

Walter Spieß

WALHALLA

Öffentliches Dienstrecht Hessen

Erläuterungen und Praxistipps

5., neu bearbeitete Auflage



[Wissen für die Praxis]

Das hessische Dienstrecht – Überblick und Einblick in die aktuelle Rechtslage

Die neu bearbeitete 5. Auflage informiert mit Blick auf die abgeschlossene Dienstrechtsreform über die Rechtslage zum öffentlichen Dienstrecht in Hessen. Die wichtigen Kernpunkte werden inklusive aktueller Rechtsprechung dargestellt:

- Das neue Laufbahn- und Beurteilungswesen
- Das aktuelle Auswahlverfahren bei Beförderungen
- Definition des Ämterbegriffs
- Voraussetzungen für Abordnung und Versetzung
- Überblick zu Fragen der Amtshaftung und zum Beihilfe- und Nebentätigkeitsrecht
- Abhandlungen der Grundzüge des Besoldungs- und Versorgungsrechts
- Einstieg ins Disziplinarrecht

Gesondert erläutert werden Begriffe wie die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“, u. a. zum geltenden Alimentationsprinzip und dem in die Diskussion geratenen Streikverbot.

Praxisorientierte Beispiele und Tipps tragen zum weiteren Verständnis der Materie bei.

Die Orientierungshilfe für alle Landes- und Kommunalbeamten bietet einen schnellen und rechtsicheren Überblick über die aktuelle Rechtslage sowie die geltenden Regelungen im Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht.

Walter Spieß war fast 25 Jahre Vorsitzender des dbb Hessen und leitete die Grundsatzkommission Personalvertretungsrecht des dbb beamtenbund und tarifunion auf Bundesebene. Infolge seiner langjährigen gewerkschaftlichen und personalrätlichen Tätigkeit verfügt er über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz in allen beamten-, dienst- und personalrechtlichen Fragen und ist mit der praktischen Umsetzung bestens vertraut. Erfolgreicher Fachautor.

Walter Spieß

Öffentliches

Dienstrecht

Hessen

Erläuterungen und Praxistipps

5., neu bearbeitete Auflage



WALHALLA

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.
Bearbeitungsstand: Juli 2016

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nicht erlaubt.

Sollten Sie an einer Serverlösung interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-Kundenservice; wir bieten hierfür attraktive Lösungen an: Tel. 0941 5684-209

- © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 1629600

Schnellübersicht

Vorwort	21	
Abkürzungsverzeichnis	22	
Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums	29	I
Die Einstellung und der Grundsatz des freien Zugangs zu allen öffentlichen Ämtern	43	II
Die Ernennung	55	III
Das Laufbahnwesen	65	IV
Das Amt	79	V
Die Beurteilung	83	VI
Die Beförderung	109	VII
Abordnung, Versetzung, Umsetzung und Zuweisung	155	VIII
Die Beendigung des Beamtenverhältnisses	171	IX
Die Nebentätigkeit	201	X
Die Amtshaftung	209	XI

XII	Die Besoldung	231
XIII	Die Beamtenversorgung	293
XIV	Die Beihilfe	333
XV	Das Disziplinarrecht	357
XVI	Stichwortverzeichnis	391

Gesamtinhaltsübersicht

Vorwort	21
Abkürzungsverzeichnis	22
I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums	29
1. Ist das Berufsbeamtentum noch zeitgemäß?	30
2. Leitbild der Verwaltung	31
3. Verfassungsrechtliche Vorgaben	32
4. Hergebrachte Grundsätze als historisch gewachsene Strukturprinzipien	32
5. Streikverbot	34
6. Lebenszeitprinzip	35
7. Grundsatz der Ämterstabilität	36
8. Leistungsprinzip	37
9. Laufbahnprinzip	38
10. Amtsangemessene Amtsbezeichnung	38
11. Grundsätze der „vollen Hingabe“ und der Hauptberuflichkeit	38
12. Allgemeine Grundsätze	41
13. Grundsatz der praktischen Konkordanz	41
II. Die Einstellung und der Grundsatz des freien Zugangs zu allen öffentlichen Ämtern	43
1. Die verbriefte freie Berufswahl	44
2. Kein Anspruch auf Arbeitsplatz eigener Wahl	46
3. Der Grundsatz des gleichen Zugangs zu öffentlichen Ämtern	46
4. Schadensersatzanspruch des Beamtenbewerbers	47
5. Anspruch auf „Verbeamtung“?	48

Gesamtinhaltsübersicht

6. Recht auf Ausbildungsplatz?	50
7. Lebensaltersgrenzen bei der Einstellung von Beamten	52
8. Abbruch von Auswahlverfahren	53
9. Beamte auf Zeit	53
III. Die Ernennung	55
1. Die Ernennungsurkunde	56
2. Die Verleihung eines statusrechtlichen Amtes	57
3. Unwirksame Ernennungen	58
4. Nichtigte Ernennungen	60
5. Rücknahme der Ernennung	61
6. Rechtsfolgen einer unwirksamen Ernennung	62
7. Das Ernennungsrecht	63
IV. Das Laufbahnwesen	65
1. Die Laufbahnverordnung	67
2. Das Laufbahnprinzip	68
3. Die Laufbahnbefähigung	68
4. Die Ordnungsfunktion der Laufbahn	70
5. Das Laufbahngruppenprinzip	70
6. Eingangs-, Beförderungs- und Spitzenämter	71
7. Der Laufbahnbewerber	72
8. Der Aufstieg	73
8.1 Der Erfahrungsaufstieg	73
8.2 Der prüfungsgebundene Aufstieg	75
8.3 Der Qualifikationsaufstieg	76
8.4 Andere Bewerber	77
9. Die laufbahnrechtliche Probezeit	77

V. Das Amt	79
1. Das statusrechtliche Amt	80
2. Das abstrakt-funktionelle Amt	80
3. Das konkret-funktionelle Amt	81
VI. Die Beurteilung	83
1. Allgemeines	84
2. Beurteilungsfehler	85
3. Das Beurteilungsverfahren	85
4. Form und Inhalt der Beurteilung	86
5. Beurteilungsarten	87
5.1 Probezeitbeurteilung	87
5.2 Leistungs- und Eignungsbeurteilung	87
5.3 Regelbeurteilung	88
5.4 Anlassbeurteilung	88
6. Rechtsweg	88
6.1 Kein Verwaltungsakt, dennoch anfechtbar	88
7. Die Rechtsqualität von Beurteilungen im Lichte der Rechtsprechung	91
8. Beurteilungsgrundsatz der statusamtlichen Bezogenheit	94
9. Die Leistungsbewertung	97
10. Allgemeine Eignung	99
11. Beurteilungszeitraum und Beurteilungsstichtag	99
12. Bekanntgabe der Beurteilung	100
13. Die Beurteilung besonderer Personengruppen	102
14. Beurteilungsrichtlinien	103

