

# Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

## Inhaltsverzeichnis

1. Aktuelles aus der Gesetzgebung.....	1
2. Aktuelles aus der Rechtsprechung.....	1
3. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen .....	3
4. Neues auf Rehmnetz .....	5
5. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten .....	6

## 1. Aktuelles aus der Gesetzgebung

Hier liegt derzeit nichts vor.

## 2. Aktuelles aus der Rechtsprechung

### Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD u. a.

Nach der neueren Rechtsprechung sowohl des *BVerwG* als auch des *HessVGH* zur Frage der Mitbestimmungspflichtigkeit einer Stufenzuordnung gem. § 16 Abs. 3 Satz 4 (Bund & VKA) TVöD ist darauf hinzuweisen, dass nach der h. M. in der Rechtsprechung dieses Mitbestimmungsrecht erst ausgeübt werden kann, wenn es (ggf. mitbestimmte) **Grundsätze** des Arbeitgebers bzw. Dienststellenleiters gibt, wie von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen ist.

Die (für Hessen) einschlägigen **Regelungen** haben folgenden identischen Wortlaut:

§ 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund bzw. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-VKA	§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-H, TV-G-U, TV-TU Darmstadt	§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-UKF
„Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“	„Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“	„Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

In **verschiedenen Verfahren** haben Personalvertretungen in Hessen sowohl aus dem Geltungsbereich des TVöD-Bund als auch des TVöD-VKA Eingruppierungen im Einzelfall widersprochen, weil sie der Auffassung waren, dass die gefundene Stufenzuordnung deshalb nicht korrekt war, weil die Betroffenen über langjährige Berufserfahrungen sowohl innerhalb als auch außerhalb des öffentlichen Dienstes verfügen und von daher von der Möglichkeit einer höheren Stufenzuordnung „zur Deckung des Personalbedarfs“ Gebrauch zu machen sei.

Noch in einer der ersten Entscheidungen zur Frage der Mitbestimmungspflichtigkeit der Stufenzuordnung hatte das BVerwG im **August 2008** entschieden, dass auch in dem hier vorliegenden Fall ein Mitbestimmungsrecht besteht (BVerwG v. 27.8.2008, PersR 2008, S. 500 = ZTR 2008, S. 689). Diese Auffassung hat das Gericht mittlerweile geändert. In einer weiteren Entscheidung hatte das BVerwG auf der Grundlage des insoweit mit dem o. a. Tarifrecht vergleichbaren § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L nunmehr entschieden, dass „die Mitbestimmung bei Eingruppierung .... in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L erst zum Zuge (kommt), wenn die Dienststelle – unter Beachtung der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung...– Grundsätze zur Anrechnung förderlicher Berufstätigkeit beschlossen hat.“ (BVerwG v. 13.10.2009, PersR 2009, S. 501 ff.).

Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass im Falle des Fehlens solcher Grundsätze „es an der Ausfüllung der tariflichen Ermessensvorschrift durch abstrakt-generelle Regelungen“ fehlt, „deren Anwendung durch den Dienststellenleiter der Personalrat mit zu beurteilen hätte“ (a.a.O., S. 505). Diese Entscheidung hat in der Literatur zu Kritik geführt. Baden (PersR 2010, S. 53 <54>) hat deutlich gemacht, dass auch bei Fehlen einer generellen Regelung eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers vorliegt, die der Mitbeurteilung durch die Personalvertretung unterliegt. Ähnlich auch Altvater u. a., 7. Aufl., § 75 BPersVG Rn. 37c.

Das VG Frankfurt a. M. ist der Auffassung des BVerwG ausdrücklich nicht gefolgt. In einer Entscheidung vom März 2010 in einem Verfahren aus dem Geltungsbereich des TVöD-VKA bzw. des HPVG vertritt es die Auffassung, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Stufenzuordnung auch dann zum Zuge komme, wenn eine abstrakt-generelle Regelung zur Anwendung des § 16 Abs 2 Satz 3 TVöD-VKA nicht vorliegt. Das Mitbestimmungsrecht könne nämlich immer noch dahingehend angewandt werden, dass die Personalvertretung versucht, Benachteiligungen für einzelne Beschäftigte abzuwenden (VG Frankfurt a. M. v. 1.3.2010, PersR 2010, S. 241). Diese Entscheidung wurde nicht rechtskräftig, es wurde Beschwerde zum HessVGH eingelegt.

