

## Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

### I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

#### Befristete Regelungen sollen verlängert werden

Gegen Jahresende laufen eine Reihe von Befristungen bei Gesetzen und Rechtsverordnungen aus. So endet z. B. die Geltungsdauer der Wahlordnung zum HPVG (WO-HPVG) mit Ablauf des 31.12.2010. Die Befristung des Hessischen Richtergesetzes (HRiG) endet ebenfalls zum Jahresende. Die jeweils zuständigen Ministerien haben deshalb derzeit sowohl die Ressorts als auch den Gewerkschaften und Verbänden mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, die Befristungen ohne jegliche inhaltliche Änderung der eigentlichen Normen zu verlängern. So soll z. B. die WO-HPVG zunächst bis zum 31.12.2014 verlängert werden. Dies wäre auf jeden Fall ein Zeitraum, in den die nächsten, regelmäßigen Personalratswahlen fallen (Mai 2012).

Gleichwohl behält man sich in beiden Fällen vor, im Rahmen der Umsetzung des seit September 2006 föderalisierten Dienstrechts auch Änderungen in bzw. bei den Normen selbst vorzunehmen. Um jedoch Zeit zu gewinnen, soll aktuell eine Verlängerung der Geltungsdauer vorgenommen werden. Es zeichnet sich ab, dass diese Verfahrensweise auf Zustimmung in beiden Fällen stößt. Gleichwohl bleibt auch aktuell unklar, wann die Landesregierung einen Gesetzentwurf zur Umsetzung des föderalisierten Dienstrechts vorlegt. Der Mediatorenbericht liegt seit Dezember 2009 vor (s. Newsletter Nr. 07/2009, S. 2).

### II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

#### 1. VG Darmstadt: Personalrat hat Anspruch auf Überlassung einer „Stellenbesetzungsliste“

Das VG Darmstadt hat den Dienststellenleiter einer Landesbehörde verpflichtet, dem örtlichen Personalrat „seiner“ Dienststelle eine sogenannte „Stellenbesetzungsliste“ zu übermitteln, aus der

- a) die tatsächliche Stellenbesetzung unter namentlicher Nennung der Beschäftigten zu ersehen ist,
- b) zu erkennen ist, in welcher Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe der jeweilige Stelleninhaber sich tatsächlich befindet,
- c) zu sehen ist, ob und ggf. in welchem Zeitraum der Stelleninhaber beurlaubt ist bzw. war,
- d) zu ersehen ist, wo der Stelleninhaber organisatorisch angesiedelt ist (Abteilung/Dezernat) sowie
- e) schließlich hervorgeht, ob es sich bei der jeweiligen Stelle um eine Vollzeitstelle oder Teilzeitstelle handelt, wobei im letzteren Fall der genaue Stellenanteil anzugeben ist.

Der Entscheidung vorausgegangen war ein Streit zwischen der örtlichen Personalvertretung und dem Dienststellenleiter um die Übermittlung derartiger Angaben. Die Personalvertretung hatte ihre Anforderung damit begründet, dass die Kenntnis dieser Angaben für die personalvertretungsrechtliche Arbeit erforderlich sei. Im Übrigen ergebe sich dies bereits aus § 62 Abs. 2 Satz 1 und 2 HPVG.

Demgegenüber hatte der Dienststellenleiter argumentiert, dass das geltende HPVG einen derart formulierten Anspruch der Personalvertretung nicht

#### TREFFPUNKT



**Neue Seminare im Beamtenrecht**

[\[mehr Informationen\]](#)

vorsehe. Zwar gäbe es solche Übersichten, diese hätten jedoch die Binnenfunktion, die Verwendung der durch die Legislative zugewiesenen Stellen haushaltsrechtlich zu kontrollieren. Die Verwaltung sei in diesem Rahmen lediglich allein der Legislative gegenüber verantwortlich, nicht jedoch dem Personalrat, dem hierfür jegliche demokratische Legitimation fehle.

Das Gericht folgte der Argumentation des Dienststellenleiters nicht. Es entschied, dass der Personalrat einen Anspruch habe, die o. a. Angaben in Listenform zu erhalten, weil „deren Kenntnis für den Antragsteller (der Personalrat) zur Durchführung der ihm obliegenden Aufgaben erforderlich ist“. Der Anspruch ergäbe sich schon aus § 62 Abs. 2 Satz 1 und 2 HPVG, wonach der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist.

*VG Darmstadt v. 28.1.2010,  
Az.: 23 K 851/08.DA.PV (1);  
n. r., Beschwerde beim HessVGH eingelegt.*

## 2. VG Darmstadt: Vergleich: Wenn Dienststellenleiter von Fiktionswirkung ausgeht: Rechtsschutzfrist von 3 Tagen für die Personalvertretung

Mit einem Vergleich endete jetzt vor dem VG Darmstadt ein Streit, in dem es um die Frage der Annahme der Fiktionswirkung einer Ablehnungsbegründung seitens der Personalvertretung ging.

