



# HESSISCHER LANDTAG

02. 06. 2015

## Kleine Anfrage

**des Abg. Greilich (FDP) vom 24.02.2015****betreffend Besoldung des technisch-naturwissenschaftlichen Dienstes in Hessen****und****Antwort****des Ministers des Innern und für Sport****Vorbemerkung des Fragestellers:**

Bewerber auf Stellen im technisch-naturwissenschaftlichen Dienst haben oftmals vor Eintritt in den öffentlichen Dienst eine teilweise mehrjährige Ausbildung durchlaufen oder müssen - im Gegensatz zu einem erheblichen Teil der Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst - laut Anforderungsprofil bereits mehrere Jahre Berufserfahrung aufweisen. Diesem Umstand hat der Landesgesetzgeber auch hinsichtlich des Rahmens für Beförderungen Rechnung getragen: In Anlage IX zu § 27 des Hessischen Besoldungsgesetzes (HesBesG) sind Obergrenzen für Beförderungsjahre festgelegt, die über die im nicht technischen Verwaltungsdienst hinausgehen. Damit ist von gesetzgeberischer Seite gewährleistet, nach Bedarf einen Schwerpunkt bei der Attraktivierung des technischen Dienstes zu setzen.

**Vorbemerkung des Ministers des Innern und für Sport:**

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Beamtinnen und Beamte und nicht auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Hessen. Die Beantwortung der Fragen erfolgt im Hinblick auf die Fachrichtungen der Hessischen Laufbahnverordnung "Technischer Dienst" sowie "Feuerwehr".

§ 27 des Hessischen Besoldungsgesetzes enthält Vorschriften zu den Obergrenzen für Beförderungsjahre. Die Obergrenzen legen die prozentualen Anteile der Beförderungsjahre an der Gesamtzahl der Planstellen jeder Laufbahngruppe fest, die nicht überschritten werden dürfen. Mit diesen Quoten wird ein bestimmtes Stellenniveau - ein sog. "Stellenkegel" - festgeschrieben, innerhalb dessen Beförderungen in höhere Ränge maximal zulässig sind. Die Quoten sind keine Zielvorgaben, sondern bilden lediglich ein Ordnungssystem für die Ämterbewertung und gewährleisten ein einheitliches und ausgewogenes Verhältnis der einzelnen Ämter innerhalb gleicher Laufbahnen.

Es sind damit insbesondere weder "Reservierungen" von Beförderungsjahren für bestimmte Beamtengruppen verbunden noch eine Verpflichtung seitens des Dienstherrn, den vorgegebenen Rahmen stets auszuschöpfen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister der Finanzen, dem Kultusminister, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, dem Minister für Soziales und Integration, dem Minister für Wissenschaft und Kunst, der Justizministerin und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wie folgt:

Frage 1. Wie stellt sich die Stellenentwicklung im technisch-naturwissenschaftlichen Dienst in Hessen dar (bitte Angabe für die Jahre 2010 bis 2015)?

**Hessisches Ministerium des Innern und für Sport**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	775,5	770,5	770,5	831,5	831,5	845,5

**Hessisches Ministerium der Finanzen**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	148,5	150,5	151,5	157	157	157

**Hessisches Ministerium der Justiz**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	0	0	0	1	1	1

**Hessisches Kultusministerium**

Das Hessische Kultusministerium beschäftigt keine Beamtinnen und Beamten im technischen Dienst.

**Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst**

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst beschäftigt keine Beamtinnen und Beamten im technischen Dienst.

**Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	1.100,5	1.099,5	1.115,5	1.139	1.139	1.126

**Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	291	301	306	307	307	307

**Hessisches Ministerium für Soziales und Integration**

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen	11	11	11	11	11	11

Frage 2. Wie viele offene Stellen gibt es derzeit im Bereich des technisch-naturwissenschaftlichen Dienstes?

Im Bereich des technischen Dienstes gibt es derzeit keine offenen Stellen. Für die im Moment nicht besetzten Stellen sind beispielsweise laufende Stellenbesetzungsverfahren noch nicht abgeschlossen bzw. werden vorbereitet.

Frage 3. Inwieweit werden die in Anlage IX HesBesG definierten Obergrenzen für Beförderungssämter im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung für den technischen Dienst in Hessen ausgereizt (bitte Angabe für die Jahre 2010 bis 2015, absolut und in Prozent)?

