



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

Geschäftszeichen: I 12 – 08d02

**Nur per Email**

Kanzlei des Hessischen Landtags

Hessische Staatskanzlei

Hessisches Ministerium der Finanzen

Hessisches Ministerium der Justiz

Hessisches Kultusministerium

Hessisches Ministerium für Wissenschaft  
und Kunst

Hessisches Ministerium für Wirtschaft,  
Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz,  
Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Hessisches Ministerium für Soziales und Integra-  
tion

**Wiesbaden**

Hessische Landesvertretung

**Berlin**

Hessischer Rechnungshof

**Darmstadt**

Hessischer Datenschutzbeauftragter

**Wiesbaden**

Beauftragter der Hessischen Landesregierung  
für behinderte Menschen

**im Hause**

Abteilung Z, II, LPP, IV, V, VII

Referate I2, I3, I4, I5

**im Hause**

Dst. Nr. 0005  
Bearbeiter/in Frau Ludwig-Braun  
Durchwahl (06 11) 353 1476  
Telefax: (06 11) 353 1695  
Email: [Sabine.Ludwig-Braun@hmdis.hessen.de](mailto:Sabine.Ludwig-Braun@hmdis.hessen.de)  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum 21. März 2014

## **Hessische Laufbahnverordnung**

### **Informationsschreiben**

Die neue Hessische Laufbahnverordnung (HLVO) vom 17. Februar 2014 wurde am 28. Februar 2014 (GVBl I S. 57) verkündet und ist am 1. März 2014 in Kraft getreten. Die Verordnung ist zu Ihrer Information als Anlage beigefügt.

Im Rahmen der Dienstrechtsreform wurde die HLVO umfassend überarbeitet und modernisiert. Die Verordnung dient der Ausgestaltung der im Hessischen Beamtengesetz (HBG) festgeschriebenen Grundlagen des Laufbahnrechts. Die durch die Föderalismusreform eröffneten Möglichkeiten zur eigenständigen Gestaltung des Laufbahnrechts werden genutzt, um ein modernes und zukunftsfähiges Laufbahnsystem zu schaffen.

Schwerpunkte der Verordnung sind

- die Zusammenlegung der HLVO mit der Hessischen Verordnung über die Beamten in Laufbahnen besonderer Fachrichtungen (HLVObf) und der Verordnung über die Anerkennung von in Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworbenen Berufsqualifikationen für die Laufbahnen in Hessen (Hessische EU-Berufsqualifikationsanerkennungsverordnung – HLVO-EU),
- die grundsätzliche Umgestaltung der Systematik des Laufbahnrechts,
- die Optimierung der Aufstiegsmöglichkeiten und
- die Festlegung der Grundsätze der Personalentwicklung und Fortbildung
- sowie der Grundsätze der dienstlichen Beurteilungen.

Inhaltlich eröffnen sich durch die erhöhte Flexibilität des Laufbahnrechts zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Personalplanung, die genutzt werden können, um auch zukünftig hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die verschiedenen Aufgaben im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Parallel hierzu wird die Verantwortung der zuständigen Personalstellen und der Vorgesetzten bei den einzelnen Personalmaßnahmen deutlich zunehmen.

Paragrafen ohne weitere Angabe sind im Folgenden solche der HLVO.

### **Geltungsbereich, § 1**

Die HLVO gilt grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften.

ten, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Auch für die aufgrund der Besonderheiten der Laufbahnen ausgenommenen Beamtengruppen gelten die Regelungen zur Einrichtung von Laufbahnzweigen und zur Überleitung der bisherigen Laufbahnen. Ausgenommen ist hiervon nur die Gruppe der Beamtinnen und Beamten auf Zeit, da es sich bei diesem Beamtenverhältnis nicht um ein solches auf Lebenszeit handelt.