Gesamtinhaltsübersicht

15. Das Fördergespräch	105
16. Beurteilungsrichtwerte	106
17. Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung	107
VII. Die Beförderung	109
1. Allgemeines	110
2. Beförderungsverbote/-hindernisse	110
3. Zuständigkeit	112
4. Kein Anspruch auf Beförderung	112
5. Anspruch auf ermessensfehlerfreie Auswahl	113
6. Auswahlkriterien	114
6.1 Die Bestenauslese	114
6.2 Fachliche Leistung	115
6.3 Persönliche Merkmale	117
6.4 Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben	117
6.5 Weitere Kriterien	119
7. Die Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit	119
8. Die Dienstpostenbewertung	120
9. Das Anforderungsprofil	122
9.1 Allgemeines	122
9.2 Auszüge aus der Rechtsprechung	123
10. Hilfskriterien bei Bewerbergleichheit	125
11. Formerfordernisse bei der Auswahl	128
12. Das Vorstellungsgespräch als Auswahlkriterium	129
13. Beförderungsrichtlinien	131
14. Das Ausschreibungsverfahren	132
15. Konkurrenz von Beförderungsbewerbern und Versetzungsbewerbern	135
16. Der Bewerbungsverfahrensanspruch	136

17. Der aktuelle Eignungs- und Leistungsvergleich	138
18. Mitwirkungspflicht des Bewerbers	140
19. Der Abbruch des Auswahlverfahrens	140
20. Rechtsschutz	142
21. Schadenersatzanspruch	149
22. Die Beteiligung des Personalrats	151
23. Auswahlverfahren im Kommunalbereich	152
24. Checkliste Beförderung	153
VIII. Abordnung, Versetzung, Umsetzung und Zuweisung	155
1. Allgemeines	156
2. Abordnung und Versetzung	156
2.1 Abgrenzung	156
2.2 Voraussetzungen und sachliche Gründe	158
2.3 Die Abordnung	161
2.4 Die Versetzung	162
3. Die Umsetzung	163
3.1 Begriff	163
3.2 Rechtsschutz	164
4. Die Zuweisung	168
5. Die Beteiligung des Personalrats	168
IX. Die Beendigung des Beamtenverhältnisses	171
1. Die Entlassung	172
1.1 Entlassung kraft Gesetzes	172
1.2 Entlassung kraft Verwaltungsakt	173
1.3 Politische Beamte	177
1.4 Der Beamte auf Widerruf	177
1.5 Zuständigkeitsfragen	178
1.6 Rechtliche Konsequenzen	178

Gesamtinhaltsübersicht

2. Verlust der Beamtenrechte	179
3. Eintritt in den Ruhestand	180
3.1 Einstweiliger Ruhestand	180
3.2 Dauernder Ruhestand	181
3.3 Begrenzte Dienstfähigkeit	193
3.4 Altersteilzeit	194
3.5 Reaktivierung von Ruhestandsbeamten	198
4. Beamte auf Zeit	199
5. Dienstunfähigkeit bei Beamten auf Probe	200
6. Beteiligung des Personalrats	200
X. Die Nebentätigkeit	201
1. Allgemeines	202
2. Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	202
2.1 Arten	202
2.2 Versagungsgründe	203
3. Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten	204
4. Selbsthilfeeinrichtungen	206
5. Erwerbstätigkeit im Ruhestand	206
XI. Die Amtshaftung	209
1. Allgemeines	210
2. Schädigung im Amt	210
3. Voraussetzungen der Amtshaftung im Einzelnen	215
4. Haftungsbeschränkungen	217
5. Mitverschulden	218
6. Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit – eine Auslegungsfrage	218
7. Regress	219

8. Sonderfall: Rechtswidrige Weisung und Remonstrations	221
9. Schadenshöhe im Regressfall	222
10. Schadensersatzpflicht bei unmittelbarer Schädigung des Dienstherrn	222
11. Haftungsbeschränkung wegen Mitverschuldens des Dienstherrn	223
12. Minderung des Schadenersatzes wegen Vorliegens einer unbilligen Härte	224
13. Schadensersatzausschluss durch Zielvereinbarung, Risikomanagement oder ähnliche Bearbeitungsvorgaben	225
14. Gesamtschuldnerische Haftung	227
15. Verjährung des Schadensersatzanspruchs des Dienstherrn	228
16. Wie kann man sich als Beamter vor Regressforderungen schützen?	228
17. Strafrechtliche Haftung	229
XII. Die Besoldung	231
1. Besoldung kraft Gesetzes	233
2. Gesetzesänderungen im Zuge der Dienstrechtsreform	233
2.1 Ersetzung von Bundes- durch Landesrecht	233
2.2 Anhebung von Eingangs- und Beförderungämtern	235
3. Wahlbeamte	235
4. Das Alimentationsprinzip	235
4.1 Hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums	235
4.2 Die rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten einer amtsangemessenen Alimentation	238
4.3 Die Entwicklung in der Rechtsprechung	240

Gesamtinhaltsübersicht

5. Dienstbezüge	251
6. Die Stellenobergrenzen	253
7. Die Besoldungsordnungen	255
7.1 Die Besoldungsordnung A – aufsteigende Gehälter	255
7.2 Weitere Besoldungsordnungen	266
8. Die Überleitung der Besoldung und der Versorgung	267
8.1 Betragsmäßige Überleitung garantiert	268
8.2 Besitzstandswahrende Einstufung	268
8.3 Fortschreiten nach Zuordnung	268
8.4 Die Korrekturen beim Stufenaufstieg durch die Dienstrechtsmodernisierung	269
8.5 Sonderregelungen zum Stufenaufstieg nach § 4 HBesVÜG	271
9. Sonderregelung bei Beförderungen	273
10. Der Familienzuschlag	276
10.1 Der Familienzuschlag der Stufe 1 und die Anspruchskonkurrenz	276
10.2 Die übrigen Stufen	281
11. Besitzstandswahrung in Fällen der Verleihung eines anderen Amtes	281
12. Das Zulagenwesen	282
12.1 Allgemeines	282
12.2 Ausweis der Amts- und Stellenzulagen nach endgültiger Integration des Bundesbesoldungsrechts in hessisches Recht	282
12.3 Ausgleichszulagen	284
12.4 Sonstige Zulagen und Vergütungen	284
13. Die Sonderzahlungen	285
14. Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit	287