Frage 4. Inwieweit werden die o.g. Obergrenzen für den allgemeinen Verwaltungsdienst ausgereizt (bitte Angabe für die Jahre 2010 bis 2015, absolut und in Prozent)?

Die Fragen 3 und 4 werden aufgrund ihres Zusammenhangs nachfolgend zusammen beantwortet.

Gemäß § 27 Abs. 1 S. 2 HBesG beziehen sich die in der Anlage IX HBesG genannten Prozentsätze auf die Gesamtzahl aller Planstellen bei einem Dienstherrn in der jeweiligen Laufbahngruppe, im höheren Dienst auf die Gesamtzahl der Planstellen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und B 2.

Es ist also eine Gesamtbetrachtung für das Land Hessen bezüglich des Gesamthaushalts vorzunehmen, da sich die Obergrenzen nicht auf Einzelpläne beziehen, wobei die in § 27 Abs. 3 HBesG getroffenen Ausnahmen - insbesondere von obersten Landesbehörden - zu berücksichtigen sind. Die einzelnen Ressorts und deren nachgeordnete Dienststellen sind in ihrer Struktur und Organisation sehr unterschiedlich, sodass auch die Stellenausstattung dementsprechend heterogen ist. Eine Aussage für die hessische Landesverwaltung kann nur insoweit getroffen werden, dass in der Regel die in Anlage IX HBesG definierten Obergrenzen für den technischen Dienst und in der allgemeinen Verwaltung ausgereizt werden.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Beförderungen im technischen Dienst und der allgemeinen Verwaltung nicht allein nach der Anzahl der Stellen erfolgen, sondern nach den Grundsätzen Eignung, Befähigung sowie fachlicher Leistung.

Frage 5. Wie bewertet die Landesregierung die derzeitige Eingruppierung der Eingangssämter im mittleren und gehobenen technischen Dienst im Verhältnis zum nicht technischen Dienst?

Die Struktur des Laufbahnrechts trägt den Besonderheiten des technischen Dienstes Rechnung. Mit der Dienstrechtsreform wurde die Vielzahl der bestehenden technischen Laufbahnen in die neue Laufbahnfachrichtung "Technischer Dienst" übergeleitet, die in § 13 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) geregelt ist, vgl. Anlage 2 zu § 47 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO).

Für die Zulassung zu den Laufbahnen des gehobenen Dienstes sind nach § 15 Abs. 3 HBG mindestens als Bildungsvoraussetzung eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand und als sonstige Voraussetzung ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder der erfolgreiche Abschluss eines Bachelorstudiums oder eines gleichwertigen Hochschulstudiums, die inhaltlich den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung entsprechen und vom für die Gestaltung der jeweiligen Laufbahn zuständigen Ministerium als Laufbahnbefähigung anerkannt wurden, oder der erfolgreiche Abschluss eines Bachelorstudiums oder eines gleichwertigen Hochschulstudiums und eine hauptberufliche Tätigkeit zu fordern. Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen technischen Dienst leisten nach ihrem Bachelorabschluss regelmäßig einen Vorbereitungsdienst ab oder erfüllen die Voraussetzung einer hauptberuflichen Tätigkeit. Im Gegensatz z.B. zum allgemeinen Verwaltungsdienst oder zum Polizeivollzugsdienst haben die Bewerberinnen und Bewerber oftmals bereits einen Hochschulabschluss erworben. Dem wird dadurch Rechnung getragen, dass der Vorbereitungsdienst, der nach § 15 Abs. 1 Satz 1 HLVO grundsätzlich drei Jahre dauert, verkürzt wird. Nach § 15 Abs. 2 HLVO kann der Vorbereitungsdienst auf eine mindestens einjährige berufspraktische Studienzeit beschränkt werden, wenn die für die Laufbahnaufgaben erforderlichen wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden durch ein geeignetes, mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch einen gleichwertigen Abschluss nachgewiesen werden. Dies ist im Bereich des gehobenen technischen Dienstes regelmäßig der Fall. Das Nähere hierzu regeln die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.

