

# Vereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan

Zwischen dem  
Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie,  
Jugend, Familie und Gesundheit

und dem

Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Umwelt,  
Energie, Jugend, Familie und Gesundheit

## Inhalt:

1. Geltungsbereich
2. Arbeitsplatzsicherung
3. Personalzuordnung
4. Tarif- und besoldungsrechtliche Regelungen und andere Bestimmungen
5. Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile und Härten
6. Schlußbestimmungen

<sup>Hinweis</sup>) Die mit der Bezeichnung „siehe Hinweis Seite 1)“ versehenen Bestimmungen sind nicht Bestandteil dieser Vereinbarung sondern sind abschließend in anderen Bestimmungen (Gesetzen, Tarifverträgen u.a.) geregelt. Sie wurden jedoch textlich mit aufgenommen, um eine Gesamtdarstellung aller Maßnahmen und Regelungen, die für die betroffenen Beschäftigten von Relevanz sind, darzustellen.

## 1. Geltungsbereich

(1.) Die im nachfolgenden unter den Nrn. 2 bis 5 getroffenen Regelungen finden Anwendung für alle Beschäftigten des Einzelplans 08, die im Rahmen von Schließungen, Teilschließungen, Zusammenlegung, Verlegung von Dienststellen durch die Reform zur Straffung der Umweltverwaltung betroffen sind.

## 2. Arbeitsplatzsicherung

(2.1) Im Rahmen der unter Nr. 1. beschriebenen Maßnahmen werden keine betriebsbedingten Kündigungen, Änderungskündigungen sowie Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand ausgesprochen.

(2.2) Im Rahmen der unter Nr. 1. beschriebenen Maßnahmen finden keine Abgruppierungen sowie Herabstufungen statt.

Protokollnotiz zu Nr. 2.2:

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht beabsichtigt der Arbeitgeber die tarifvertraglichen Besitzstände (z.B. Fallgruppen, Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) beizubehalten. Der Dienstherr beabsichtigt, den Beschäftigten zu ihrer Vergütungsgruppe die maßgebende Fallgruppe mitzuteilen.

(2.3) Fallen bisherige Aufgaben im Rahmen der unter Nr. 1. genannten Maßnahmen weg oder werden nicht mehr wahrgenommen, so sind den Beschäftigten mindestens gleichwertige Aufgaben zu übertragen. Dafür sind sie entsprechend zu qualifizieren. Die Kosten hierfür trägt die Dienststelle.

(2.4) Die Schutzrechte der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 09. Januar 1987, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 04. November 1992 sowie für Arbeiter vom 09. Januar 1987, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 04. November 1992, kommen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute, die von Maßnahmen nach Nr. 1. betroffen sind.

siehe Hinweis Seite 1 )

(2.5) Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, daß Dienstortwechsel auf ein Minimum reduziert werden; Anlage 2 ist zugrunde zu legen.

(2.6) Das HMUEJFG verpflichtet sich sicherzustellen, daß in Fällen, in denen ein Dienortwechsel aus persönlichen Gründen unter Anwendung der Anlage 2 schwer zumutbar ist, eine aktive Kontaktaufnahme zu anderen Dienststellen (Bund, Land, Kommunen) stattfindet; mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit am bisherigen Standort.

(2.7) Es wird sichergestellt, daß Auszubildende die begonnene Ausbildung am bisherigen oder nächstmöglichen Ausbildungsort gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) abschließen können.

(2.8) Arbeitgeber der öffentlichen Hand haben gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorgepflicht. Die personalbearbeitenden Dienststellen und die mit den Belangen der Schwerbehinderten dienstlich befaßten Angehörigen der Verwaltung sind gehalten, auf der Grundlage des § 14 Schwerbehindertengesetz die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der von den Maßnahmen nach Nr. 1. betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten mit Vorrang zu prüfen.

Allen beteiligten Stellen wird es zur Pflicht gemacht, den Schwerbehinderten im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit der gebotenen Rücksicht zu begegnen. Alle zu Gunsten der Schwerbehinderten getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen.