Die Laufbahnfachrichtung Schuldienst wird im achten Teil der Verordnung geregelt. Bereits bisher wurden durch die Rechtsprechung Vorschriften der HLVO auch auf diesen Personenkreis analog angewandt, soweit das Hessische Lehrerbildungsgesetz keine Regelung enthielt. In § 1 Abs. 2 wird ausdrücklich klargestellt, welche Regelungen der Verordnung wegen des Vorrangs des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes für den Schuldienst oder für Teile davon nicht gelten. Die Regelungen über die Probezeit in § 9 sind nur in Teilen anwendbar. Im Interesse der Schülerinnen und Schüler an einem kontinuierlichen, verlässlichen Unterricht ist § 9 Abs. 1 Satz 2 mit der Verpflichtung, Beamtinnen und Beamte während der Probezeit möglichst auf mehreren Dienstposten einzusetzen, nicht anwendbar. Neu im Lehrkräftebereich ist die Erstellung eines Zwischenberichtes über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach 18 Monaten, § 9 Abs. 1 Satz 4.

### **Leistungsgrundsatz, § 3**

Das Leistungsprinzip wird nach dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahnrecht ausdrücklich in der HLVO festgeschrieben. Ziel ist die Sicherung des Grundsatzes der Bestenauslese, wonach die am besten für das jeweilige Amt geeignete Person auszuwählen ist. Die Rechtsbegriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung werden definiert, § 2 Abs. 2 bis 4.

### **Personalentwicklung, Fortbildung, §§ 4, 5**

Die Grundsätze der Personalentwicklung, Personalführung und Fortbildung werden entsprechend der geltenden Rechtslage und Verwaltungspraxis in der HLVO normiert, um die Bedeutung dieser Maßnahmen für die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung zu verdeutlichen. Durch die ausdrückliche Festschreibung der Personalentwicklung in der HLVO wird die Bedeutung eines modernen und einheitlichen Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung betont und der Grundgedanke des lebenslangen Lernens gesetzlich verankert. Der Katalog des § 4 Abs. 1 benennt die wesentlichen Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen und ist nicht abschließend. Die Maßnahmen können fortgeschrieben und den veränderten Rahmenbedingungen in Staat und Gesellschaft angepasst werden. Hierbei ist auch die Förderung der Vereinbarkeit von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit dem Beruf zu berücksichti-

gen. Die Stärkung der fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen muss unter Berücksichtigung der Bedarfe der Verwaltung erfolgen. Ein Anspruch auf die Durchführung bestimmter Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen besteht nicht. Über die Einführung und Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen entscheidet die oberste Dienstbehörde, während die Umsetzung in der Verantwortung der jeweiligen Dienststelle liegt.

Die Fortbildung ist von allen Dienstherren besonders zu fördern, da insbesondere die Entwicklung neuer Arbeitsmethoden und Informationstechnologien sowie die Anpassung an sich verändernde gesellschaftliche, technologische und wirtschaftliche Bedingungen eine ständige Fortbildung der Beamtinnen und Beamten erfordern. Weiterer Schwerpunkt der Regelung des § 5 ist die fachliche Fortbildung, um in dem jeweiligen Fachbereich die Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten stetig zu erweitern und zu aktualisieren.

### **Umgestaltung der Systematik des Laufbahnrechts**

#### **I. Erwerb der Laufbahnbefähigung, § 8**

Die Laufbahn bestimmt sich nach der jeweiligen Laufbahnfachrichtung (Allgemeine Verwaltung, Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerverwaltung, Schuldienst, Forstdienst, Technischer Dienst, Wissenschaftlicher Dienst, Medizinischer Dienst, Sozialer Dienst; § 13 Abs. 2 HBG) und der Laufbahngruppe (mittlerer, gehobener und höherer Dienst; § 13 Abs. 3 HBG). Innerhalb der Laufbahnen können nach § 13 Abs. 4 HBG bei Bedarf fachspezifisch ausgerichtete Laufbahnzweige eingerichtet werden. Die eingerichteten Laufbahnzweige finden sich in der Anlage 1 zu § 6 Abs. 1. Durch die Einführung von Laufbahnzweigen wird die Laufbahnbefähigung nicht berührt. Die in einem Laufbahnzweig erworbene Laufbahnbefähigung erstreckt sich somit auf alle Ämter der entsprechenden Laufbahn. Ein Wechsel zwischen den Laufbahnzweigen einer Laufbahn stellt keinen Laufbahnwechsel dar. Für den Justizbereich wird in § 6 Abs. 2 der Wechsel von Laufbahnzweigen der Laufbahnfachrichtung Justiz speziell geregelt.