In einem weiteren Beschluss v. 7.3.2011 hat das BVerwG zwischenzeitlich dann auf der Grundlage des TVöD (Bund) / BPersVG insoweit entschieden, dass „die Mitbestimmung bei Eingruppierung in den Fällen des § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund erst zum Zuge“ komme, „wenn die Dienststelle unter Beachtung der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung gem. § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG Grundsätze zur Anrechnung förderlicher Berufstätigkeit beschlossen hat“. Es handelte sich um ein hessisches Verfahren.

Zur Begründung führt das Gericht u. a. aus, dass § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund dem Arbeitgeber ein Ermessen bei der Stufenfindung in den Fällen einräume, in denen es aus Gründen der Personalgewinnung angezeigt sei, „Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise“ zu berücksichtigen. Die Ausübung eines solchen Ermessens könne für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbeurteilung sein (BVerwG v. 7.3.2011, Az.: 6 P 15.10). Allerdings könne der Dienststellenleiter Grundsätze für die Anerkennung

## Produkt Tipp

v: Roetteken

### Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG



Loseblattwerk in 3 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-6602-5  
€ 159,95 zzgl. Aktualisierungen  
€ 199,95 ohne Aktualisierungen

[\[mehr Info\]](#)

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz hat vielfältige Auswirkungen auf die Organisation öffentlicher Dienstleistungen und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Der Kommentar gibt eine Hilfe bei der Anwendung des Gesetzes und bietet zugleich auch Anregungen, wo und wie Verbesserungen im Sinne von mehr Gleichberechtigung gemacht werden können.

solcher Zeiten aufstellen, die dann ihrerseits der Mitbestimmung unterliegen (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG).

Gegen die Entscheidung des *VG Frankfurt a. M.* v. 1.3.2010 wurde die Beschwerde zum HessVGH zugelassen und auch eingelegt (Aktenzeichen des Verfahrens beim HessVGH: 22 A 819/10.PV). Am 7.4.2011 fand dort die mündliche Verhandlung und Entscheidungsverkündung statt. Nach den vorliegenden Informationen hat der HessVGH der Beschwerde stattgegeben und damit die Entscheidung des *VG Frankfurt a. M.* vom März 2010 aufgehoben. Das Gericht soll sich im Wesentlichen der neueren Entscheidung des BVerwG v. 7.3.2011 angeschlossen haben und auch für den Bereich des TVöD-VKA bzw. des HPVG die Auffassung vertreten, dass eine Mitbestimmung bei der Stufenfindung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-VKA erst dann zur Anwendung komme, wenn der Arbeitgeber Richtlinien hierzu aufgestellt habe. Diese sind zwar auch nach § 74 Abs. 1 Nr. 13, 1. und 2. Alt. HPVG mitbestimmungspflichtig, solange solche Richtlinien jedoch nicht bestünden, wie wohl in dem vorliegenden Fall, könne es eine Mitbestimmung nicht geben.

Zudem vertritt der HessVGH wohl die Auffassung, dass es dem Personalrat möglich sein soll, in Ausübung seines Initiativrechtes die Schaffung solcher Richtlinien zu beantragen. Ebenfalls nach den vorliegenden Informationen soll der HessVGH in diesem Verfahren die Revision zum BVerwG nicht zugelassen haben. Wollte der antragstellende Personalrat eine erneute Befassung des BVerwG mit diesem Thema erreichen, müsste zunächst eine Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt werden. Dies stellt eine zusätzliche Hürde dar.

Genauer kann jedoch erst nach Vorlage der schriftlichen Entscheidungsgründe mitgeteilt werden.

## Unsere Themenseite zum Tarifrecht

Vielfältige Informationen zum Tarifrecht finden Sie auch auf unserer [Rehmnetz-Themenseite](#):

## 3. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

### Tarifeinigung 2011 in Hessen

Kernpunkte der Einigung mit dem Land Hessen im Rahmen der Tarif- und Besoldungsrunde 2011 in Hessen:

- Eine Einkommensverbesserung, die im Gesamtvolumen dem entspricht, was auch Beschäftigte in anderen Bundesländern erhalten.
- Die Vereinbarung, Anfang 2012 Verhandlungen über eine Entgeltordnung aufzunehmen, die nach Möglichkeit zum 1.1.2014 in Kraft gesetzt wird.
- Die Verlängerung der Fristen für den Vollzug eines laufenden Bewährungsaufstieges etc. bis zunächst 31.12.2012.
- Eine Gefahrenzulage für den Bereich der Straßen- und Verkehrsverwaltung und
- eine Neugestaltung der Übernahmeregulierung für Auszubildende nach dem BBiG sowie im Bereich der Pflege.