Um dieses Ziel zu erreichen,

- sind rechtzeitig mit den betroffenen Schwerbehinderten Gespräche zu führen,
- sollten Schwerbehinderte daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn dies unumgänglich ist und ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden,
- ist mit der zuständigen Hauptfürsorgestelle rechtzeitig Kontakt aufzunehmen (z.B. auch wegen der behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen).

siehe Hinweis Seite 1 )

### 3. Personalzuordnung

(3.1) Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuorganisation der Hessischen Umweltverwaltung gelten die Beschäftigten der Wasserwirtschaftsämter, der Staatlichen Ämter für Immissions- und Strahlenschutz, des Hessischen Oberbergamtes, der Bergämter im jeweiligen Regierungsbezirk zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zum zuständigen Regierungspräsidium als versetzt.

siehe Hinweis Seite 1 )

(3.1.1) Die Umsetzung an den jeweiligen Standort der Abteilung „Staatliches Umweltamt“ des Regierungspräsidiums unterliegt gem. § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d und Nr. 2 Buchst. c und d HPVG der Mitbestimmung durch die zuständige Personalvertretung.

(siehe Hinweis Seite 1)

(3.2) Es gilt der Grundsatz, daß die Stellen den Aufgaben folgen.

(3.3) Die jeweilige personalverwaltende Stelle ordnet das vorhandene Personal vorläufig den Stellen aufgrund der bisherigen Aufgabenerledigung und der neu zu erstellenden Geschäftsverteilungspläne am jeweiligen Standort zu.

(3.4) Den Beschäftigten der Umweltverwaltung ist durch schriftliche Information und auf Dienstversammlungen die Neuorganisation mit ihren Zielsetzungen und Auswirkungen sowie den Entwürfen der Geschäftsverteilungspläne zu erläutern.

Die Dienstversammlungen sollen bei den jetzigen Dienststellen stattfinden.

(3.5) Die Beschäftigten der Umweltverwaltung erhalten die Gelegenheit in einem Fragebogen (siehe Anlage 1) ihre örtlichen und fachlichen Verwendungswünsche sowie die Gründe dafür anzugeben. Dies gilt auch für Beurlaubte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen.

(3.6) Wünsche von Beschäftigten eines Standortes der aufgegeben wird, haben Vorrang bei der Berücksichtigung des Wunsches für den zukünftigen Dienort vor denen anderer Beschäftigter, deren Standort nicht aufgelöst wird. Dies bedeutet nicht, daß Beschäftigte, die am bisherigen Standort bleiben können, verdrängt werden.

(3.7) Sollten an einem Standort weniger Beschäftigte Interesse haben als dort Stellen besetzt werden müssen, werden die „offenen Stellen“ zunächst landesweit mit dem Ziel eines Stellentausches (Stellenbörse) zeitlich befristet angeboten.

(3.8) Die Beschäftigten sind vor einer endgültigen Entscheidung anzuhören.

(3.9) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse wird die Dienststelle alle Möglichkeiten von freiwilligen Veränderungswünschen ausschöpfen und sich bemühen, Versetzungen gegen den Willen der Beschäftigten zu vermeiden.

#### 4. Tarif- und besoldungsrechtliche Regelungen und andere Bestimmungen

(4.1) Ein Wechsel in den Kommunaldienst erfolgt nur auf freiwilliger Basis. Betroffene Beschäftigte werden vor einem Wechsel vom Arbeitgeber über die tarif- und besoldungsrechtliche Situation informiert.

(4.2) Bewerben sich betroffene Beschäftigte nach Nr. 1. selbst auf andere Arbeitsplätze innerhalb des öffentlichen Dienstes oder der Privatwirtschaft, so erhalten sie durch ihre jetzige Dienststelle Dienst- und Arbeitsbefreiung für Vorstellungsgespräche.