Der "Attraktivität" des technischen Dienstes ist jedoch nicht allein durch die Obergrenzenregelung für Beförderungssämter nach Anlage IX zu § 27 HBesG gewährleistet. § 25 HBesG bestimmt i.V. mit der Besoldungsordnung A der Anlage I zum HBesG die allgemein geltenden Eingangssämter für die Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Damit ist die frühere Regelung des Bundesbesoldungsgesetzes im Hinblick auf die um eine Besoldungsgruppe höhere Zuordnung der Eingangssämter im mittleren und gehobenen technischen Dienst unverändert fortgeführt worden. Im Zuge der Dienstrechtsreform ist in Hessen jedoch der einfache Dienst abgeschafft und seine Angehörigen in den mittleren Dienst überführt worden. Als Eingangsbesoldungsgruppe ist dementsprechend für Laufbahnen nach § 15 Abs. 2 Satz 2 HBG die Besoldungsgruppe A 5 ausgewiesen. Die Laufbahn des einfachen Dienstes beinhaltete allerdings im Wesentlichen Ämter im Justizbereich, weshalb der technische Dienst hiervon insgesamt nicht betroffen war.

Vor diesem Hintergrund ordnet § 25 Abs. 1 HBesG die Eingangssämter für die Beamtinnen und Beamten und die Laufbahnfachrichtungen des mittleren technischen Dienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie der des Laufbahnzweigs des Werkdienstes im Justizdienst bei den Justizvollzugsanstalten in die Besoldungsgruppe A 7 ein; für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Übrigen ist hingegen die Besoldungsgruppe A 6 und im Falle des § 15 Abs. 2 Satz 2 HBG die Besoldungsgruppe A 5 als Eingangsbesoldung festgelegt.

Die Eingangssämter für die Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes und des gehobenen Forstdienstes sind nach § 25 Abs. 2 HBesG unverändert der Besoldungsgruppe A 10 zugeordnet, soweit für die Zulassung zu diesen Laufbahnen ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird; für Beamtinnen und Beamte mit diesem Abschluss ist die Eingangsbesoldung deshalb die Besoldungsgruppe A 10. Die Eingangssämter der anderen Laufbahnen des gehobenen Dienstes, die ebenfalls einen Bachelor oder einen gleichwertigen Abschluss voraussetzen wie z.B. in den Fachrichtungen "Allgemeine Verwaltung", "Polizei" oder "Steuerverwaltung" sind der Besoldungsgruppe A 9 zugeordnet. In dem Sonderfall des gehobenen Amtsanwaltdienstes sowie bei den Lehrämtern im Grundschuldienst sind die jeweiligen Eingangssämter der Besoldungsgruppe A 12 zugewiesen.

Die genannten Zuordnungen berücksichtigen jeweils in adäquater Weise die in der Praxis geforderten Zugangsqualifikationen. Bewerberinnen und Bewerber für den mittleren technischen und feuerwehrtechnischen Dienst haben neben einem qualifizierten Schulabschluss und einer abgeschlossenen spezifischen Berufsausbildung regelmäßig bereits mehrere Jahre Berufserfahrung, was durch das höhere Eingangsamt honoriert wird; desgleichen wird durch die höher bewerteten Eingangssämter für den gehobenen technischen Dienst berücksichtigt, dass die Bewerberinnen und Bewerber aus eigenen Mitteln einen spezifischen Studiengang zu absolvieren haben. Der

Vorteil der höheren Bezahlung im Eingangsamt findet seine Fortsetzung im weiteren Karriereverlauf beim ersten Beförderungsamte, das ebenso um eine Besoldungsgruppe höher liegt.

Wie sich dies im Monat im Grundgehalt real ausdrückt, zeigt die folgende Übersicht für den mittleren Dienst und anschließende Übersicht für den gehobenen Dienst:

#### Mittlerer Dienst, monatliches Grundgehalt inkl. Sonderzahlung

	Berufseinstieg, Stufe 1	5 Jahre später, Stufe 3 im 1. Beförderungsamte
Technischer Dienst, Feuerwehrtechn. Dienst	A 7: 2.154,60 Euro	A 8: 2.431,46 Euro
Übrige	A 6: 2.064,11 Euro	A 7: 2.258,03 Euro
Differenz	+ 90,49 Euro	+ 173,43 Euro

Die Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen Dienstes erhalten in der Stufe 1 (ohne Berufserfahrung) im Monat rund 90 Euro mehr als die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Übrigen; nach fünf Jahren und nach der ersten Beförderung erhöht sich die Differenz auf rund 173 Euro.

