

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung	1
1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz verabschiedet	1
2. Hessisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014	6
II. Aktuelles aus der Rechtsprechung	7
1. VG Wiesbaden zur Anwendung des § 64 Abs. 2 Satz 1 HPVG	7
2. VG Berlin zur Anerkennung von Zeiten „einschlägiger Berufserfahrung“	8
III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen	8
Redaktionsverhandlungen zum TV-H abgeschlossen	8
IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten	9
V. Neues auf Rehmnetz	9
1. News	9
2. Fachbeitrag	9
3. Personalmanagement	9

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (2. DRModG) verabschiedet

Im Newsletter 3 (Mai 2013), Seite 1 hatten wir über den Stand des Gesetzgebungsverfahrens zum 2. DRModG berichtet. Kurz nach Redaktionsschluss des Newsletters erfolgte am 23.5.2013 der Gesetzesbeschluss des Landtages. Das Gesetz ist verabschiedet und wird in seinen wesentlichen Teilen zum 1.3.2014 in Kraft treten. Nachfolgend noch einmal die wesentlichsten Inhalte:

I. Allgemeines Beamtenrecht

Das Hessische Beamtengesetz (HBG) war bereits im April 2009 in einem ersten Schritt an die Bedingungen des neuen Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) angepasst worden. Nunmehr werden folgende Neuerungen vorgenommen:

- a) Erstmals wird direkt im Gesetz die Verpflichtung festgelegt „die Befähigung und fachliche Leistung ... regelmäßig zu beurteilen“ (§ 59 Abs. 1

Satz 1 HBG). Damit wird die dienstliche Beurteilung gesetzlich normiert. Deren Einzelheiten hingegen sollen in einer gesonderten Verordnung geregelt werden.

- b) Künftig sollen auch Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf aus familiären Gründen (Kind unter 18 Jahren oder Pflege naher Angehöriger) Teilzeitarbeit ausüben dürfen, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird (§ 63 Abs. 2 HBG).
- c) Teilzeitarbeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens jedoch mit 15 Stunden pro Woche soll statt derzeit max. 15 Jahre künftig max. 17 Jahre möglich sein (§ 63 Abs. 3 HBG).
- d) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen soll statt derzeit max. 12 Jahre künftig max. 14 Jahre möglich sein (§ 64 Abs. 1 HBG).
- e) Das gewerkschaftliche Beteiligungsverfahren (§ 95 HBG) und auch die Landespersonalkommission (§ 98 HBG) bleiben bestehen. Dies gilt auch für die Aufgabenstellung und die personelle Zusammensetzung der Landespersonalkommission.

f) Es bleibt bei dem Anspruch auf Dienstbefreiung z. B. zur Ausübung einer gewerkschaftlichen Betätigung (§ 69 Abs. 3 HBG). Die ursprüngliche Absicht, die analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung auch auf die Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. Zt. §§ 215 Abs. 1 i. V. m. § 106 Abs. 4 HBG) ersatzlos zu streichen, wurde aufgegeben. § 1 Abs. 3 HBG stellt jetzt klar, dass die §§ 69 und 70 HBG auch „für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes“ gelten.

g) Entsprechend wurde auch die Absicht, die analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung für den Tarifbereich in der HUrIVO ersatzlos zu streichen, aufgegeben. Es bleibt bei der bisherigen Regelung (§§ 1 Abs. 2; 16 HUrIVO).

II. Laufbahnrecht

Der „*einfache Dienst*“ wird abgeschafft. Künftig gibt es nur noch die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (§ 13 Abs. 3 HBG). Zudem werden die derzeit rd. 100 bestehenden Fachrichtungen auf 11 reduziert. So sollen z. B. die Fachrichtungen der „Allgemeinen Verwaltung“, der „Feuerwehr“, der „Steuerverwaltung“ und der „Justiz“ bestehen bleiben. Ob es auch künftig das Instrument des „prüfungsfreien Aufstiegs“ geben wird, ergibt sich aus den vorliegenden Unterlagen nicht. Derartige Regelungen können in der Hessischen Laufbahnverordnung getroffen werden, die als Entwurf nicht vorliegt.

Die **europäischen Bildungsabschlüsse** werden verankert. So ist der Abschluss eines Bachelorstudiums oder eines gleichwertigen Hochschulstudiums Zugangsvoraussetzung zum gehobenen Dienst. Der Abschluss eines Masterstudiums oder eines gleichwertigen Hochschulstudiums ist die Zugangsvoraussetzung zum höheren Dienst.