Bei Bewerbungen bzw. Wechsel in die Privatwirtschaft sind die betroffenen Beschäftigten darauf hinzuweisen, daß die Zusatzversorgung künftig bei der VBL entfällt und die bereits evtl. erworbenen Zusatzrenten ebenfalls entfallen oder eingeschränkt werden können.

(4.3) Für einen Zeitraum von 5 Jahren werden mindestens 50 % aller zu besetzenden Stellen des Eingangsamtes des höheren Dienstes für Aufstiegsbeamtinnen und -beamte des gehobenen Dienstes vorgesehen.

Protokollnotiz zu 4.3:

Die Leitlinien für den Aufstieg in den höheren Dienst vom 01. Januar 1992 müssen entsprechend angepaßt werden.

Dabei ist es erklärte Absicht des Dienstherrn durch aktives Bemühen auch tatsächlich mindestens 50 % aller in diesem Zeitraum zu besetzenden Stellen mit Aufstiegsbeamtinnen und -beamten zu besetzen.

## 5. Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile und Härten

(5.1) Trennungsgeld wird von Maßnahmen nach Nr. 1. betroffenen Beschäftigten gemäß der Verordnung über die Gewährung von Trennungsgeld an Beamte und Richter, die von Maßnahmen der Verwaltungsreform betroffen sind, vom 05.07.1973 (GVBl. I S. 252), geändert durch Verordnung vom 30.06.1976 (GVBl. I S. 311) und vom 21.12.1993 (GVBl. I S. 738), gewährt (Siehe Anlage 4).

Das Trennungsgeld wird nach der vorstehenden Verordnung für die betroffenen Beschäftigten bis zu 4 Jahren, in Ausnahmefällen bis zu fünf Jahren gewährt.

siehe Hinweis Seite 1)

(5.2) Werden Beschäftigte aus den nach Nr. 1. genannten Maßnahmen zu einer anderen Dienststelle versetzt und führt dies zu einem Umzug an den neuen Dienstort bzw. in dessen Einzugsgebiet, erhalten sie die Umzugskostenvergütung nach dem Hessischen Umzugskostengesetz (s. Merkblatt zum Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht Anlage 3, Nr. II).

Der Umzug muß in der Regel innerhalb von fünf Jahren nach der Umzugskostenzusage erfolgen.

siehe Hinweis Seite 1)

(5.3) Die Wohnungsfürsorgestellen bei den Regierungspräsidien unterstützen die von dieser Maßnahme betroffenen Beschäftigten nach Maßgabe der Richtlinien für die Vergabe von Landesbedienstetenwohnungen -WofR 1992- vom 07.09.1992 (StAnz. 41/1992 S. 2618).

(5.3.1) Die notwendigen ortsüblichen Maklergebühren für die Vermittlung einer Mietwohnung und einer Garage werden gem. § 9 Abs. 1 HUKG erstattet (s. Merkblatt zum Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht Anlage 3, Nr. II, Ziff. 3 Buchst. d).  
siehe Hinweis Seite 1

(5.3.2) Die Reisekosten zur Suche oder Besichtigung von Wohnungen sowie zur Vorbereitung und Durchführung des Umzugs werden im Rahmen des § 7 HUKG gewährt (s. Merkblatt zum Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht Anlage 3, Nr. II, Ziff. 3 Buchst. b).  
siehe Hinweis Seite 1

(5.4) Die Dienststelle stellt Informationen über

- Arbeitsplätze für den Ehepartner
- Kindergartenplätze
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Nachhilfe-Unterricht für schulpflichtige Kinder
- kommunale Baugrundstücke

zur Verfügung.

(5.5) Die Auslagen für einen durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder werden im Rahmen des § 9 Abs. 2 HUKG übernommen (s. Merkblatt zum Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht Anlage 3, Nr. II, Ziff. 3 Buchst. d).  
siehe Hinweis Seite 1

(5.6) Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen (z.B. § 3 a Verordnung der Arbeitszeit der Beamten) wird die Dienststellenleitung im Einzelfall flexible Arbeitszeitregelungen zulassen.