Der Erwerb der Laufbahnbefähigung ist auf unterschiedliche Weise möglich. Er kann durch

- Ableistung des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der vorgeschriebenen Laufbahnprüfung (Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst), §§ 13 bis 20,
- Erwerb der Vorbildung und anschließende hauptberufliche Tätigkeit (Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst), §§ 21 bis 26,
- Anerkennung eines im Ausland erworbenen Qualifikationsnachweises, §§ 27 bis 34,
- Aufstieg, §§ 36 bis 38, oder
- als andere Bewerberin oder anderer Bewerber, § 35,

erworben werden. Diese Arten des Befähigungserwerbs stehen zukünftig grundsätzlich gleichberechtigt nebeneinander. In den Bereichen, in denen das Land einen Vorbereitungsdienst eingerichtet hat, gilt allerdings weiterhin der Vorrang der Bewerberinnen und Bewerber mit Laufbahnprüfung, da hier das Interesse des Dienstherrn an einer speziell auf die Erfordernisse der Verwaltung zugeschnittenen Ausbildung und an einer Einstellung der Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildung überwiegt.

## II. Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst

Die Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst entsprechen den bisher in der HLVO geregelten Laufbahnen. Neu geregelt wird die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes in § 17. Der Vorbereitungsdienst kann verlängert werden, wenn einer der in § 17 Abs. 1 genannten Unterbrechungsgründe vorliegt und die zielgerechte Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes nicht gewährleistet ist. Das Ziel der Regelung ist, die Beamtenanwärterinnen und -anwärter ebenso wie die Referendarinnen und Referendare vor Nachteilen durch das Versäumen von Ausbildungsabschnitten im Vorbereitungsdienst zu schützen. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet ist. Soweit dies der Fall ist, ist der Vorbereitungsdienst in dem Umfang zu verlängern, der für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Im Rahmen der Dienstrechtsreform wird durch die entsprechende Änderung der Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung (§ 63 Abs. 2 HBG) erstmals die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst eröffnet. Auch bei dieser Personengruppe besteht die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst zu verlängern, wenn nach Prüfung des jeweiligen Einzelfalls das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet ist. Die Regelung soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und den Betroffenen die Fortsetzung der Ausbildung ermöglichen. § 17 Abs. 4 sieht eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes zur Förderung des Spitzensports vor. Durch die Regelung wird die Möglichkeit geschaffen, in den einzelnen Laufbahnen auch eine Ausbildung für Spitzensportlerinnen und Spitzensportler mit einem verlängerten Vorbereitungsdienst vorzuzusehen. Vergleichbare Sportfördergruppen gibt es bereits im Bereich der Polizei.

Das Höchstalter für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst wird auf 40 Jahre festgelegt, § 18. Die Altersgrenze wird für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst gegenüber den bisherigen Regelungen um fünf Jahre angehoben und gilt einheitlich für alle Betroffenen. Sie entspricht der bisherigen Maximalaltersgrenze. Die Regelungen werden durch die Angleichung vereinheitlicht und in der Anwendung vereinfacht.

§ 19 normiert die Laufbahnprüfung. Die Vorschrift enthält die nach Einführung von Bachelor-