Der laufbahnrechtliche Begriff „*Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren*“ wird ersetzt durch den Begriff des „*feuerwehrtechnischen Dienstes*“ (§ 1 Abs. 1 FeuerwehrlaufbahnVO).

III. Besoldungsrecht

Zu den Kernpunkten des Gesetzes gehört die Schaffung des neuen HBesG, dass nicht nur das bisher „statisch“ fortgeltende BBesG ablöst, sondern gleichzeitig auch eine neue Struktur der Besoldungstabelle bringt. Das System des Besoldungsdienstalters als Berechnungsgrundlage für die Einreihung in die Besoldungstabelle wird aufgegeben. Es gilt der Grundsatz der Zuordnung zur Stufe 1 der Tabelle und das System von Stufenlaufzeiten, die nichts mehr mit dem Lebensalter zu tun haben. Die neue Tabelle gilt direkt und unmittelbar ab dem 1.3.2014 für diejenigen, die ab dem 2.3.2014 neu in das Beamtenverhältnis berufen werden. Für diejenigen, die sich am 28.2. bzw. am 1.3.2014 bereits im Beamtenverhältnis befinden, gilt ein gesondertes Überleitungsrecht (§ 1 HBesVÜG). Gleiches gilt dann auch für die Versorgungsempfänger.

a) Erstmals wird eine klare Regelung aufgenommen, ab wann besoldungsrechtliche Ansprüche verjähren. Es gilt die (übliche) zivilrechtliche Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 13 HBesG; § 195 BGB). Durch Rechtsprechung war dies schon bislang Praxis.

b) An dem „*Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung*“ sowie der Bestimmung des Grundgehaltes nach dem verliehenen Amt wird festgehalten (§§ 21, 22 HBesG).

c) Auch das System der Stellenobergrenzen bleibt erhalten (§ 27 HBesG).

d) Wie schon im Tarifbereich (TVöD, TV-H) wird künftig das Grundgehalt jedoch nicht mehr ausgehend vom Besoldungsdienstalter (= 21. Lebensjahr) sondern nach Stufen bemessen. Grundsätzlich erfolgt mit der Einstellung die Einordnung in die Stufe 1 der jeweiligen Besoldungsgruppe (§ 28 Abs. 2 Satz 1 HBesG). „Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit“ u. a. können bei der Stufenfestsetzung berücksichtigt werden (§ 29 Abs. 1 HBesG). Dies gilt auch für sonstige Zeiten, „soweit diese für die Verwendung förderlich sind“ (§ 29 Abs. 1 Satz 2 HBesG). Letztlich wird damit das tarifvertragliche System übernommen (§ 16 Abs. 2 TVöD-AT; § 16 Abs. 2 TV-H). Das weitere Aufsteigen erfolgt dann nach der dienstlichen Erfahrungszeit (§ 28 Abs. 3 HBesG):

Stufe	Dauer der Stufenlaufzeit	dann Aufstieg in Stufe...
1	2 Jahre	2
2	3 Jahre	3
3	3 Jahre	4
4	3 Jahre	5
5	4 Jahre	6
6	4 Jahre	7
7	4 Jahre	8

Die **Stufe 8** ist die **neue Endstufe** für alle Besoldungsgruppen. Damit kann das Endgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe nach 23 Jahren erreicht werden.

e) Offen bleibt, wie in Zukunft die **Stufenzuordnung nach einer Beförderung** (unabhängig von der Überleitung) erfolgen soll. Aktuell ist es so, dass im Falle einer Beförderung die Stufenzuordnung unverändert bleibt, da sie sich nach dem Besoldungsdienstalter richtet, das sich aus Anlass der Beförderung nicht verändert. Da die künftige Besoldung sich aber nach Erfahrungsstufen richtet, stellt sich die Frage der Stufenzuordnung nach einer Beförderung. Im Bereich des Bundes wird die zugeordnete Stufe im Falle einer Beförderung mitgenommen. Lediglich aus der Begründung zum Gesetzentwurf ergibt sich das hier dargestellte Verfahren der Stufenzuordnung nach einer Beförderung (LT.-Drucks. 18/6558 v. 28.11.2012, S. 258). Danach wird die in der niedrigeren Besoldungsgruppe erreichte Stufe mitgenommen, die hier verbrachte Zeit wird auf die weitere Stufenlaufzeit angerechnet.