(5.7) Um die Bereitschaft des Dienortwechsels zu fördern werden vom HMUEJFG Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die zur Erreichung einer höheren Qualifikation für die Verwendung am neuen Dienort dienen.

## 6. Schlußbestimmungen

(6.1) Das Hessische Ministerium für Umwelt, Energie, Jugend, Familie und Gesundheit und der Hauptpersonalrat verpflichten sich, über alle strittigen Fragen, die sich mit der Durchführung dieser Vereinbarung ergeben können, insbesondere über mögliche Härtefälle und Fragen der Zumutbarkeit, mit dem ernstesten Willen zu verhandeln, Konsens zu erzielen.

(6.2) Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter erhält durch seine jetzige Dienststelle ein Exemplar dieser Vereinbarung.

(6.3) Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft.

(6.4) Sie tritt nach Ablauf von drei Jahren außer Kraft.

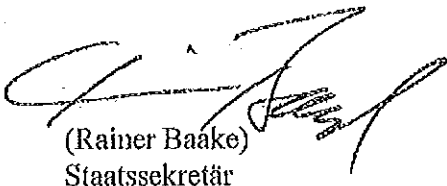
Hievon ausgenommen sind die durch Gesetz und die in Nr. 4.3 dieser Vereinbarung geregelten Tatbestände.

Wiesbaden, den *28.* April 1997

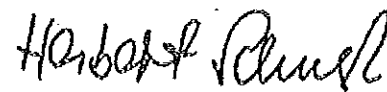
Hessisches Ministerium  
für Umwelt, Energie,  
Jugend, Familie und Gesundheit

Für den Hauptpersonalrat  
beim  
Hessischen Ministerium  
für Umwelt, Energie,  
Jugend, Familie und Gesundheit

In Vertretung



(Rainer Baake)  
Staatssekretär



(Herbert Schneck)  
Vorsitzender

## Anlage 1

zur Vereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan  
zwischen HMUEJFG und Hauptpersonalrat beim HMUEJFG vom 28. April 1997

### Fragebogen zur Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Einrichtung von Abteilungen „Staatliche Umweltämter“ der Regierungspräsidien

\_\_\_\_\_

Dienststelle

\_\_\_\_\_

Name, Amts-/Dienstbezeichnung

\_\_\_\_\_

Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe

\_\_\_\_\_

bisheriger Aufgabenschwerpunkt nach Geschäftsverteilungsplan  
(Mehrfachangabe möglich)

#### I. Stellungnahme zum Vorschlag der vorläufigen Personalzuordnung

- Mit der mir schriftlich mitgeteilten, vorläufigen Personalzuordnung zur Abteilung Staatliches Umweltamt in \_\_\_\_\_ bin/wäre <sup>1)</sup> ich einverstanden (weitere Angaben entfallen).
- Die mir schriftlich mitgeteilte, in meinem Fall vorgesehene Personalzuordnung akzeptiere ich nicht. Für mich käme folgendes in Betracht:
- Ich akzeptiere die mir schriftlich mitgeteilte vorgesehene Personalzuordnung, könnte mir aber folgende Alternativen vorstellen:

#### II. Standort- und Einsatzwünsche (landesweite Nennung in der Umweltverwaltung möglich) <sup>2)</sup>

##### II.1 Zukünftiger Einsatz am Standort:

Einsatzwünsche in folgendem Dezernat des  
zuvor gewünschten zukünftigen Standortes:

1. Priorität \_\_\_\_\_

1. Priorität \_\_\_\_\_

2. Priorität \_\_\_\_\_

2. Priorität \_\_\_\_\_

1. Priorität \_\_\_\_\_

2. Priorität \_\_\_\_\_

3. Priorität \_\_\_\_\_

1. Priorität \_\_\_\_\_

2. Priorität \_\_\_\_\_

<sup>1)</sup> nicht zutreffendes bitte streichen

<sup>2)</sup> Angaben erfolgen freiwillig



## **Anlage 2**

zur Vereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan  
zwischen HMUEJFG und Hauptpersonalrat beim HMUEJFG vom 28. April 1997