15. Die leistungsorientierte Besoldung	289
15.1 Leistungsstufe	290
15.2 Leistungsprämie	290
15.3 Leistungszulage	290
15.4 Leistungsbezogener Sonderurlaub	291
15.5 Vergabebeschränkungen	291
15.6 Übrige Leistungsanreize	291
15.7 Sonderbestimmungen für Teamregelungen	291
XIII. Die Beamtenversorgung	293
1. Allgemeines	295
2. Aufbau einer Versorgungsrücklage	299
3. Das Ruhegehalt	301
3.1 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	301
3.2 Ruhegehaltfähige Zeiten	303
3.3 Wartefrist	305
3.4 Höhe des Ruhegehalts (§ 14 HBeamtVG)	305
3.5 Minderung des Ruhegehalts durch Versorgungsabschläge	306
3.6 Versorgungsabschläge bei Vollzugsdiensten und Berufsfeuerwehren	308
4. Neue Tabellenstruktur der Grundgehaltstabelle A nach der Reform	309
5. Mindestversorgung (§ 14 Abs. 4 HBeamtVG)	310
6. Vorübergehende Erhöhung im Sonderfall (§ 15 HBeamtVG)	310
7. Ausgleichsbetrag bei Vollzugs- und feuertechnischen Diensten (§ 21 HBeamtVG)	311
8. Sonstige Zahlungen (§ 55 HBeamtVG)	311

Gesamtinhaltsübersicht

9. Kindererziehungs- und Pflegezuschläge (§ 56 HBeamtVG)	311
10. Sonderzahlungen	312
11. Sonstige Kürzungen	312
11.1 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz Einkommen	312
11.2 Die Höchstgrenze bei Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Hinzuverdienst	314
11.3 Anrechnungsvorschriften bei Aufeinandertreffen von Versorgungsbezügen und (oder) Renten	315
12. Die Hinterbliebenenversorgung	321
12.1 Allgemeines	321
12.2 Höhe des Witwer-/Witwengeldes	322
13. Die Versorgungsehe (§ 24 Abs. 1 Satz 2 HBeamtVG)	323
14. Die Unfallfürsorge	324
14.1 Begriff des Dienstunfalls	324
14.2 Krankheiten als Dienstunfall	325
14.3 Umfang der Unfallfürsorge	325
15. Der Versorgungsausgleich	326
16. Versorgungszuschläge	328
17. Verteilung der Versorgungslasten	328
18. Die Besteuerung der Pension	328
19. Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis – Zahlung von Altersgeld	330
19.1 Voraussetzungen für die Gewährung von Altersgeld	330
19.2 Zahlungsmodalitäten beim Altersgeld	331
19.3 Weitere Besonderheiten	331
20. Der Rechtsweg	331

XIV. Die Beihilfe	333
1. Allgemeines	334
2. Die Besonderheiten des hessischen Beihilfenrechts	337
3. Die zuständige Festsetzungsbehörde	337
4. Beihilfeberechtigte Personen	338
5. Beihilfefähige Aufwendungen	339
5.1 Krankheitskosten	340
5.2 Heilbehandlungen und Hilfsmittel	342
5.3 Krankenhausleistungen	342
5.4 Sanatoriumskosten und Heilkur	345
5.5 Pflegekosten	346
5.6 Früherkennungs- und Vorsorgemaßnahmen	347
5.7 Empfängnisregelung, Schwangerschaftsabbruch und Sterilisation	347
5.8 Geburt	348
5.9 Todesfall	348
6. Unverhofft kommt oft – was so alles passieren kann	349
7. Sachleistungsbeihilfe in Hessen	350
8. Privatversicherte Beamtinnen und Beamte	351
XV. Das Disziplinarrecht	357
1. Allgemeines	359
2. Die Disziplinarmaßnahmen	361
3. Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis	362
3.1 Pflichtverletzung	362
3.2 Milderungsgründe	363
3.3 Zueignung amtlich anvertrauten oder amtlich zugänglichen Geldes	364

Gesamtinhaltsübersicht

4. Das Dienstvergehen	368
4.1 Allgemeines	368
4.2 Der Grundsatz der Einheit des Dienstvergehens	369
4.3 Einheit des Dienstvergehens und Verselbständigung mehrerer Pflichtverletzungen	369
5. Die Missbilligung	370
6. Zuständigkeiten	371
7. Das Disziplinarverfahren	371
7.1 Ablauf des Disziplinarverfahrens	371
7.2 Disziplinarverfahren von unverhältnismäßig langer Dauer	374
8. Disziplinarmaßnahme und sachgleiches Strafverfahren	375
9. Korruption	377
9.1 Pflichten des Vorgesetzten	377
9.2 Geschenkkannahme	377
9.3 Vorteilsannahme gemäß § 331 StGB	378
9.4 Äquivalenzverhältnis	379
9.5 Abgrenzung zwischen unerlaubter Geschenk- annahme und zulässiger Entlohnung für eine Nebentätigkeit	379
9.6 Privatdarlehen von Personen	380
9.7 Schmiergeld und Herausgabeanspruch des Dienstherrn	380
10. Weitere sanktionsbehaftete Pflichtverletzungen	380
10.1 Sabotage	380
10.2 Dienstunfähigkeit aus von dem Beamten zu vertretenden Umständen	380
10.3 Wiederholtes vorsätzliches Fernbleiben vom Dienst	381

10.4	Schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst durch Verspielen einer Strafaussetzung auf Bewährung	381
10.5	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	381
10.6	Missbrauch eines Diensthandys zu privaten Zwecken	382
11.	Alkohol und Drogenproblematik	382
11.1	Alkoholsucht und disziplinarrechtliche Relevanz	382
11.2	Alkohol und Grundpflicht zur vollen Hingabe an den Beruf	382
11.3	Alkoholabstinenz nach Entzugsbehandlung	383
11.4	Durch Alkoholmissbrauch bedingte schuldhaftige Zurruhesetzung	383
11.5	Aberkennung des Ruhegehalts wegen Therapieverweigerung	384
11.6	Außerdienstliche Trunkenheitsfahrt	384
11.7	Disziplinarmaßen bei Straftaten im Vollrausch	385
11.8	Drogenkonsum als Pflichtverletzung	385
11.9	Schuldfähigkeit trotz Suchtkrankheit	386
12.	Sonstige außerdienstliche Pflichtverletzungen	386
12.1	Nebentätigkeit ohne Genehmigung	387
12.2	Nebentätigkeit während Krankheit	387
12.3	Teilnahme eines Polizeibeamten an Feiern und Konzerten der Skinheadszene	387
12.4	Fingierte Kfz-Unfälle zwecks Versicherungsbetrugs	387
12.5	Nichtbezahlung von Arztrechnungen trotz erhaltener Beihilfe	387
12.6	Beihilfebetrug durch Unterlassen des Anzeigens von Rückerstattungen	388
12.7	Anonyme Drohbriefe als außerdienstliches Dienstvergehen	388

Gesamtinhaltsübersicht

12.8 Steuerhinterziehung	389
12.9 Kindesmissbrauch	389
12.10 Besitz kinderpornographischer Darstellungen	389
12.11 In sich beurlaubter Beamter und außerdienstliche Dienstvergehen	389
12.12 Koppelung gravierender innerdienstlicher und außerdienstlicher Verfehlungen	390
XVI. Stichwortverzeichnis	391

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

begleiten Sie uns auf einem Streifzug durch die für die hessischen Beamtinnen und Beamten geltenden wichtigsten Rechtsgebiete. Erläutert und näher beleuchtet werden die besonderen beamtenrechtlichen Begrifflichkeiten. Ausgehend von prägenden Elementen wie den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dem Ernennungsrecht, dem Laufbahn- und Beurteilungswesen, dem Beförderungsverfahren sowie dem Nebentätigkeitsrecht schlagen wir einen Bogen bis hin zum Haftungsrecht.