Diese Einigung konnte in der 5. Verhandlungsrunde am 4. und 5.4.2011 und nach einem eintägigen Warnstreik am 28.2. erreicht werden. Die Tarifkommissionen der beteiligten Gewerkschaften haben dem Ergebnis zum Teil einstimmig zugestimmt. Die Gewerkschaft ver.di führt noch bis zum 2.5.2011 eine Mitgliederbefragung durch. Die Erklärungsfrist endet am 3.5.2011. Nachstehend die wichtigsten Eckpunkte:

Es sind folgende **Einkommenssteigerungen** vorgesehen:

- Im Jahr 2011 gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 360,00 € (Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten: 120,00 €) und ab dem 1.4.2011 eine Tarifierhöhung von 1,5% (auch für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten). Die Auszahlung der Einmalzahlung soll nach Möglichkeit spätestens zum 30.6.2011 erfolgen.
- Mit Wirkung zum 1.3.2012 gibt es eine weitere, lineare Einkommenserhöhung um 2,6%. Aus-

zubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten ebenfalls 2,6%.

- Die Garantiebeträge nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-H, die Bereitschaftsdienstentgelte nach Anlage B zum TV-H und die Besitzstandszulagen nach §§ 9, 11 TVÜ-H erhöhen sich ebenfalls zum 1.4.2011 um 1,5% und zum 1.3.2012 um 2,6%.
- Die Laufzeit der Einkommenserhöhung beträgt 2 Jahre (1.1.2011 bis 31.12.2012). Im Jahre 2013 steht dann die nächste Tarifrunde an.

## Entgeltordnung

Man hat sich darauf verständigt, ca. ab Frühjahr 2012 Verhandlungen zu einer Entgeltordnung (= Eingruppierungsregelungen) auf der Grundlage des TV-H aufzunehmen. Ziel ist es, die neuen Eingruppierungsregelungen nach Möglichkeit mit Wirkung zum 1.1.2014 in Kraft zu setzen. Die Frist für den Vollzug laufender Bewährungsaufstiege sowie für die Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen wird bis zum 31.12.2012 verlängert. Über eine weitere Verlängerung ist im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2013 zu entscheiden.

## Gefahrenzulage für den Bereich der Straßen- und Verkehrsverwaltung

Für die Beschäftigten im Bereich der hessischen Straßen- und Verkehrsverwaltung wird für die Zeit ab dem 1.1.2012 eine Gefahrenzulage in Höhe von 25,00 € monatlich gezahlt. Die Details müssen noch vereinbart werden.

## Weiterentwicklung der Regelung zur Übernahme von Ausgebildeten

Für den Bereich der Auszubildenden nach dem BBiG wurde eine Weiterentwicklung der Ende 2010 ausgelaufenen Regelung zur Übernahme vereinbart. Im Einzelnen:

- a) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Auszubildende nach erfolgreicher Abschlussprüfung für die Dauer von mindestens 12 Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Das gilt nur dann nicht, wenn die Ausbildung über den Bedarf hinaus erfolgte. Der Bedarf ist ausdrücklich zum Zeitpunkt des Beginns des Ausbildungsverhältnisses bezogen auf das wahrscheinliche Ende des Ausbil-

dungsverhältnisses zu ermitteln und festzustellen. Also Einstellung 2011; Ermittlung des Bedarfs im Jahr 2011 für das Jahr 2014.

- b) Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung mit der Note „gut“ bestanden haben, werden für die Dauer von 12 Monaten übernommen, wenn nicht in der Person liegende oder gesetzliche Gründe entgegenstehen oder ebenfalls kein Bedarf besteht. Allerdings ist hier der Bedarf beim Arbeitgeber Land Hessen insgesamt festzustellen.

## Abschlussprämie für Auszubildende

Schon bisher gab es für das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie in Höhe von 400,00 €. Für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem Jahr 2011 beginnen, wird diese erhöht, gleichzeitig aber nach der Note gestaffelt:

- 500,00 € für die Abschlussnote „sehr gut“ oder „gut“
- 400,00 € für die Abschlussnote „befriedigend“
- 300,00 € für die Abschlussnote „ausreichend“.

Diese Regelung gilt sowohl für Auszubildende nach dem BBiG als auch für diejenigen in den Pflegeberufen.

Für diejenigen, die ihre Ausbildung im Jahre 2010 begonnen haben, bleibt es bei der bisherigen Regelung von einheitlich 400,00 €.