### **Persönliche Kriterien zur Personalauswahl bei einem möglichen Dienortwechsel bei der Einrichtung von Abteilungen „Staatliche Umweltämter“ bei den Regierungspräsidien**

#### Präambel

Die nachstehend aufgeführten Kriterien können als Anhaltspunkte bei der sozialverträglichen Abwägung zu Versetzungen bzw. Umsetzungen mit Dienortwechsel durch den Dienstherrn/Arbeitgeber und den beteiligten Frauenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen und Personalvertretungen dienen. Es wird dabei auf die Abwägung im Einzelfall abzustellen sein. Die Aufzählung ist daher beispielhaft und nicht abschließend.

#### Kriterien

- Gesundheitliche Gründe und/oder Schwerbehinderung in der Person des Beschäftigten.
- Zu betreuende und/oder zu pflegende Familienangehörige.
- Berufliche Bindung des Ehepartners an den bisherigen Wohn- bzw. Dienort.
- Besondere finanzielle Belastung durch geringes Familieneinkommen (z.B. durch Teilzeitbeschäftigung und/oder niedrigere Besoldung/Vergütung/Lohn).
- Wohneigentumsverhältnisse (Eigenheim, Eigentumswohnung etc.).
- Verkehrstechnische Anbindung zum künftigen Dienort (PKW-Nutzung, Besitz eines Führerscheins).
- Härten bei den künftigen Verbindungen von und zur Arbeitsstätte (z.B. durch Teilzeitbeschäftigung).
- Öffentliche Verpflichtungen am Wohnort.
- Berücksichtigung des Lebensalters.
- Besoldung/Vergütung/Lohn.

### Anlage 3

zur Vereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan  
zwischen HMUEJFG und Hauptpersonalrat beim HMUEJFG vom 28. April 1997

## MERKBLATT zum Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht

### Präambel:

Die nachstehenden Erläuterungen enthalten die grundsätzlichen Bestimmungen in vereinfachter Form für die Gewährung von Trennungsgeld und Umzugskostenleistungen. Die tatsächlichen Berechnungen werden dagegen regelmäßig nach einer Prüfung des Einzelfalles vorgenommen.

