eines Leistungsanreizes gelangen kann. Auch wenn es sich beim Landesbereich und der Kommunalbereich um zwei grundsätzlich voneinander unabhängige Bereiche handelt, werden die beamteten Beschäftigten nach dem gleichen Vergütungssystem bezahlt und sind insoweit nicht vollkommen unabhängig von den beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen im Landesbereich. Aufgrund dessen ist u.a. auch sicherzustellen, dass sich die finanziellen Leistungen in einem vergleichbaren Rahmen bewegen.

Zu Frage 6 (freihändige Vergabe von Leistungsanreizen):

Der Gewährung von Leistungsanreizen im Beamtenbereich muss immer eine Leistungsbewertung vorangehen. Vor einer Vergabe ohne rechtliche Grundlage oder ohne Einhaltung des vorgesehenen Verfahrens wird abgeraten.