## Beamtinnen & Beamte

Anders als 2009 enthält das Einigungspapier keine definitive Aussage zur Frage der Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, die Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie die Versorgungsempfänger. Die Gewerkschaften hatten dies gefordert, auch eine mündliche Zusicherung durch Innenminister Boris Rhein (CDU) liegt nicht vor. Es wird ein entsprechender Gesetzesentwurf abzuwarten sein.

Im Ergebnis bedeutet dieser Tarifabschluss auch, dass im Verhältnis zum Tarifergebnis bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder v. 10.3.2011 u. a. bezogen auf das Jahr 2012 wie folgt abgewichen wird:



Erhöhung TdL 2012	Erhöhung Hessen
Erhöhung zum 1.1.2012 um 1,9% sowie anschließend um 17,00 €	Erhöhung um 2,6% ab dem 1.3.2012

Das bedeutet, dass Hessen anders als seit 2010 dann ab dem 1.1.2012 keine Übereinstimmung mit der Entgelttabelle auf der Grundlage der TV-L Tabelle mehr haben wird.

### **ver.di Hessen erreicht Tarifiergebnis in den Tarifverhandlungen für die drei hessischen Staatstheater**

Für die rund 1.000 Beschäftigten der drei hessischen Staatstheater in Wiesbaden, Darmstadt und Kassel gelten spätestens ab September diesen Jahres einheitliche Regelungen in Bezug auf die Zahlung einer Theaterbetriebszulage, der Gewährung eines Zusatzurlaubs im Umfang von 4 Kalendertagen pro Jahr sowie eines Ausgleichs für das Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen.

Mit diesem Abschluss wird parallel zum allgemeinen Tarifiergebnis für den Bereich des Landes ein Schlusspunkt unter eine über einjährige Auseinandersetzung mit dem Land Hessen gesetzt. Die Verhandlungen waren erforderlich geworden, weil seit Januar 2010 auch in der hessischen Landesverwaltung ein einheitliches Tarifrecht gilt, das nicht mehr nach den früheren Statusgruppen Angestellte einerseits bzw. Arbeiter andererseits unterscheidet. Die bis dahin geltenden unterschiedlichen Zulagen und Ausgleichsregelungen mussten vereinheitlicht werden.

Die Theaterbetriebszulage bzw. die zusätzlichen Urlaubstage dienen dem Zweck, den Besonderheiten des Dienstes in Theatern, der durch unregelmäßige Arbeitszeiten, Nachtdienste sowie Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen gekennzeichnet ist, zu honorieren. Nach ver.di-Angaben beträgt eine durchschnittliche Höhe der neuen Theaterbetriebszulage rd. 370,00 € mtl. Das Tarifiergebnis sieht zudem vor, dass diejenigen Beschäftigten, die nach altem Tarifrecht Anspruch auf eine höhere Zulage hatten, eine Besitzstandsregelung erhalten.

Bestandteil des jetzt erreichten Tarifabschlusses ist es auch, dass die Beschäftigten, die keine Künstler oder Darsteller sind, gleichwohl aber ähnliche Leistungen „auf offener Bühne“ erbringen, eine Sonderleistung erhalten. Diese wird künftig in pauschalierter Höhe von 3,70 € pro Dienstleistung auf offener Bühne oder hinter der Szene gezahlt und ab dem Jahre 2012 im Rahmen allgemeiner Einkommenserhöhungen auch dynamisiert. Letzteres war bislang nicht der Fall.

Die zuständige ver.di Tarifkommission hatte Anfang April dem Ergebnis zugestimmt. In einer einwöchigen Mitgliederbefragung wurde zudem die Zustimmung der Mitglieder eingeholt. Mit einem Beginn der Redaktionsverhandlungen ist Anfang Mai 2011 zu rechnen.

*Christian Rothländer,  
Sekretär beim ver.di Landesbezirk Hessen,  
Ressort 2, Beamtenpolitik und Mitbestimmung,  
Frankfurt a. M.*

## **4. Neues auf Rehmnetz**

### **4.1 Fachbeiträge**

#### **Betriebliches Eingliederungsmanagement – Ablaufplan**

§ 84 Abs. 2 SGB IX beschreibt die Mindestanforderungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Diese Regelung begründet eine Initiativpflicht des Arbeitgebers, bei längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten die betroffenen Beschäftigten mithilfe des BEM zu unterstützen.