### I. Gewährung von Trennungsgeld nach der Hessischen Trennungsgeldverordnung (HTGV)

1. *Gründe für die Gewährung von Trennungsgeld* können u. a. sein (vgl. § 1 Abs. 1 HTGV):
  - a) bei vorheriger schriftlicher Zusage der Umzugskostenvergütung:
    - i) Versetzung aus dienstlichen Gründen,
    - ii) Verlegung der Beschäftigungsbehörde,
  - b) Abordnung, ...
2. *Wesentliche Grundvoraussetzungen für die Gewährung von Trennungsgeld* (vgl. § 1 Abs. 2 und § 2 HTGV)
  - a) Neuer Dienstort weicht vom bisherigen ab;
  - b) Wohnungen der Bediensteten liegen nicht im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes.  
Einzugsgebiet: Wohnort = neuer Dienstort oder die Entfernung von der Wohnung zum neuen Dienstort beträgt auf „einer üblicherweise befahrenen Strecke weniger als dreißig Kilometer“;
  - c) Im Falle der Umzugskostenzusage: uneingeschränkte Umzugswilligkeit (§ 2 Abs. 1 HTGV)  
Die uneingeschränkte Umzugswilligkeit im Falle der Nr. 2 b) ist regelmäßig und „unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten“ von den Antragstellern nachzuweisen. Dabei richtet sich die Angemessenheit und Zumutbarkeit einer Wohnung am neuen Dienstort nach den familiären Bedürfnissen der Berechtigten (vgl. § 2 HTGV mit Erläuterungen).
3. *Arten des Trennungsgeldes:*
  - a) Trennungsgeld beim auswärtigen Verbleiben = in Form von Zuschüssen für den Mehraufwand an Verpflegung und Übernachtung (→ doppelte Haushaltsführung) für Berechtigte, denen nicht zuzumuten ist, täglich zum Wohnort zurückzukehren (→ bei über 12-stündiger Abwesenheit von der Wohnung oder Fahrzeiten für Hin- und Rückfahrt von mehr als 3 Stunden) und
  - b) Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort = in Form von Fahrkostenerstattung, Wegstrecken- oder Mitnahmenschädigung wie bei Dienstreisen abzüglich eines Eigenanteils unter Berücksichtigung der bisherigen Fahrkosten der Bediensteten.  
Beide Arten sind durch Höchstbeträge begrenzt.
4. *Trennungsgeld beim auswärtigen Verbleiben*  
Es setzt sich zusammen aus:
  - a) Dienstantrittsreise = Reisekostenerstattung wie bei Dienstreisen für den ersten Tag am neuen Dienstort.
  - b) Trennungsreisegeld = für die ersten 7 Tage nach dem Tag der Dienstantrittsreise, in Höhe der Vergütung wie bei Dienstreisen. Die Bezugsdauer des Trennungsreisegeldes kann bei nachweislich höheren Auslagen am neuen Dienstort im Einzelfall um bis zu 28 Tagen verlängert werden.
  - c) Trennungstagegeld = für die Zeit nach der Gewährung von Trennungsreisegeld bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Grund für die Zahlung von Trennungsgeld wegfällt (vgl. § 9 HTGV). Die Höhe ist u. a. abhängig vom Familienstand und davon, ob die Berechtigten Hauptmieter oder Eigentümer einer Wohnung oder eines Hauses sind.  
Das Trennungsgeld ist für die Tage zu kürzen, an denen sich die Berechtigten z. B. am Wohnort aufhalten (z. B. Urlaub, Dienstbefreiung) oder Anspruch auf ein volles Tagegeld nach dem Reisekostenrecht besitzen (vgl. § 4 HTGV).

Daneben werden monatlich oder halbmonatlich Reisebeihilfen für Heimfahrten nach § 5 HTGV gezahlt. Die Häufigkeit bemißt sich insbesondere nach dem Familienstand und dem Lebensalter (unter oder über 18 Jahren).

5. *Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort*

Die Höhe der Auslagenerstattung für die entstehenden Fahrkosten richtet sich nach der Entfernung zwischen Wohnung und neuer Dienststelle unter Berücksichtigung der bisherigen Strecke zur alten Dienststelle bzw. der Entfernung zwischen neuer und alter Dienststelle. Dabei stellt der vergleichsweise zu berechnende Betrag des „Trennungsgeldes beim auswärtigen Verbleiben“ die Höchstgrenze dar.

## II. Erstattung von Umzugskosten nach dem Hessischen Umzugskostengesetz (HUKG)

1. *Voraussetzungen für die Zusage der Umzugskostenerstattung:*

- a) Versetzung aus dienstlichen Gründen an einen anderen Ort als den bisherigen Dienstort“ (s. § 3 Abs. 1 Nr. 1 HUKG und obige Ausführungen zum Trennungsgeld).
- b) Es liegt kein Ausnahmetatbestand vor, z. B. darf die Wohnung nicht im Einzugsgebiet der neuen Dienststelle liegen, vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 c) HUKG und obige Ausführungen zum Trennungsgeld.

2. *Voraussetzungen für die Erstattung von Umzugskosten:*

- a) schriftliche Zusage (vgl. § 2 Abs. 1 HUKG)
- b) Der Umzug erfolgt binnen 5 Jahren nach Wirksamwerden der Zusage für die Umzugskostenerstattung (vgl. § 2 Abs. 3 HUKG).
- c) Die Umzugskostenvergütung wird innerhalb der Ausschlussfrist von 1 Jahr nach Beendigung des Umzuges (vgl. § 2 Abs. 2 HUKG) von den Berechtigten beantragt.