Ebenso finden Sie Erläuterungen zum hessischen Beihilfenrecht, das sich gravierend vom Bundesbeihilferecht unterscheidet. Auch das Besoldungs- und Versorgungsrecht wird bis hin zum Disziplinarrecht ausführlich dargestellt. Die Rechtslage wird insbesondere durch Verweise auf die einschlägige Rechtsprechung transparent gemacht.

Gerade vor dem Hintergrund der nun abgeschlossenen hessischen Dienstrechtsreform können Sie sich einen guten und aktuellen Überblick über die „hessenspezifische“ Rechtslage verschaffen, die sich in Folge der Föderalismusreform vom Bundesrecht und dem öffentlichen Dienstrecht anderer Länder immer mehr unterscheidet.

Das Verständnis der rechtlichen Vorschriften wird mit Beispielen, Hinweisen und wertvollen Tipps vertieft, was dieses Buch zur praktischen Arbeitshilfe für die tägliche Arbeit macht.

Walter Spieß

Zum Autor:

Walter Spieß war in seiner Funktion als langjähriger Vorsitzender des dbb Landesbund Hessen und auch als Mitglied der Landespersonalkommission ständig mit beamtenrechtlichen Fragen in Theorie und Praxis befasst.

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
ADA	Allgemeines Dienstalter
a. F.	alte Fassung
AG	Amtsgericht
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
APO	Ausbildungs- und Prüfungsordnung
Art.	Artikel
ARV	Verordnung über die Reisekostenvergütung bei Auslandsdienstreisen
ATZV	Altersteilzeitzuschlagsverordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht/Bundesamt für Güterverkehr
Bayer. VerfGH	Bayerischer Verfassungsgerichtshof
Bayer. VGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Besoldungsdienstalter
BDiszG	Bundesdisziplinargericht
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
Bekm.	Bekanntmachung
Beschl.	Beschluss
BFH	Bundesfinanzhof
BGBI. I	Bundesgesetzblatt Teil I (enthält insbes. Bundesgesetze und Verordnungen von wesentlicher oder dauernder Bedeutung)

BGBI. II	Bundesgesetzblatt Teil II (enthält insbes. völkerrechtliche Übereinkünfte und Verträge)
BGH	Bundesgerichtshof
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BKV	Berufskrankheiten-Verordnung
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BSG	Bundessozialgericht
BVerfGE	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BZR	Bundeszentralregister
bzw.	beziehungsweise
DB	Durchführungsbestimmung
DRÄndG	Dienstrechtsänderungsgesetz
DRModG	Dienstrechtsmodernisierungsgesetz
DV	Durchführungsverordnung
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EntsRL	Entsendungsrichtlinien
Erg.	Ergänzung(s)
EUGH	Europäischer Gerichtshof
EZuIV	Erschwerniszulagenverordnung
FM	Finanzministerium
FPfZG	Familien-Pflegezeitgesetz
g. D.	Gehobener Dienst
GG	Grundgesetz
GOÄ	Gebührenordnung für Ärzte

Abkürzungsverzeichnis

GOP	Gebührenordnung für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten
GOZ	Gebührenordnung für Zahnärzte
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HAZVO	Hessische Arbeitszeitverordnung
HBeamtVG	Hessisches Beamtenversorgungsgesetz
HBeihVO	Hessische Beihilfenverordnung
HBesG	Hessisches Besoldungsgesetz
HBesVÜG	Hessisches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HBesVAnpG	Hessisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz
HErnV	Hessische Ernennungsverordnung
HeilvfV	Heilverfahrensverordnung
Hess. VGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
HDG	Hessisches Disziplinalgesetz
HDWV	Hessische Dienstwohnungsvorschriften
HFeuerwLV	Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung
HfPV	Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung
HGO	Hessische Gemeindeordnung
HGIG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
HKomBesV	Kommunalbesoldungsverordnung
HLAnreizV	Hessische Leistungsanreizeverordnung
HLeistBV	Hochschul-Leistungsbezügeverordnung
HLVO	Hessische Laufbahnverordnung
HLVO-EU	Verordnung über die Anerkennung von in Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworbenen Berufsqualifikationen für die Laufbahnen in Hessen

HMdF	Hessisches Ministerium der Finanzen
HMdluS	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
HMuSchEltZVO	Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung
HMVergV	Hessische Mehrarbeitsvergütungsverordnung
HMWVL	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung
HNV	Hessische Nebentätigkeitsverordnung
HPA	Polizeiakademie Hessen
HPolAZVO	Hessische Polizeiarbeitszeitverordnung
HPolLVO	Verordnung über die Laufbahnen des hessischen Polizeivollzugsdienstes
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
HRKG	Hessisches Reisekostengesetz
HSZG	Hessisches Sonderzahlungsgesetz
HTGV	Hessische Trennungsgeldverordnung
HUKG	Hessisches Umzugskostengesetz
HUrIVO	Hessische Urlaubsverordnung
HV	Hessische Verfassung
HVersRückIG	Hessisches Versorgungsrücklagengesetz
i. d. F.	in der Fassung
IÖD	Informationsdienst Öffentliches Dienstrecht
i. V. m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JVBeamtÜAG	Justizvollzugsbeamtenüberleitungsabschlußgesetz
JVO	Dienstjubiläumsverordnung
KomBesDAV	Verordnung über die Besoldung, Dienstaufwandsentschädigung und Reisekostenpauschale der hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit

Abkürzungsverzeichnis

KomStOVO	Kommunale Stellenobergrenzenverordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAK	Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto
LG	Landgericht
LHO	Landeshaushaltsordnung
m. D.	Mittlerer Dienst
MinBl. oder MBl.	Ministerialblatt
Nds. OVG	Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
OFD	Oberfinanzdirektion
OLG	Oberlandesgericht
OVG	Oberverwaltungsgericht
OVG NRW	Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
PDV	Polizeidienstvorschrift
PersV	Die Personalvertretung
PflegeVG	Pflegeversicherungsgesetz
S.	Seite
Saarl. OVG	Saarländisches Oberverwaltungsgericht
SchwAbV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SErs-RL	Sachschadensersatz-Richtlinien
SGB	Sozialgesetzbuch (mit der jeweiligen Nummer)
StAnz.	Staatsanzeiger
StBAG	Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz

TV-H	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVÜ-H	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Hessen in den TV-H – und zur Regelung des Übergangsrechts
Tz.	Teilziffer
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ÜZV	Übergangszahlungsverordnung
V oder VO	Verordnung
v. H.	vom Hundert
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VKA	Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände
VollstrVergV	Vollstreckungsvergütungsverordnung
VR	Vorschussrichtlinien
VV	Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Hessischen Beihilfeverordnung
VV-HRKG	Verwaltungsvorschriften zum Hessischen Reisekostengesetz
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwV	Verwaltungsvorschrift
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
WO	Wahlordnung
WO-HPVG	Wahlordnung zum Hessischen Personalvertretungsgesetz

Abkürzungsverzeichnis

z. B.	zum Beispiel
Ziff.	Ziffer
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZPD	Zentraler Polizeipsychologischer Dienst des Landes Hessen
ZPO	Zivilprozessordnung
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

1. Ist das Berufsbeamtentum noch zeitgemäß?	30
2. Leitbild der Verwaltung	31
3. Verfassungsrechtliche Vorgaben	32
4. Hergebrachte Grundsätze als historisch gewachsene Strukturprinzipien	32
5. Streikverbot	34
6. Lebenszeitprinzip	35
7. Grundsatz der Ämterstabilität	36
8. Leistungsprinzip	37
9. Laufbahnprinzip	38
10. Amtsangemessene Amtsbezeichnung	38
11. Grundsätze der „vollen Hingabe“ und der Hauptberuflichkeit	38
12. Allgemeine Grundsätze	41
13. Grundsatz der praktischen Konkordanz	41

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

1. Ist das Berufsbeamtentum noch zeitgemäß?

„Schneidet die alten Zöpfe ab!“, „Weg mit dem Beamtenrecht und seinen antiquierten hergebrachten Grundsätzen – werft es in den Mülleimer der Geschichte!“ – so lauten nicht selten die Parolen, mit denen man sich als Beamter auseinandersetzen muss.

Gewiss brauchen wir heutzutage mehr als den „treuen Staatsdiener“. Wir benötigen je nach Aufgabenstellung hochqualifizierte Generalisten oder Spezialisten, die sich in ihren Fachgebieten kein „X für ein U“ vormachen lassen, die mit hoch bezahlten Vertretern der Wirtschaft, Anwaltskanzleien und Gutachtern mithalten können und die stets auf dem aktuellen Entwicklungsstand in ihrem Arbeitsgebiet und den damit vernetzten Arbeitsbereichen sind.

All diesen Herausforderungen müssen sich die heutigen Beamtinnen und Beamten stellen, die ihren Beruf als das begreifen, was er ist: Ein wertvoller, unverzichtbarer, aber auch anspruchsvoller Dienst im Interesse der Allgemeinheit und eines funktionierenden Rechtsstaats.

- Ist das Beamtenrecht noch zeitgemäß?
- Wie lassen sich die verfassungsrechtlich geschützten „hergebrachte Grundsätze“ mit der Fortentwicklung und Anpassung des Dienstrechts an veränderte Aufgabeninhalte des staatlichen Handelns in Einklang bringen?

So oder so ähnlich würden wir konservativ fragen. Aber sind wir mit dieser Fragestellung nicht eigentlich schon in der Defensive, weil sie letztlich auf eine Art von „Rechtfertigung“ hinausläuft?

Versuchen wir es offensiv und fragen umgekehrt:

Welche innere Einstellung und welche Qualifikation muss die oder der idealtypische Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mitbringen und mit welchen Rechten und Pflichten muss eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ausgestattet sein, um unter heutigen Bedingungen dem Bürger eine optimale Aufgabenerfüllung zu sichern?

2. Leitbild der Verwaltung

Eine Hilfestellung zur Definition leistet hierzu unser neues „Leitbild der Verwaltung“. In den Eckpunkten eines neuen Qualitätsbegriffs für die hessische Landesverwaltung heißt es insbesondere:

- „Wir brauchen motivierte qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ganzheitlich arbeiten, größere Verantwortung tragen und leistungsorientiert sind.“
- „Wir brauchen effiziente Führung durch sozial kompetente Führungskräfte, die kooperativ und mit Zielvereinbarung führen.“

Was folgt daraus?

- Voraussetzung ist ein Dienstrecht, in welchem sich die Beschäftigten mit unserem Staat und ihrer Aufgabe voll identifizieren.
- Gebraucht werden hervorragend und speziell auf diese Aufgabenerfüllung ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter.
- Das Dienstrecht muss Personen ansprechen, die unparteiisch, gemeinwohlorientiert und ohne Vorurteile, ausschließlich am Gesetz orientiert, ihre Aufgaben erfüllen.
- Wir brauchen ein Dienstrecht, das auf Leistung ausgerichtet ist, diese Leistung belohnt und das Ämterpatronage ablehnt.
- Wichtig ist vor allem eine Verwaltungskultur, in welcher Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander harmonisieren, in welcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass ihre Vorgesetzten ihnen bei oft unangenehmen Entscheidungen den Rücken stärken, in welcher sich umgekehrt auch die Vorgesetzten auf die Loyalität und den fachlichen Rat ihrer Mitarbeiter verlassen können.
- Wir brauchen ein Dienstrecht mit ausgewogenen Rechten und Pflichten, das so angelegt ist, dass jederzeit die Funktionsfähigkeit des Staates sichergestellt ist und welches im Gegenzug auch die Unabhängigkeit der Beschäftigten von äußerem Druck und sachfremden Einflüssen sichert.

Könnten Sie mit einem solch modernen Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst leben? Sie brauchen es nicht neu zu erfinden – es gibt es schon: Das Beamtenrecht!

All diese oben angeführten Strukturelemente sind im Beamtenrecht systemimmanent angelegt, können ausgebaut und müssen nur mit Leben erfüllt werden.

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Befassen wir uns etwas näher mit den hergebrachten Grundsätzen, auf deren Fundament das Berufsbeamtentum basiert. Urteilen Sie danach selbst, ob dieser „austarierte“ Kreis von Rechten und Pflichten der Beamtinnen und Beamten bei der Amtsausübung zum Zwecke des Gemeinwohls auch in unserer modernen Gesellschaft seine Berechtigung hat.