f) Bei „*dauerhaft herausragenden Leistungen*“ besteht die **Möglichkeit, das Grundgehalt der nächsten Stufe vorweg zu gewähren** (§ 28 Abs. 4 Satz 1 HBesG). An der eigentlichen Stufenzuordnung ändert dies nichts. Einzelheiten sollen in einer Rechtsverordnung geregelt werden. Demgegenüber ist die Möglichkeit des Anhaltens des Stufenaufstiegs nicht mehr vorgesehen (Ausnahme: Dienstenthebung wegen Disziplinarverfahren).

g) Auch die **Besoldungsordnung R** wird auf das System von Erfahrungsstufen umgestellt (§ 41

HBesG). Damit werden (auch) die Konsequenzen aus den vorliegenden Entscheidungen des VG Frankfurt a. M. zur Unwirksamkeit des jetzigen Systems gezogen. Künftig gilt auch hier, dass mit der erstmaligen Einstellung die Stufe 1 der jeweiligen Besoldungsgruppe zuerkannt wird. Der Aufstieg erfolgt dann alle 2 Jahre.

h) Das System der familienbezogenen Besoldungsbestandteile bleibt bestehen (§ 42 ff. HBesG), es wird allerdings umgestaltet. Derzeit bestehen zwei Stufen, die im Übrigen nach Besoldungsgruppen gestaffelt sind (A 2 bis A 8 einerseits sowie alle anderen). Künftig gibt es unabhängig von der Besoldungsgruppe 2 Stufen, wobei sich ab der Stufe 2 die konkrete Stufe nach der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder richtet (§ 43 Abs. 2 Satz 3 HBesG). Im Einzelnen: Verheiratete und in Lebenspartnerschaft Lebende (Stufe 1), verheiratete und in Lebenspartnerschaft Lebende mit Anspruch auf Kindergeld (Stufe 2). Besondere Regelungen gibt es für ledige und geschiedene Beamtinnen und Beamte bzw. solchen, deren Lebenspartnerschaft aufgehoben ist, wenn sie Kindergeld beziehen (§ 42 Abs. 3 HBesG).

i) Auch künftig sollen bei besonderen Leistungen **Leistungsprämien und Leistungszulagen** gezahlt werden können. Neu ist, dass auch „*Sonderurlaub in Höhe von bis zu drei Arbeitstagen je Kalenderjahr*“ als Leistungskomponente gewährt werden kann (§ 46 Abs. 1 Satz 1 HBesG). Diese Regelungen gelten jedoch nur für Beamtinnen und Beamten in der A-Besoldung. Für den kommunalen Bereich gilt die Besonderheit, dass ein z. B. nach § 18 TVöD vereinbartes, betriebliches System um den Personenkreis der Beamtinnen und Beamten erweitert werden kann. Es dürfen dann aber nur entweder Prämien oder Zulagen gewährt werden. Eine parallele Gewährung von Sonderurlaub z. B. ist ausgeschlossen (§ 46 Abs. 5 HBesG).

j) Die **Besoldungsordnung W** (§§ 32 ff. HBesG) ist im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens aufgenommen und nunmehr integraler Bestandteil des neuen HBesG. Vor dem Hintergrund einer Entscheidung des BVerfG war hier eine Neuregelung erforderlich.

IV. Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz

Wer bis zum 28.2.2014 in ein Beamtenverhältnis berufen wird, für den gilt das gesonderte Hessische Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG). Dieser Personenkreis wird unter Beachtung folgender Eckpunkte in die neue Tabelle übergeleitet.

- Es erfolgt eine Überleitung in die Besoldungsgruppe, in der man sich zum Zeitpunkt der Überleitung befand (z. B. von A 9 BBesO A in A 9 HBesO A).
- Die Zuordnung zu einer Stufe oder einer Überleitungsstufe innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe erfolgt materiell auf der Grundlage, die dem Grundgehalt zum Zeitpunkt der Überleitung entspricht (= Februar 2014; § 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 HBesVÜG).
- Beim weiteren Aufstieg innerhalb der Stufen erfolgt eine Unterscheidung in die Fälle, die in eine **Überleitungsstufe** und die Fälle, die in eine **Stufe** übergeleitet wurden. Wer in eine Überleitungsstufe eingereiht wird, erreicht die zugehörige Stufe grundsätzlich zu dem Zeitpunkt, zu dem er nach altem Recht die nächste Stufe erreicht hätte (§ 4 Abs. 2 Satz 1 HBesVÜG). Wer in eine Stufe übergeleitet wird, für den gilt ab diesem Zeitpunkt das neue Recht der Stufenlaufzeit nach § 28 Abs. 3, 4 HBesG (s. oben; § 4 Abs. 1 Satz HBesVÜG).