studiengängen für den gehobenen Dienst in diesem Bereich notwendigen Anpassungen. Der Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst kann auch in Form eines Masterstudiengangs durchgeführt werden. Im Rahmen von Bachelor- und Masterstudiengängen wird die Laufbahnprüfung als Summe aller Modulprüfungen abgelegt. Die Laufbahnprüfung ist erst bestanden, wenn alle Modulprüfungen erfolgreich abgelegt sind. Jedes einzelne Modul hat somit Bestehensrelevanz. Das Ende des Vorbereitungsdienstes wird neu geregelt. Während bisher das Beamtenverhältnis mit Ablauf des Monats endete, in dem die Prüfung abgelegt wurde, ist nunmehr der Tag der Bekanntgabe des Bestehens der Laufbahnprüfung bzw. des endgültigen Nichtbestehens entscheidend. Mit ihm endet der Vorbereitungsdienst unmittelbar. Hat die Beamtin oder der Beamte die Laufbahnprüfung bestanden, so kann sie bzw. er nach Bekanntgabe des Ergebnisses in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. Hierdurch wird die Möglichkeit eröffnet, durch Bekanntgabe des Bestehens der Laufbahnprüfung am Tag der Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe im Interesse der Beamtinnen und Beamten eine Lücke zwischen den Beamtenverhältnissen zu vermeiden. Den Personalbereichen wird hierdurch mehr Flexibilität gewährt.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen an das neue Beamten- und Laufbahnrecht angepasst werden müssen. Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 HBG ist das Einvernehmen mit dem für das Dienstrecht zuständigen Ministerium sowie der Direktorin oder dem Direktor des Landespersonalamts und der Landespersonalkommission herzustellen. In der HLVO werden nur noch die Rahmenbedingungen des Vorbereitungsdienstes geregelt, innerhalb derer die Ressorts die Ausbildung in eigener Verantwortung ausgestalten können.

### III. Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst

Die Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst entsprechen den bisher in der HLVOBF geregelten Laufbahnen besonderer Fachrichtungen. Durch die Einrichtung der elf Laufbahnfachrichtungen im HBG wird der Begriff Fachrichtungen neu besetzt. Auch der Begriff der Laufbahn wird durch § 13 HBG neu definiert (Ämter derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe). Zur weiterhin erforderlichen Unterscheidung der ehemaligen „besonderen Fachrichtungen“ von den Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern mit Vorbereitungsdienst wird die Bezeichnung „Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen ohne Vorbereitungsdienst“ festgelegt. Mit der Möglichkeit, die Laufbahnbefähigung auch durch eine entsprechende Vorbildung und eine hauptberufliche Tätigkeit zu erlangen, wird sichergestellt, dass die Verwaltung qualifiziertes Personal in ausreichendem Maße für die verschiedenen Aufgaben gewinnen kann.

Die Einstellungs Voraussetzungen werden flexibler und übersichtlicher gestaltet. Mit der Zusammenfassung der unüberschaubaren Anzahl von einzelnen Laufbahnen zu den elf Lauf-

bahnfachrichtungen besteht nur noch wenig Bedarf für die Festlegung von besonderen Befähigungsanforderungen für einzelne Laufbahnen in der HLVO, da diese Anforderungen zukünftig spezifisch in den Stellenausschreibungen dargelegt werden können.

#### IV. Anerkennung eines im Ausland erworbenen Qualifikationsnachweises

In den neu eingefügten vierten Teil (§§ 27 bis 34) sind die bisher in der Verordnung über die Anerkennung von in Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworbenen Berufsqualifikationen für die Laufbahnen in Hessen (Hessische EU-Berufsqualifikationsanerkennungsverordnung – HLVO-EU) enthaltenen Regelungen übertragen und redaktionell angepasst worden. Die Regelungen zum Anpassungslehrgang wurden zur Klarstellung dahingehend ergänzt, dass ein schriftlicher Bescheid zu erteilen ist. Zuständig für die Anerkennung von Berufsqualifikationen ist wie bisher das Regierungspräsidium Gießen.

#### V. Aufstieg

Im Hinblick auf die zunehmende Komplexität der wahrzunehmenden Aufgaben ist Ziel der Dienstrechtsreform die langfristige Sicherung der Qualität des öffentlichen Dienstes und die zukunftsfähige Gestaltung der Verwaltung. Die Regelungen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe wurden daher überarbeitet. Der bewährte Erfahrungsaufstieg wird beibehalten und zusätzliche neue Möglichkeiten des Qualifikationsaufstiegs geschaffen. Der Aufstieg wird damit flexibler und leistungsorientierter ausgestaltet. Leistungsstarke Beamtinnen und Beamte, die einen entsprechenden Abschluss erworben haben, können bestmöglich gefördert werden.