3. Verfassungsrechtliche Vorgaben

Die Beachtung der „hergebrachten Grundsätze“ des Berufsbeamtentums hat Verfassungsrang. Die im Grundgesetz (GG) miteinander korrespondierenden Normen lauten:

■ Artikel 33 Absatz 4 GG

Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

■ Artikel 33 Absatz 5 GG

Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

Artikel 33 Absatz 5 GG ist unmittelbar geltendes Recht und räumt den Beamten selbst ein subjektives, grundrechtsähnliches Recht auf Einhaltung dieser Norm ein.

4. Hergebrachte Grundsätze als historisch gewachsene Strukturprinzipien

Sowohl der Begriff „Berufsbeamtentum“ als auch die „hergebrachten Grundsätze“ haben einen historischen Bezug. Das Beamtenrecht ist öffentlich-rechtlich auszugestalten. Es entzieht sich einer einzelvertraglichen oder tariflichen Regelung.

Eine verbindliche gesetzliche „Einzelauflistung“ der hergebrachten Grundsätze sucht man in den einschlägigen Beamtengesetzen vergeblich. Vielmehr war es Sache der Rechtsprechung festzustellen, welche Rechte und Pflichten zu den hergebrachten Grundsätzen zu zählen sind.

4. Hergebrachte Grundsätze als historisch gewachsene Strukturprinzipien

Ihre einfachgesetzliche Ausprägung haben viele hergebrachten Grundsätze im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) gefunden – einem Bundesgesetz, das unmittelbar für alle Landes- und Kommunalbeamten gilt und sozusagen eine Klammerfunktion erfüllt, um das völlige Auseinanderdriften der Gesetzgebung im Beamtenbereich nach der Föderalismusreform in Grundsatzfragen zu verhindern.

Die Rechtsprechung interpretiert die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums als einen **Kernbereich von Strukturprinzipien**, der während eines längeren, traditionsbildenden Zeitraums, mindestens unter der **Reichsverfassung von Weimar**, als verbindlich anerkannt und gewährt worden ist. Eine Traditionsbildung allein unter der Geltung des Grundgesetzes reicht also nicht aus. Zudem muss ein Grundsatz des Berufsbeamtentums, um als „hergebrachter Grundsatz“ Verfassungsschutz zu genießen, zum „Kernbestand an Strukturprinzipien des Beamtentums“ gehören. Dies sind Grundsätze, die das Bild des Berufsbeamtentums in seiner überkommenen Gestalt so prägen, dass ihre wesentliche Änderung, Durchbrechung oder Abschaffung zur Folge hätte, dass man nicht mehr von einem Fortbestehen des Berufsbeamtentums in seiner herkömmlichen Gestalt sprechen könnte und dessen Charakter als Institution grundlegend verändern würde.

Das Grundgesetz gewährleistet die hergebrachten Grundsätze als die funktionswesentlichen tradierten Grundstrukturen einer Institution, die auf Sachwissen, fachlicher Leistung und loyaler Pflichterfüllung beruht. Das Berufsbeamtentum soll erhalten werden, weil es aufgrund seiner rechtlichen Strukturen als befähigt angesehen wird, eine stabile Verwaltung zu sichern und die Rechtsstaatlichkeit jedes staatlichen Handelns auch gegenüber den politischen Kräften zum Ausdruck zu bringen.

Die hergebrachten Grundsätze können inhaltlich einen ausfüllungsbedürftigen Rahmen vorgeben und den Gesetzgeber insoweit verpflichten, diesen einfachgesetzlich, unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Grenzen zu konkretisieren (z. B. Beachtung des Alimentationsprinzips bei den Regelungen zur Besoldung und Versorgung). Sind sie selbst inhaltlich hinreichend bestimmt, resultieren aus ihnen unmittelbare Rechte und Pflichten, ohne dass es einer besonderen gesetzlichen Regelung bedarf.

Bei den „hergebrachten Grundsätzen“ handelt es sich um – teilweise wechselseitig einander bedingende – Rechte und Pflichten. So

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

korrespondiert das Recht des Beamten zur Anstellung auf Lebenszeit (Lebenszeitprinzip) und sein Recht auf amtsangemessene Besoldung und Versorgung (Alimentationsprinzip) sowie die Beachtung des Fürsorgeprinzips durch den Dienstherrn mit dem Streikverbot und der Gehorsamspflicht gegenüber seinem Dienstherrn.

Breiten Raum in der Rechtsprechung nehmen die Ausgestaltung des zu den hergebrachten Grundsätzen zählenden **Alimentationsprinzips** und der **Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung** ein. Hier sei auf die Ausführungen in Kapitel XII „Die Besoldung“ verwiesen.

5. Streikverbot

Eine „faktische Aufweichung“ des bislang unabdingbar geltenden Streikverbots für Beamte könnte die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) auslösen. So hatte dieser aus der in Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) garantierten Koalitionsfreiheit unabhängig vom jeweiligen Status prinzipiell ein Streikrecht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes hergeleitet. Ausnahmen seien nur für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei und der Staatsverwaltung zulässig. Dabei versteht der EGMR den Begriff „Angehörige der Staatsverwaltung“ nicht status-, sondern aufgabenbezogen. Diese Personen müssen an der Ausübung von Hoheitsgewalt im Namen des Staates beteiligt sein.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in seiner Entscheidung vom 27. 2. 2014 (2 C 1.13) klargestellt, dass das als hergebrachter Grundsatz zu beachtende Streikverbot nach Art. 33 Abs. 5 GG nicht an die ausgeübte Funktion, also den Einsatz- und Aufgabenbereich der Beamten, sondern an den Beamtenstatus als solchen anknüpft. Es kommt aber weiter zu der Auffassung, dass das umfassende Verbot kollektiver Kampfmaßnahmen nach Art. 33 Abs. 5 GG und die nach Art. 11 Abs. 2 EMRK zulässigen Einschränkungen der konventionsrechtlichen Koalitionsfreiheit inhaltlich unvereinbar sind. Im Hinblick darauf, dass der Rechtsprechung des EGMR über den entschiedenen Fall hinaus eine Leit- und Orientierungsfunktion zukomme, sieht es den deutschen Gesetzgeber in der Pflicht, diese Unvereinbarkeit aufzulösen. Zwar bestehe eine Unvereinbarkeit nicht bei Beschäftigten in genuin hoheitlichen Verwaltungen wie den Streitkräften, der Polizei, bei sonstigen Ordnungskräften, im Bereich der Rechtspflege, der Steuerverwaltung, der Diplomatie und der allgemeinen Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung,