Lesen Sie [hier](#) mehr dazu

### **4.2 Blog zum Beamtenrecht**

Unser Experte Dr. Maximilian Baßlsperger kommentiert wöchentlich die Beamtenreform und ihre Folgen – immer mit einem wachsamem und kritischen Auge. Lesen Sie im Blog:

#### **Die neuesten Themen:**

- [„Du sollst kein falsches Zeugnis geben wider Deinen Nächsten!“](#)
- [Zur „Fort-Entwicklung“ des Laufbahnrechts](#)

- [Aufstieg „light“ und Ämterpatronage](#)

Zu weiteren Blog-Beiträgen geht es [hier](#).

#### 4.3 Newsletter zum Beamtenrecht

Abonnieren Sie auch unseren monatlichen Newsletter zum Beamtenrecht – mit aktuellen Themen aus dem Statusrecht, Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht oder dem Beihilferecht. Sie finden die Ausgaben [hier](#).

Weitere Newsletter-Angebote können Sie [hier](#) abonnieren – u.a. zu den Themen Tarifrecht, Arbeitsrecht oder Kindergeldrecht.



#### Neue Helfer in Ihrem Arbeitsbereich interessieren Sie immer?

Dann entsenden Sie Ihren persönlichen Produkt-Scout und lassen von ihm Neues auskundschaften.

[\[www.rehmnetz.de/Produkt-Scout\]](http://www.rehmnetz.de/Produkt-Scout)

#### Produktipp

v: Roetteken

#### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen



Loseblattwerk in 4 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-6344-4  
€ 149,95 zzgl. Aktualisierungen  
€ 239,95 ohne Aktualisierungen

[\[mehr Info\]](#)

#### 5. Vorschau auf die HBR-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.

##### April:

235. Aktualisierung der Gesamtausgabe = 62. Aktualisierung der Teilausgabe I  
§ 74 HPVG (erster Teil), § 112 HPVG, WO-HPVG

##### Mai:

236. Aktualisierung der Gesamtausgabe = 63. Aktualisierung der Teilausgabe I  
§ 74 HPVG (zweiter Teil)

##### Juni:

237. Aktualisierung der Gesamtausgabe = Tarifrecht

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

##### 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

##### 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.

© 2011, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg

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



Ja, ich bestelle:

## Ihre Arbeitshilfen



Expl. \_\_\_\_\_  
v. Roetteken/Rothländer  
**Hessisches Bedienstetenrecht – HBR**  
Gesamtausgabe  
Loseblattwerk in 15 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-9311-3  
€ 379,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Auch erhältlich als Teilausgaben:

Expl. \_\_\_\_\_  
Teil I:  
**Personalvertretungsrecht**  
Loseblattwerk in 3 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-9511-7  
€ 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Expl. \_\_\_\_\_  
Teil IV:  
**Beamtenrecht**  
Loseblattwerk in 7 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-9811-8  
€ 269,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. \_\_\_\_\_  
v. Roetteken  
**Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG**  
Loseblattwerk in 3 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-6602-5  
€ 159,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. \_\_\_\_\_  
v. Roetteken/Rothländer  
**Beamtenstatusgesetz**  
Kommentar  
Loseblattwerk in 2 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-0953-4  
€ 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

## Jetzt bereits vormerken:

Rothländer  
**Leitfaden für die Personalratswahlen nach dem HPVG**  
Die Neuauflage erscheint rechtzeitig zu den Wahlen 2012!



Picken Sie sich  
das Beste heraus!

Wichtige Informationen  
zum Themenkomplex  
Beamtenrecht finden Sie auf  
unserer Homepage!

[mehr Info]



## 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  
Hühig Jehle Rehm GmbH  
81677 München



## Der Blog zur Beamtenrechtsreform

mit Dr. Maximilian Baßlperger, Experte auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts und seit 15 Jahren als Kommentator für das Bayerische Beamtenrecht tätig; Dozent an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern.

[>>> zum Blog](#)
Live und ungefiltert!  
Blog rund um das Thema  
Gleichstellungsrecht

mit Kristin Rose-Möhring, Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ); Mit-herausgeberin der GiP.

[>>> zum Blog](#)

**Hier** können Sie unser komplettes Titelangbot  
zum Bereich Beamtenrecht einsehen.

WAN 515186

Einrichtung/Firma

Kundennummer (falls zur Hand)

Besteller/in Vorname/Name

Funktion

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon (freiwillig)\*

Telefax (freiwillig)\*

E-Mail (freiwillig)\*

Ort/Datum



Unterschrift

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

**\*Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühig 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 Hühig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühig 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 April 2011