##### 1. Aufstieg in den gehobenen Dienst

§ 36 regelt den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. Dabei wird die bisherige Systematik des grundsätzlich prüfungsgebundenen Aufstiegs mit Ausnahmemöglichkeit beibehalten. In der Regel absolvieren die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes, die in den gehobenen Dienst aufsteigen wollen, die hierfür vorgeschriebene Ausbildung und werden in die Aufgaben des gehobenen Dienstes eingeführt. Um leistungsstarke Beamtinnen und Beamte besonders zu fördern, richtet sich die Wartezeit bis zum Beginn des Aufstiegs nach den Ergebnissen der Laufbahnprüfung. Die Differenzierung zwischen nicht-technischem und technischem Dienst wird aufgegeben, um eine leistungsgerechtere Regelung auch für den technischen Dienst zu schaffen. Beamtinnen und Beamte, die keine Laufbahnprüfung abgelegt haben, können drei Jahre nach Einstellung zur Laufbahn des gehobenen Dienstes derselben Fachrichtung zugelassen werden.

Der prüfungsfreie Aufstieg wird in § 36 Abs. 5 geregelt. Es handelt sich hierbei um eine Ausnahmegesetzgebung. Regelfall ist der prüfungsgebundene Aufstieg. Zur Sicherung dieses Regel-

Ausnahme-Verhältnisses ist beim Aufstieg nach Abs. 5 ein strenger Maßstab anzulegen. Durch die Vorschrift wird Beamtinnen und Beamten, die zwar über Berufserfahrung und hervorragenden Beurteilungen verfügen, aber nicht die Ausbildung und Laufbahnprüfung für den gehobenen Dienst erfolgreich durchlaufen haben, die Möglichkeit zum Aufstieg eröffnet. Statt der Vollendung des 45. Lebensjahres ist künftig Voraussetzung des Aufstiegs, dass sich die Beamtin oder der Beamte fünf Jahre im Spitzenamt des mittleren Dienstes befunden hat. Ein Anknüpfen an ein bestimmtes Lebensalter oder die Festlegung einer längeren Erfahrungszeit ist im Hinblick auf den in Art. 33 Abs. 2 GG festgeschriebenen Leistungsgrundsatz und die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des BVerwG (Urteile vom 26. September 2012, 2 C 74.10, 2 C 75.10) sind Mindestaltersgrenzen für einen Aufstieg in eine höhere Laufbahn unzulässig. Bewerberinnen und Bewerber können bei einer Auswahlentscheidung nur dann wegen zu geringen Alters abgelehnt werden, wenn deswegen eine Beurteilung der Bewährung (noch) nicht möglich ist. Der Erfahrungsaufstieg in den gehobenen Dienst ist zukünftig deutlich früher als nach der bisherigen Rechtslage möglich.

## 2. Aufstieg in den höheren Dienst

Beim Aufstieg in den höheren Dienst wird die Möglichkeit eines Qualifikationsaufstiegs neu geschaffen, § 37. Beamtinnen und Beamte können mit einem geeigneten Masterabschluss künftig vor Erreichen des Endamts in den höheren Dienst aufsteigen. Voraussetzung sind ein Masterabschluss oder gleichwertiger Hochschulabschluss, eine achtjährige Erfahrungszeit im gehobenen Dienst, hervorragende Beurteilungen in den letzten drei Jahren und eine zweijährige berufspraktische Einführung in Aufgaben des höheren Dienstes. Für den Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird ein eigener „Aufstiegsmasterstudiengang“ an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) eingerichtet. Die Maßnahme dient der Optimierung der Ausbildung der Aufstiegsbeamtinnen und -beamten in diesem Bereich. Mit dem Masterstudiengang wird eine eng auf die Bedürfnisse der Verwaltung abgestimmte Qualifikation der Aufstiegsbeamtinnen und -beamten erreicht, die optimal auf die Aufgaben im Bereich Organisation, Personal, Haushalt und Neue Verwaltungssteuerung zugeschnitten ist. Die Ausbildung soll des Weiteren grundlegende Kenntnisse für die Tätigkeit im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in Ergänzung der mehrjährigen praktischen Berufserfahrung im gehobenen Dienst, wie z.B. Kenntnisse in der Rechtssetzung und Rechtsanwendung und Führungsfähigkeiten, vermitteln. Über Einzelheiten des neu einzurichtenden Studiengangs und die Studienmodalitäten werden die Ressorts im Lauf der nächsten Monate informiert werden. Derzeit sind noch keine Anmeldungen möglich.