soweit diese mit der Ausarbeitung von Verwaltungsakten und hoheitlichen Aufsichtsfunktionen betraut seien. Unvereinbarkeit bestehe aber in nicht zur genuin hoheitlichen Verwaltung zu rechnenden Bereichen, wie staatlichen Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen, wie bei Lehrern und sonstigen Einrichtungen zur Daseinsvorsorge unabhängig von ihrer Rechtsform. Die Kollisionslage zwischen Art. 33 Abs. 5 GG und den Gewährleistungen des Art. 11 EMRK könnte auf Dauer dadurch aufgelöst werden, dass Neueinstellungen im nicht genuin hoheitlichen Bereich ausschließlich als Tarifkräfte erfolgten und vorhandenen Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht eingeräumt würde, in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis zu wechseln. Denjenigen, die den Beamtenstatus beibehalten wollten und sich im nicht rein hoheitlichen Bereich befänden, müssten – über die derzeitige Rechtslage hinaus – erweiterte Beteiligungsrechte, die gegebenenfalls über ein Verhandlungs- und Schlichtungsmodell (vgl. „Dritter Weg“ im Bereich der Kirchen) und durch die Möglichkeit des Abschlusses von personalvertretungsrechtlichen Dienstvereinbarungen für innerdienstliche, soziale und personelle Angelegenheiten hinausgehen, eingeräumt bekommen.

Die gerichtliche Klärung ist noch nicht abgeschlossen. Im nächsten Instanzenzug wird sich das Bundesverfassungsgericht weiter mit dieser Problematik befassen.

Hinweis:

Eine beamtete hessische Lehrerin oder ein beamteter hessischer Lehrer, die sich an einem Streik, z. B. im Rahmen der Tarifrunde beteiligen, riskieren derzeit nach wie vor disziplinarrechtliche Sanktionen wie bspw. einen Verweis oder eine Geldbuße und Aufnahme dieser Sanktion in die Personalakte. Sehr wohl kann man aber als Beamtin und Beamter **in der Freizeit** oder „auf eigene Zeit“ (z. B. bei Gleitzeitregelungen) sanktionsfrei bspw. für die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich demonstrieren.

6. Lebenszeitprinzip

Das Berufsbeamtentum und seine Regelungen sind ausgerichtet auf den Lebenszeitbeamten. Dies soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

ihn zu unparteiischem Dienst für die Allgemeinheit befähigen. Diese von der Verfassung – unbeschadet der Gebundenheit an rechtmäßige Anordnungen von Vorgesetzten – gewährleistete Unabhängigkeit setzt den Beamten in die Lage, Versuchen unsachlicher Beeinflussung zu widerstehen und seiner Pflicht zur Beratung seiner Vorgesetzten und der politischen Führung unbefangen nachzukommen. Auch kann er so leichter der Pflicht zur Gegenvorstellung genügen, wenn er Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Gesetzen oder dienstlichen Anordnungen hat.

7. Grundsatz der Ämterstabilität

Das Lebenszeitprinzip beinhaltet auch den Grundsatz der „Ämterstabilität“. Das Lebenszeitprinzip bezieht sich nämlich nicht nur auf den bloßen Grundstatus, sondern auch auf das den Funktionen des Beamten entsprechende statusrechtliche Amt. Es umfasst nicht nur die lebenslängliche Anstellung, sondern auch die dauerhafte Übertragung eines Beförderungsamtes samt den amtsgemäßen Funktionen.

Hinweis:

Allerdings steht der Grundsatz der Ämterstabilität der Aufhebung der Ernennung nicht mehr entgegen, wenn ein unterlegener Konkurrent im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens gehindert war, die Rechtsschutzmöglichkeiten zur Durchsetzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs auszuschöpfen (BVerwG v. 4. 11. 2010 – 2 C 16.09).

Die Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion auf Zeit statt auf Lebenszeit ist – zumindest soweit sie längerfristig (z. B. über einen Zeitraum von 10 Jahren) angelegt ist – verfassungswidrig (vgl. auch Bayer. VerFGH v. 26. 10. 2004 – Vf. 15-VII-01, ZBR 05 S. 32; BVerfG v. 28. 5. 2008 – 2 BvL 11/07 zu Beamtenrecht NRW, IÖD 08 S. 158).

Hinweis:

Im hessischen Beamtenrecht hat man hieraus Konsequenzen gezogen und vergibt bestimmte Führungsämter zwar auf Probe (vgl. § 4 HBG), generell jedoch nicht mehr auf Zeit. Ein erfolgreicher Abschluss der Probezeit von i. d. R. zwei Jahren begründet

einen Anspruch auf Übertragung dieses Amtes auf Lebenszeit. Nicht berührt von dieser Rechtsprechung ist die Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit für die befristete Wahrnehmung von hoheitlichen oder staatsichernden Aufgaben. So kennen wir nach wie vor z. B. im Kommunalbereich Wahlbeamte (z. B. Bürgermeister, Beigeordnete) als Beamte auf Zeit für die gewählte Wahlperiode.

8. Leistungsprinzip

Ebenso ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist das Leistungsprinzip. So sollen Eignung, Leistung und Befähigung den beruflichen Werdegang des Beamten bestimmen. Das Leistungsprinzip dient einerseits dem allgemeinen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung der Stellen im öffentlichen Dienst, dessen fachliche Qualität, Effizienz und rechtliche Integrität gesichert werden soll, andererseits dem Interesse des Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen.

Das Leistungsprinzip ist schon bei der Begründung des Beamtenverhältnisses zu beachten, denn schon bei der Einstellung orientiert sich der grundgesetzlich abgesicherte freie Zugang zu jedem öffentlichen Amt an Eignung, Leistung und Befähigung konkurrierender Bewerberinnen und Bewerber.

Hinweis:

Zwar ist nach der Rechtsprechung die Festlegung von Einstellungshöchstaltersgrenzen für die Verbeamtung grundsätzlich möglich, um z. B. körperlichen Anforderungen bei bestimmten „Beamtenberufen“ (z. B. Polizeivollzugsdienst) Rechnung zu tragen oder um allgemein ein angemessenes ausgewogenes zeitliches Verhältnis zwischen der Lebensdienstzeit und der Ruhestandszeit zu gewährleisten. Da es sich um kollidierendes Verfassungsrecht handelt, muss der Gesetzgeber dem Grunde nach einen abwägenden und angemessenen Ausgleich zwischen den kollidierenden Verfassungsgütern herstellen und darf dies nicht in das völlig freie Ermessen des Ordnungsgebers stellen.

9. Laufbahnprinzip

Der weitere berufliche Werdegang vollzieht sich im stufenweisen Vorrücken unter Übertragung statusrechtlicher Ämter in einer bestimmten Laufbahn (Laufbahnprinzip). Für die Einstellung und das berufliche Fortkommen des Beamten bestehen Laufbahnen mit jeweils typisierten Mindestanforderungen.