Die örtliche Personalvertretung hatte eine personelle Einzelmaßnahme nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b), 1. Alt. HPVG schriftlich und unter Beachtung der Regelungen des § 77 Abs. 4 HPVG abgelehnt. Der Dienststellenleiter betrachtete jedoch die im Einzelnen vorgebrachten Gründe als nicht beachtlich und ging von der „Fiktionswirkung“ aus. D. h., da – aus seiner Sicht – kein Fall des § 69 Abs. 2 Satz 4 HPVG vorlag, galt die beantragte Maßnahme als gebilligt. Zum gleichen Termin, zu dem die maßgeblichen Ernennungsurkunden ausgehändigt wurden, erhielt die Personalvertretung die schriftliche Mitteilung seitens des Dienststellenleiters, dass dieser die Fiktionswirkung annimmt und sich somit berechtigt sah, die Ernennungen vorzunehmen.

Dem Personalrat war bei diesen Zeitabläufen jegliche Möglichkeit genommen, z. B. die Einigungsstelle anzurufen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz nach zu suchen. Das gegen diese Praxis eingereichte Beschlussverfahren endete nun mit einem Vergleich. In diesem verpflichtet sich der Dienststellenleiter „künftig in Fällen, in denen der Dienststellenleiter die Zustimmungsverweigerung .... für unbeachtlich hält ... dem Personalrat dies so rechtzeitig vor Umsetzung der Maßnahme mitzuteilen (mindestens 3 Arbeitstage), dass dieser die Möglichkeit hat, hiergegen gegebenenfalls einstweiligen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.“ Der Rechtsstreit ist damit beendet.

*VG Darmstadt Vergleich v. 28.1.2010,  
Az.: 23 K 660/08.DA.PV (1)*

## 3. Altersteilzeit und Teilnahme am Warnstreik/Streik: Verlängerung der Arbeitsphase/Verkürzung der Freistellungsphase?

Das Arbeitsgericht Gießen wird möglicherweise als bundesweit erstes Gericht darüber zu befinden haben, ob es rechtmäßig ist, von einem Arbeitnehmer, der sich in der Arbeitsphase des Blockmodells der Altersteilzeit befindet und sich an einem rechtmäßigen Warnstreik beteiligt hat, zu verlan-

**Tipp**



Viele weitere Informationen zum Thema Personalvertretungsrecht finden Sie auf [www.rehmnetz.de/personalvertretung](http://www.rehmnetz.de/personalvertretung)

gen, dass er die ausgefallene Zeit dergestalt nacharbeitet, dass sich die Arbeitsphase verlängert und die Freistellungsphase verkürzt.

Ausgangslage ist ein Fall aus dem Bereich der hessischen Landesverwaltung. Eine Beschäftigte hatte sich am 12.2. und am 26.2.2009 an jeweils eintägigen Warnstreikaktionen im Rahmen der Tarifrunde 2009 im Bereich der hessischen Landesverwaltung (keine Tarifbindung via TdL) beteiligt. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin mit Schreiben vom März 2009 von ihr, dass sich die Arbeitsphase um einen Tag verlängert, die Freistellungsphase um einen Tag verkürzt. Mehr noch: Neben dem Verlangen der „Nacharbeit“ wurde der Betroffenen auch noch die Vergütung für die Teilnahme am Warnstreik in Höhe von 83,14 € einbehalten. D. h., der Arbeitgeber verlangt nicht nur die Nacharbeit der ausgefallenen Zeit, sondern kürzt zusätzlich die damals zustehende Vergütung. Aus Sicht der Gewerkschaft ver.di, Bezirk Mittelhessen, die mit der Prozessführung beauftragt ist, ein „Ding der Unmöglichkeit“.

Unstreitig ist, dass ein Arbeitnehmer, der sich an einem rechtmäßigen Warnstreik beteiligt, für die ausgefallene Zeit keinen Vergütungsanspruch hat. Im vorliegenden Fall wird es aber zentral um die Frage gehen, ob eine „Nacharbeit“ im Rahmen der Altersteilzeit verlangt werden kann. Soweit zu sehen, ist die Frage bundesweit bislang gerichtlich noch nicht entschieden.

Die Klage wurde mit Schriftsatz v. 11.3.2010 beim Arbeitsgericht Gießen eingereicht. Aktenzeichen ist noch nicht bekannt. Wir werden weiter berichten.