3. *Im Rahmen der Umzugskostenvergütung können erstattet werden:*

- a) Beförderungsauslagen (§ 6 HUKG)  
= z. B. aufgrund einer Speditionsrechnung
- b) Reisekosten (§ 7 HUKG)  
= für die Reise der Berechtigten und deren Angehörigen zum neuen Wohnort am Tag des Umzuges. Erstattungsfähig sind zuvor in begrenztem Umfang auch Auslagen für das Suchen und Besichtigen von Wohnungen.
- c) Mietenschädigung (§ 8 HUKG)  
= Ausgleichszahlung/en für die Zeit, in der zwei Mieten (d. h. am alten und am neuen Wohnort) gezahlt werden müssen. Zeitliche Höchstgrenzen: für die alte Wohnung max. 6 Monate, für die neue Wohnung max. 3 Monate.
- d) andere Auslagen (§ 9 HUKG)  
= Maklergebühren, Zuschüsse für Kochherd und Öfen, soweit notwendig sowie Nachhilfenunterricht.
- e) Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§ 10 HUKG)  
= Die Höhe richtet sich nach dem Familienstand, der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Eingruppierung/Laufbahnzugehörigkeit, sowie danach, ob die Berechtigten vor dem Umzug über eine eigene Wohnung/ein eigenes Haus verfügten.
- f) Umzugskostenvergütung in Sonderfällen (§ 11 HUKG)  
= z. B. wenn der Umzug in eine vorläufige Wohnung anerkannt wird.

4. Während der Zeit, in der keine geeignete Wohnung für den Umzug an den neuen Dienstort zur Verfügung steht, wird Trennungsgeld gewährt. Besteht dieser s. g. „Wohnungsmangel“ nicht mehr, so kann Trennungsgeld unter bestimmten Gründen und zeitlich befristet auf maximal 1 Jahr weiter gewährt werden. Hinderungsgründe in diesem Sinne sind z. B. nach § 12 HUKG:

- a) Vorübergehende schwere Erkrankungen der Berechtigten oder eines ihrer Familienangehörigen bis zur Dauer von einem Jahr,
- b) Schul- oder Berufsausbildung eines Kindes bis zum Endes des Schul- oder Ausbildungsjahres.

323-51

**Verordnung**  
**über die Gewährung von Trennungsgeld an Beamte und Richter,**  
**die von Maßnahmen der Verwaltungsreform betroffen werden**

Vom 5. Juli 1973

GVBl. I S. 252

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gesetzes zur Neugliederung der Landkreise Büdingen und Friedberg vom 11. Juli 1972 (GVBl. I S. 230) wird verordnet:

§ 1<sup>1)</sup>

(1) Beamte, deren Dienststelle durch Maßnahmen der Verwaltungsreform (Gebiets- oder Funktionalreform) oder dadurch bedingte Änderungen der Gerichtsorganisation aufgelöst, verlegt, mit einer anderen Dienststelle verschmolzen oder in ihrem Aufbau geändert wird und die deshalb mit Zusage der Umzugskostenvergütung an einen anderen als den bisherigen Dienst- oder Wohnort versetzt werden, können auf Antrag abweichend von § 2 Abs. 1 der Hessischen Trennungsgeldverordnung Leistungen nach der Hessischen Trennungsgeldverordnung erhalten, wenn zwingende persönliche Gründe dem Umzug entgegenstehen. Den versetzten Beamten stehen Beamte gleich, die im Zuge der Verwaltungsreform nach § 32 des Hessischen Beamtengesetzes kraft Gesetzes in den Dienst eines anderen Dienstherrn übertreten sind und denen Umzugskostenvergütung zugesagt worden ist.