So gibt das ebenfalls den hergebrachten Grundsätzen zuzurechnende Laufbahnprinzip sozusagen einen Ordnungsrahmen vor, in dem sich der Berufsweg des Beamten vollzieht. Doch fest zementiert sind einmal eingerichtete Laufbahnen nicht. In Hessen hat man im Rahmen der Dienstrechtsreform die über 100 bestehenden Laufbahnen zu 11 Laufbahnfachrichtungen gebündelt. Umstritten ist, ob auch das Laufbahngruppenprinzip (so gibt es z. B. in Hessen jetzt unter Integration des einfachen Dienstes in den mittleren Dienst noch drei Laufbahngruppen: mittlerer, gehobener und höherer Dienst) zu den hergebrachten Grundsätzen zählt – wohl eher nicht.

10. Amtsangemessene Amtsbezeichnung

Im Zusammenhang mit der Übertragung eines Amtes gehört auch der Anspruch auf eine amtsangemessene Amtsbezeichnung zu den von der Rechtsprechung anerkannten hergebrachten Grundsätzen.

11. Grundsätze der „vollen Hingabe“ und der Hauptberuflichkeit

In jüngerer Zeit haben die hergebrachten Grundsätze der „vollen Hingabe“ und der Hauptberuflichkeit immer wieder zu Kontroversen zwischen Befürwortern und Gegnern des Berufsbeamtentums geführt.

„Volle Hingabe“ klingt etwas antiquiert. Im Beamtenstatusgesetz formuliert man in § 34 Abs. 1 daher moderner: „Beamte und Beamtinnen haben sich mit vollem persönlichen Einsatz ihrem Beruf zu widmen“.

Das „hessenspezifische“ Ärgernis:

Volle Hingabe wird zumindest in Bezug auf die von hessischen Beamtinnen und Beamten abzuleistende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewiss verlangt.

Die regelmäßige Arbeitszeit der hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten beträgt bei Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt derzeit

- bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres 42 Stunden pro Woche
- ab Beginn des einundfünfzigsten Lebensjahres bis zur Vollendung des sechzigsten Lebensjahres 41 Stunden pro Woche
- ab Beginn des einundsechzigsten Lebensjahres 40 Stunden pro Woche

Allerdings erhalten Beamtinnen und Beamten – ausgenommen Anwärterinnen und Anwärter –, die verpflichtet sind eine 42-stündige Wochenarbeitszeit abzuleisten oder die zu leistende Arbeitszeit freiwillig um eine Stunde aufstocken, eine Zeitgutschrift von einer Stunde pro Woche auf einem Lebensarbeitszeitkonto, das vor Eintritt in den Ruhestand zu nutzen ist. In bestimmten Fällen ist auch erlaubt, ein angespartes Zeitgut haben bereits früher einzusetzen. Einzelheiten regeln die Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto.

Da tröstet es wenig, dass im aktuellen Koalitionsvertrag die Absicht bekundet ist, die Wochenarbeitszeit ab dem Jahre 2017 auf 41 Stunden abzusenken. Nicht etwa 40 Stunden oder gar auf den Ausgangswert von 38,5 Stunden vor der Erhöhung im Rahmen der „Aktion Sichere Zukunft“, sondern auf 41 Stunden.

Zudem soll nach letzter Verlautbarung die Arbeitsreduzierung erst zum 1. 8. 2017 vollzogen werden.

Doch könnte nicht die zunehmende Teilzeitbeschäftigung im Beamtenebereich den Grundsätzen der „vollen Hingabe“ und der Hauptberuflichkeit zuwiderlaufen? Nein – die Förderung der Teilzeitbeschäftigung im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt im Trend der Zeit und die Rechtsprechung sieht hierin, vorausgesetzt die Initiative hierzu geht von den Beamtinnen und Beamten selbst aus, keinen Verstoß gegen die vorgenannten Grundsätze.

I. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Nach der Rechtsprechung ist es aber verboten, Beamtinnen und Beamten gegen ihren Willen Teilzeit zu verordnen. Dies wird von den Gegnern des Berufsbeamtentums vor dem Hintergrund der leeren Kassen des öffentlichen Dienstes als Einstellungshindernis gesehen.

Verschiedene Bundesländer, u. a. auch Hessen, hatten unter Verweis auf die hohe Arbeitslosigkeit unter dem Motto „Arbeitszeit auf mehr Schultern verteilen“, zwischenzeitlich die **Einstellungsteilzeit** eingeführt. Dies ist eine Art der Zwangsteilzeit. Hiernach erfolgten Neueinstellungen im Beamtenbereich ab der Besoldungsgruppe A 12 aufwärts grundsätzlich nur auf 80 Prozent-Stellen und unter entsprechender Kürzung der Besoldung. Mit der ersparten Besoldung sollten weitere Neueinstellungen bewirkt werden können. Nach fünf Jahren hatte der auf eine solche Teilzeitstelle eingestellte Beamte keinen Rechtsanspruch auf eine volle Stelle, sondern nur auf eine 90 Prozent-Stelle. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 2. 3. 2000 (2 C 1.99) diese „Zwangsteilzeitvariante“ abgelehnt. Danach darf die Teilzeitbeschäftigung eines neu eingestellten Beamten auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nur angeordnet werden, wenn dem Bewerber die **Möglichkeit zur Wahl der vollen Beschäftigung** eingeräumt worden ist (BVerwG v. 2. 3. 2000 – 2 C 1.99, ZBR 00 S. 209, IÖD 00 S. 218). Die mangels Wahlmöglichkeit rechtswidrige Anordnung einer Teilzeitbeschäftigung ist aufzuheben. Antraglose Teilzeitbeschäftigung von Beamten ohne die Möglichkeit zur Wahl der vollen Beschäftigung verstößt gegen die gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Grundsätze der Hauptberuflichkeit und der amtsangemessenen Alimentation (BVerfG, Beschl. v. 19. 9. 2007 – 2 BvF 3/02, ZBR 07 S. 381; BVerwG, Beschl. v. 24. 2. 2011 – 2 C 50.09; BVerwG, Beschl. v. 8. 5. 2013 – 2 B 5/13).

Es existiert kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der besagt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Beamten 40 Stunden nicht überschreiten darf. Die Einführung der 42-Stunden-Woche verstößt weder gegen den hergebrachten Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten noch gegen das Alimentationsprinzip (BVerfG v. 30. 1. 2008 – 2 BvR 398/07, ZBR 08 S. 127).

Hinweis:

Die im Rahmen der „Operation Sichere Zukunft“ eingeführte Staffelung der Wochenarbeitszeit von bis zu 42 Wochenstunden – je nach Alter – für hessische Beamtinnen und Beamten ist damit rechtlich wohl nicht zu kippen.