### III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

#### 1. Tarifeinigung ver.di, GEW sowie Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt a. M. Land Hessen

Am Donnerstag, dem 11.3.2010, wurde das insgesamt 6 Tarifverträge umfassende neue Tarifrecht für die rd. 4.000 Beschäftigten der Johann-Wolf-

gang-Goethe-Universität Frankfurt a. M. unterzeichnet. Die Einigung sieht u. a. vor, dass die Arbeitszeit auf einheitlich 40 Stunden festgelegt wird. Ausnahmen gelten für Beschäftigte, die Schicht- und Wechselschichtdienst leisten müssen, sowie Arbeitnehmer ab Vollendung des 58. Lebensjahres. Diese arbeiten auch dann künftig 38,5 Stunden in der Woche, wenn dies im Februar 2010 ihre Arbeitszeit war.

Die Tarifeinigung sieht ferner vor, dass es für die Beschäftigten, die schon Ende 2007 bei der Uni tätig waren, im Falle von künftigen Rechtsformänderungen einen erweiterten Kündigungsschutz bis zum Jahre 2017 gibt. Beschäftigte, die seit 2008 neu eingestellt wurden, erhalten einen erweiterten Kündigungsschutz von bis zu 5 Jahren, gerechnet ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung.

Bestandteil der Tarifeinigung ist ebenfalls eine lineare Einkommenssteigerung in Höhe von 1,2% ab März 2010, sowie ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung als weitere Möglichkeit der geförderten, individuellen Altersvorsorge. Das neue Tarifrecht ist bereits seit dem 1. März in Kraft. Die Verhandlungen waren erforderlich geworden, weil die Universität seit Januar 2008 nicht mehr eine Dienststelle des Landes Hessen, sondern als Stiftungsuniversität rechtlich selbständig ist. Die eigentliche Tarifeinigung wurde bereits Mitte Januar 2010 nach rund zweijährigen Verhandlungen erzielt, die Redaktionsverhandlungen zur textlichen Ausarbeitung dauerten jedoch bis Ende Februar 2010.

#### Tipp



Viele weitere Informationen zum Thema Tarifrecht finden Sie auf [www.rehmnetz.de/tarifrecht](http://www.rehmnetz.de/tarifrecht)

Die Tarifvertragsparteien erklärten, dass es gelungen sei, im Wesentlichen für die Universität das gleiche Tarifrecht zu vereinbaren, wie es seit Januar 2010 auch im Bereich der hessischen Landesverwaltung gilt. Das erzielte Ergebnis könne sich „sowohl für Hessen als auch bundesweit sehen lassen kann“. Man habe Anschluss an die allgemeine Tarifentwicklung des Landes und damit eben auch bei den anderen hessischen Universitäten und Fachhochschulen halten können. Für die Gewerkschaften sei es zudem auch die Basis, mit der nunmehr seit Januar 2010 ebenfalls rechtlich selbständigen Technischen Universität Darmstadt (TUD) ein neues Tarifrecht zu vereinbaren.

#### IV. Vorschau auf die HBR I-Lieferungen in den nächsten Monaten

In dieser Vorschau erhalten Sie einen Überblick über den Inhalt der nächsten Ergänzungslieferungen. Sie gibt den derzeit geplanten Stand wieder, der aber kurzfristig noch geändert werden kann.

##### März:

218. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
Tarifrecht:  
Durchführungshinweise zum TV-H und TVÜ-H

##### April:

219. Aktualisierung der Gesamtausgabe = 106. Aktualisierung der Teilausgabe IV (Beamtenrecht):  
§§ 10, 11, 25 HBG, HGIG, UniklinikG, HPolVO, HLVO-EU, ZuständigkeitsVO Personalangelegenheiten, Hess. LehrerbildungsG

##### Mai:

220. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
107. Aktualisierung der Teilausgabe IV (Beamtenrecht) = 9. Aktualisierung zum BeamtStG:  
§§ 43, 44, 46, 50, 55 – 60 BeamtStG

Nähere Informationen zum Aufbau des Werkes und zu seinen Teilausgaben finden Sie [hier](#).



#### Produkt Tipp

Baßlsperger

##### Einführung in das neue Beamtenrecht

Mit den Neuregelungen durch das Beamtenstatusgesetz sicher umgehen

##### Internetausgabe

Halbjahrespreis für 3 Zugriffe € 24,50,  
weitere Lizenzen auf Anfrage.  
ISBN 978-3-8073-0128-0

Das Beamtenrecht ist durch viele abstrakte Rechtsbegriffe gekennzeichnet und in viele Gesetze und Verordnungen gegliedert, was die Umsetzung in die Praxis erschwert. Diese Einführung dient als Orientierungshilfe für die tägliche beamtenrechtliche Arbeit. So wird die Verflechtung von Beamtenstatusgesetz und LBG für die Anwender in allen Bundesländern deutlich.