Der Erfahrungsaufstieg wird beibehalten und in § 38 normiert.



## VI. Andere Bewerberinnen und Bewerber

Das bewährte Rechtsinstitut wird beibehalten, um auch künftig eine flexible Personalgewinnung zu ermöglichen.

### **Ausnahmen vom Beförderungsverbot, § 10**

Die Ausnahmen von den in § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HBG festgelegten Beförderungsverboten werden in § 10 geregelt. Im Rahmen der Verbändeanhörung wurde § 10 Abs. 4 ergänzt und die Möglichkeit geschaffen, neben dem Grundwehr- und Zivildienst zukünftig auch Freiwilligen- und Entwicklungsdienste auf Grund der gestiegenen Bedeutung dieser Dienste laubahnrechtlich angemessen zu berücksichtigen, um einen Ausgleich für die berufliche Verzögerung zu schaffen. Dies gilt wie bisher sowohl in den Fällen, in denen während des Vorbereitungsdienstes oder der Probezeit ein Dienst abgeleistet wurde, als auch in den Fällen, in denen vor Berufung in das Beamtenverhältnis ein Freiwilligendienst abgeleistet wurde. Im Bereich des Wehrdienstes werden neben dem bisher schon einbezogenen Grundwehrdienst der freiwillige Wehrdienst sowie der freiwillige zusätzliche Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst erfasst.

### **Einstellungsalter, § 11**

Das Höchstalter wird für Einstellungen in das Beamtenverhältnis nach den Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (Urteile vom 19. Februar 2009 - 2 C 37/07 und 2 C 18/07) und des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs (Beschluss vom 26. Oktober 2010 - 1 A 840/10.Z) in der HLVO auf grundsätzlich 50 Jahre festgesetzt. In Ausnahmefällen ist eine Einstellung bis zum Höchstalter von 60 Jahren möglich. Die Altersgrenze wird gegenüber den bisherigen Regelungen um fünf Jahre angehoben und entspricht der bisherigen Maximalaltersgrenze. Ausnahmen gelten wie bisher für Bewerberinnen und Bewerber, die Zeitsoldatinnen und -soldaten waren. Weitere Ausnahmetatbestände sind nicht vorgesehen. Es wird darauf hingewiesen, dass das Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen vom 26. November 2007 zur Übernahme älterer Bediensteter in das Beamtenverhältnis (StAnz. 2007, S. 2609) keine Anwendung mehr findet.

### **Schwerbehinderte Menschen, § 12**

Die Belange von schwerbehinderten Menschen werden mit der Regelung des § 12 berücksichtigt. Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Bei laubahnrechtlichen Entscheidungen sind die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