#### Gehobener Dienst, monatliches Grundgehalt inkl. Sonderzahlung

	Berufseinstieg, Stufe 1	5 Jahre später, Stufe 3 im 1. Beförderungsamte
Technischer Dienst, Feuerwehrtechn. Dienst, Forstdienst	A 10: 2.615,69 Euro	A 11: 3.287,92 Euro
Übrige	A 9: 2.432,55 Euro	A 10: 2.838,69 Euro
Differenz	+ 183,14 Euro	+ 449,23 Euro

Die Beamtinnen und Beamten des gehobenen technischen Dienstes erhalten in der Stufe 1 (ohne Berufserfahrung) im Monat rund 183 Euro mehr als die Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes im Übrigen; nach fünf Jahren und nach der ersten Beförderung erhöht sich die Differenz auf fast 450 Euro.

Frage 6. Sieht die Landesregierung eine Benachteiligung des technischen Dienstes durch die Beförderungspraxis in Hessen in den Jahren 2010 bis 2015?

Für die Hessische Landesregierung ist keine Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes im Land Hessen ersichtlich. Unter Beachtung des § 27 HBesG wird bei den Beförderungsentscheidungen die Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen.

Frage 7. Wie stellt sich die derzeitige Altersstruktur der Beamten im technisch-naturwissenschaftlichen Dienst in Hessen dar?

Ressort	Bis 30 Jahre	Bis 40 Jahre	Bis 50 Jahre	Bis 60 Jahre	Über 60 Jahre
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	30	84	204	318	67
Hessisches Ministerium der Finanzen	0	19	16	39	25
Hessisches Ministerium der Justiz	0	1	0	0	0
Hessisches Kultusministerium	0	0	0	0	0
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	0	0	0	0	0
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	61	156	229	424	142
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	1	12	52	125	67
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	0	3	8	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>92</b>	<b>275</b>	<b>509</b>	<b>906</b>	<b>301</b>

Frage 8. In wie vielen Fällen hat die Landesregierung in den Jahren 2010 bis 2015 aufgrund einer entsprechenden Bedarfs- oder Bewerberlage von der Möglichkeit auf Gewährung von Sonderzuschlägen in der Ausbildung bzw. bei Besetzung eines Dienstpostens Gebrauch gemacht?

Die Anzahl der Fälle in der Landesverwaltung, in denen aufgrund einer entsprechenden Bedarfs- oder Bewerberlage von der Möglichkeit auf Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen oder Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit Gebrauch gemacht wurde, ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

	2010	2011	2012	2013	01.01.2014 - 30.06.2014
Anwärtersonderzuschläge/ Ø Fälle pro Monat	85	118	135	159	163
Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit/Ø Fälle pro Monat	0	0	1	2	3

Für das Jahr 2014 liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur die Angaben für das erste Halbjahr 2014 vor.

Frage 9. Sieht die Landesregierung eine Notwendigkeit, im Rahmen der Stellenbewirtschaftung eine Unterscheidung zwischen technischem und nicht-technischem Dienst vorzunehmen, um Probleme bei der Nachwuchsgewinnung im technischen Dienst entgegenzuwirken?

Eine Begünstigung des technischen Dienstes erfolgt bereits durch die für den technischen Dienst günstigeren in der Anlage IX HBesG definierten Stellenobergrenzen für Beförderungssämter. Ferner besteht ein höheres Eingangsamt. Insgesamt sind für die Hessische Landesregierung keine Probleme bei der Nachwuchsgewinnung im technischen Dienst ersichtlich, die darüber hinausgehende Maßnahmen erforderlich machen würden.

Frage 10. Welche Maßnahmen will die Landesregierung ergreifen, um die Attraktivität des technisch-naturwissenschaftlichen Dienstes Vorschub zu leisten?

Aus Sicht der Hessischen Landesregierung ist der technische Dienst für Bewerberinnen und Bewerber weiterhin attraktiv. Bisher konnten alle vakanten Stellen ohne Schwierigkeiten mit qualifizierten Beamtinnen und Beamten besetzt werden. Das Land Hessen ist ein sicherer Arbeitgeber mit interessanten Aufgabengebieten - auch für technisch-naturwissenschaftliches Fachpersonal - und bietet als familienfreundlicher Arbeitgeber beispielsweise vielfältige Formen der Teilzeitbeschäftigung sowie flexible und unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle an.

Wiesbaden, 19. Mai 2015

**Peter Beuth**