- **Extrem praktisch:** Arbeitshilfen, wie z. B. Urkundensmuster, ergänzen die Informationen. Praktische Beispiele und Fälle weisen den Weg.
- **Leicht verständlich:** Grafiken, Übersichten und Schaubilder helfen, die Einzelprobleme und Zusammenhänge besser zu verstehen.
- **Schnell lesbar:** Die wichtigsten beamtenrechtlichen Grundsätze sind optisch hervorgehoben. Verweise führen direkt in die relevanten Normen.
- **Optimal erschlossen:** Sicheres und schnelles Navigieren durch eine übersichtliche Oberfläche, durchdachte Verlinkungen und gute Suchmöglichkeiten.



**Reinhören: das Interview mit Herrn  
Dr. Baßlsperger zur Beamtenrechtsreform**  
[www.rehmnetz.de](http://www.rehmnetz.de)

[\[Testzugang anfordern\]](#)

##### Impressum:

R.v.Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH,  
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg  
E-Mail: [claudia.luz@hjr-verlag.de](mailto:claudia.luz@hjr-verlag.de)  
Tel. 0 62 21/489-146, Fax 0 62 21/489-529  
Ihre Meinung ist uns wichtig!  
Daher freuen wir uns immer über Kritik und Anregungen.

##### Abbestellen:

Sie erhalten diesen Newsletter, weil Sie auf unserer Abonnentenliste eingetragen sind. Selbstverständlich können Sie ihn jederzeit abbestellen, indem Sie eine entsprechende E-Mail schicken an [hbr@hjr-verlag.de](mailto:hbr@hjr-verlag.de).

##### Disclaimer:

Für Inhalte von verlinkten Seiten sowie Links im HBR-Newsletter können wir keine Haftung übernehmen. Sollte ein Link oder dessen Inhalte gegen Rechte verstoßen, entfernen wir diesen, sobald wir davon Kenntnis erhalten.

© 2010, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg



bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20



Ja, ich bestelle:

## Ihre Arbeitshilfen



Expl. \_\_\_\_\_  
 Roetteken (Hrsg.), Rothländer (Hrsg.),  
 Burkholz u.a.  
**Beamtenstatusgesetz**  
 Kommentar  
 Loseblattwerk in 2 Ordnern  
 ISBN 978-3-7685-0953-4  
 € 129,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. \_\_\_\_\_  
 Baßlsperger (Hrsg.)  
**Einführung in das neue Beamtenrecht**  
 Mit den Neuregelungen durch das  
 Beamtenstatusgesetz sicher umgehen  
 Softcover  
 ISBN 978-3-8073-0125-9  
 € 39,90



Expl. \_\_\_\_\_  
 Auerbach  
**Das neue Bundesbeamtengesetz**  
 Synopse mit Kurzerläuterungen  
 zu den Änderungen im BBG  
 Softcover  
 ISBN 978-3-8073-0111-2  
 € 29,90

## Weitere Bestellmöglichkeiten



Bestellhotline:  
0 800 / 21 83-333



Bestellfax:  
0 89 / 21 83-76 20



Per E-Mail:  
kundenbetreuung@hjr-verlag.de



Per Internet:  
www.rehmnz.de



Per Post:  
Verlagsgruppe  
Hühlig Jehle Rehm GmbH  
81677 München



Picken Sie sich  
das Beste heraus!

Wichtige Informationen  
zum Themenkomplex  
Beamtenrecht finden Sie auf  
unserer Homepage!

[mehr Info]

## Disziplinarrecht



Expl. \_\_\_\_\_  
 Gansen (Hrsg.)  
**Disziplinarrecht in Bund und  
 Ländern**  
 Kommentar  
 Loseblattwerk in 3 Ordnern  
 ISBN 978-3-7685-3043-9  
 € 139,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen  
 € 239,95 ohne Aktualisierungslieferungen



Expl. \_\_\_\_\_  
 Zängl, Conrad  
**Bayerisches Disziplinarrecht**  
 Praktiker-Kommentar  
 Loseblattwerk im Ordner  
 ISBN 978-3-8073-0284-3  
 € 99,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen  
 € 229,95 ohne Aktualisierungslieferungen

## Newsletter Beamtenreform

Sie möchten regelmäßig über Neuerungen zum Beamtenrecht informiert werden? Dann abonnieren Sie doch unseren kostenlosen Newsletter Beamtenreform.

[Jetzt abonnieren]



Hier können Sie unser komplettes Titelangbot zum Bereich Beamtenrecht einsehen.

WAN 514360

Einrichtung/Firma

Kundennummer (falls zur Hand)

Besteller/in Vorname/Name

Funktion

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon (freiwillig)\*

Telefax (freiwillig)\*

E-Mail (freiwillig)\*

Ort/Datum

X  
Unterschrift

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

## Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versiegeltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

## Aktualisierungsservice für Loseblattwerke und Software.

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechtsänderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur vollständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen vorbehalten.

Stand März 2010

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

\*Datenschutzhinweis: Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen.  
 Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

rehm