### **Beurteilungswesen**

Das Beurteilungswesen wird systematisch strukturiert, da die regelmäßige dienstliche Beurteilung die Grundlage für eine Reihe von Entscheidungen auf Basis des Leistungsprinzips bildet und somit für das berufliche Fortkommen der Beamtinnen und Beamten von grundlegender Bedeutung ist. Nachdem auf Grund dessen im HBG erstmals eine Verpflichtung zur regelmäßigen dienstlichen Beurteilung normiert und eine Ermächtigungsgrundlage für die Landesregierung geschaffen worden ist, Näheres in einer Verordnung zu regeln, werden in der HLVO dem entsprechend Allgemeines, die Möglichkeit der Zulassung von Ausnahmen, Vorgaben zum Inhalt und zum Beurteilungsverfahren verbindlich geregelt. Der Regelbeurteilungszeitraum wird auf mindestens drei Jahre festgelegt. Dieser Zeitraum ist auch für die Aktualität der Regelbeurteilungen bei Auswahlentscheidungen maßgebend. Die Möglichkeit, bestimmte Beamtengruppen von der regelmäßigen Beurteilung auszunehmen, bleibt grundsätzlich erhalten, muss aber im Hinblick auf den nunmehr gesetzlich geregelten Anspruch restriktiver gehandhabt werden. Da sowohl die Regel- als auch die Anlassbeurteilung Grundlage für Personalentscheidungen ist, muss bei beiden das Gesamturteil Leistung und Befähigung bewerten und eine Eignungsbewertung in Beurteilungsform (unter Umständen nach Eignungsgraden abgestuft) in Bezug auf das ausgeübte oder ein angestrebtes Amt enthalten. Der Grundsatz, dass die dienstlichen Beurteilungen durch zwei Personen erfolgen, soll insbesondere in größeren Verwaltungsbereichen im Hinblick auf die Gesamturteile Ausgewogenheit und die Einhaltung einheitlicher Maßstäbe gewährleisten.

Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens können nach wie vor die obersten Dienstbehörden regeln. Um in Zeiten größerer Flexibilität und Rotation einheitliche Voraussetzungen (insbesondere im Hinblick auf Mobilität und berufliches Fortkommen) durch vergleichbare Beurteilungen sicherzustellen, wird die Landesregierung jedoch ermächtigt, einheitliche Richtlinien für die Landesverwaltung oder Teile von ihr zu erlassen.

### **Überleitung, § 47**

Alle vorhandenen Laufbahnen werden mit der Anlage 2 zur HLVO in die neuen Laufbahnen übergeleitet. Die Überleitung bietet einen Anhaltspunkt für die zukünftige Zuordnung der Beamtinnen und Beamten zu den einzelnen Laufbahnfachrichtungen. Mit der Regelung werden auch die Beamtinnen und Beamten in den sog. geschlossenen Laufbahnen übergeleitet. Hierbei handelt es sich um bisher bestehende Laufbahnen, in deren Bereich in der Landesverwaltung kein Einstellungsbedarf mehr besteht. Die betroffenen Laufbahnen wurden zum Teil in der Vergangenheit bereits nicht mehr genutzt oder es soll zukünftig auf sie verzichtet werden.

**Übergangsbestimmung für den Aufstieg, § 48**

Für die Beamtinnen und Beamten, die sich bereits im Aufstiegsverfahren eines Qualifikations- oder Erfahrungsaufstiegs befinden, wird in § 48 Abs. 1 eine Übergangsbestimmung getroffen. Hier ist weiter das bisher geltende Recht anzuwenden, bis das Verfahren beendet ist. In § 48 Abs. 2 wird eine Bestandsschutzregelung für diejenigen Beamtinnen und Beamten geschaffen, die sich in der Besoldungsgruppe A9Z befinden und bisher unmittelbar nach einem Aufstieg in die A10 befördert werden konnten. Hiermit werden die berechtigten Interessen der betroffenen Beamtinnen und Beamten im Rahmen des Aufstiegs geschützt, die sich bereits im Spitzenamt mit Zulage befinden, da nach der neuen Rechtslage eine Beförderung erst ein Jahr nach dem Aufstieg möglich ist. Selbstverständlich müssen die Leistungen der Beamtinnen und Beamten eine Beförderung rechtfertigen.

Es ist vorgesehen, im Lauf des Jahres Verwaltungsvorschriften zur HLVO in Abstimmung mit den Ressorts auf Grundlage der Verordnungsbegründung zu erarbeiten. Für Rückfragen zum neuen Laufbahnrecht steht das Grundsatzreferat gerne zur Verfügung.

Im Auftrag

gez.

Gortner

**Anlage**