(2) Zwingende persönliche Gründe liegen vor, wenn

1. der Beamte im Zeitpunkt der Versetzung weniger als fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze steht,
2. der Beamte oder sein Ehegatte am bisherigen Dienst- oder Wohnort ein eigenes Haus, eine Eigentumswohnung, ein Dauerwohnrecht oder ein Wohnrecht (§ 1093 BGB) besitzt und der Beamte das Haus oder die Wohnung bewohnt oder das mit dem Wohnrecht belastete Grundstück benutzt,

3. die Aufgabe der Erwerbs- oder Berufstätigkeit des Ehegatten am bisherigen Dienst- oder Wohnort nicht zumutbar ist,
4. die Schul- oder Berufsausbildung eines zum Haushalt des Beamten gehörenden Kindes, das bei der Festsetzung des Ortszuschlags berücksichtigungsfähig ist, soweit fortgeschritten ist, daß ein Wechsel der Schule oder Ausbildungsstelle das Erreichen des Ausbildungsziels gefährden würde; dies gilt nicht bei der Schul- oder Berufsausbildung eines Pflegekindes, für dessen Unterhalt und Erziehung von anderer Seite ein höherer Betrag als das Vierfache des niedrigsten Satzes des Kindergeldes monatlich gezahlt wird, eines Enkels, zu dessen Unterhalt vorrangig eine andere Person gesetzlich verpflichtet ist, und von Geschwistern,
5. wenn dem Beamten aus sonstigen schwerwiegenden Gründen der Umzug nicht zuzumuten ist und die oberste Dienstbehörde die Hinderungsgründe als zwingend anerkannt hat.

§ 2<sup>2)</sup>

(1) Das Trennungsgeld bemißt sich nach den Grundsätzen der Hessischen Trennungsgeldverordnung, § 1 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 und § 6 Abs. 3 der Hessischen Trennungsgeldverordnung finden keine Anwendung.

(2) Das Trennungsgeld wird gewährt, solange die dem Umzug entgegenstehenden zwingenden persönlichen Gründe vorliegen, in den Fällen des § 1 Abs. 2 Nr. 2, 3 und 5 jedoch nicht länger als vier Jahre.

(3) Trennungsgeld wird nur insoweit gewährt, als die notwendigen Aufwendungen überschritten werden, die dem Beamten für Fahrten zwischen der Wohnung und der früheren Dienststelle entstanden sind.

§ 3<sup>2)</sup>

Sind die zwingenden persönlichen Gründe im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 bis 5

<sup>1)</sup> § 11. d. F. der AndVO vom 30. Juni 1976 (GVBl. I S. 311; GVBl. II -).  
<sup>2)</sup> § 2 Abs. 1 Satz 2 und § 3 i. d. F. des § 12 (vgl. auch die Übergangsvorschriften hinsichtlich § 2 Abs. 1 Satz 2 in § 11) der VO vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 738; GVBl. II 323-111), in Kraft ab 1. Januar 1994.

weggefallen oder ist die Frist des § 2 Abs. 2 abgelaufen, so wird Trennungsgeld gewährt, wenn die Voraussetzungen der Hessischen Trennungsgeldverordnung, insbesondere des § 2 Abs. 1 vorliegen.

§ 4

Der Antrag auf Gewährung von Trennungsgeld nach dieser Verordnung ist spätestens drei Monate nach Zugang der die Versetzung anordnenden Verfügung oder dem Übertritt nach § 32 des Hessischen Beamtengesetzes bei der zuständigen Behörde zu stellen.

<sup>1)</sup> §§ 6 und 7 i. d. F. der AndVO vom 30. Juni 1976 (GVBl. I S. 311; GVBl. II -).

<sup>2)</sup> § 5 i. d. F. des § 12 der VO vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 730; GVBl. II 323-111), in Kraft ab 1. Januar 1994.

§ 5<sup>2)</sup>

Die §§ 1 bis 4 gelten entsprechend für Beamte, denen Umzugskostenvergütung nicht zugesagt werden kann, weil sie im Einzugsgebiet des neuen Dienstorts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Hessischen Umzugskostengesetzes) wohnen.

§ 6<sup>1)</sup>

Diese Verordnung gilt auch für Richter.

§ 7<sup>1)</sup>

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. August 1972 in Kraft.