Bei der Berechnung der Überleitung ist zu beachten, dass im Gesetz jeweils die Grundgehaltssätze der derzeit noch seit dem 1.10.2012 geltenden Besoldungstabelle zu Grunde gelegt werden, weil diese auch Grundlage für die amtliche Überleitungstabelle (Anlage 1 zum HBesVÜG) sind. Im Zusammenhang mit Beratung und Verabschiedung des seit Mitte Mai 2013 in der Beratung befindlichen Gesetzentwurfes für ein Hessisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 (HBVAnpG 2013/2014) muss die Tabelle angepasst werden. Gesetzlich ist sichergestellt, dass die Berechnung der Überleitung im Februar 2014 auf der Grundlage der dann geltenden Grundgehaltstabelle erfolgt (§ 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 HBesVÜG). Bei einer beispielhaften Berechnung zum jetzigen Zeitpunkt können diese Beträge jedoch nicht verwandt werden.

Das System und die **Höhe der Sonderzahlung** werden unverändert beibehalten.

An dem System von **Amts- und Stellenzulagen** wird festgehalten (§ 45 HBesG). Auch künftig wird es danach z. B. eine Zulage für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehren geben. Diese Zulage wird auch für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die Vorbereitungsdienst leisten, gezahlt. Die Zulage ist nicht ruhegehaltfähig (Vorbem. II, Nr. 7 zu den Besoldungsordnungen A und B).

V. Versorgungsrecht

Das 2. DRModG enthält auch eine komplette Aufnahme/Wiedergabe des erst zum 1.1.2011 in Kraft getretenen HBeamtVG. Gleichwohl wird jedoch an der 2011 eingeführten „*Pension mit 67*“ (§ 80 HBeamtVG) mit allen Übergangsregelungen auch für den Bereich des Justizvollzuges und der Feuerwehr (§§ 113, 114 i. V. m. § 112 HBG) festgehalten.

- a) Es entfällt die bisherige Einschränkung, dass nur Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden. Künftig werden somit auch grundsätzlich Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahrs anerkannt. Dies gilt aber u. a. nur dann, wenn es sich um Zeiten handelt, die dem Grunde nach als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anzuerkennen sind (z. B. nach § 10 HBeamtVG). Auch diese Regelung tritt mit Wirkung zum 1.3.2014 in Kraft. Eine gesonderte Übergangsregelung für an diesem Tag vorhandene Versorgungsempfänger besteht nicht (§ 78 HBeamtVG).
- b) Es bleibt dabei, dass für jedes Jahr 1,79375 % als Ruhegehaltssatz anerkannt werden, der maximale Ruhegehaltssatz beträgt unverändert 71,75 %. Damit kann der maximale Satz nach 40 Jahren erreicht werden ($1,79375 \times 40 = 71,75\%$).
- c) Neu geregelt ist die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis, um z. B. im privaten Bereich eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Hierfür wird das neue Instrument des „**Altersgeldes**“ geschaffen (§§ 76 ff. HBeamtVG). Die Zahlung des **Altersgeldes** lebt dann auf, wenn die Regelaltersgrenze nach dem HBG erreicht ist oder aber

ein sozialversicherungsrechtlicher Fall der Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) eintritt.

- d) Um Altersgeld zu erlangen, muss eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt sein. Die Berechnung des Altersgeldes erfolgt so, als sei es eine übliche Pension.
- e) Betroffene haben eine **Wahlmöglichkeit**. Innerhalb von 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis kann der Antrag gestellt werden, die Nachversicherung im Bereich der DRV vorzunehmen. In diesem Fall erlischt (natürlich) der Anspruch auf das Altersgeld. Wird dieser Antrag nicht gestellt, geht der Dienstherr davon aus, dass die Zahlung des Altersgeldes gewünscht ist.
- f) Der Antrag auf Zahlung des Altersgeldes ist innerhalb von 3 Monaten nach Erfüllung der Voraussetzungen (Erreichen der Altersgrenze etc.) zu stellen. Dabei handelt es sich um eine Ordnungsfrist und nicht um eine Ausschlussfrist; wird der Antrag später gestellt, erfolgt auch die Zahlung später (§ 76 Abs. 3 HBeamVG).
- g) Analog der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungszeiten werden auch alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen **Versorgungsempfänger in die neue Tabelle übergeleitet**. Dies erfolgt im Prinzip nach dem gleichen System wie bei den aktiven Beamtinnen und Beamten. Auch hier gilt es zu beachten, dass für die exakte Berechnung der Überleitung die Anpassung der Tabelle im Rahmen der Verabschiedung des HBVAnpG 2013/2014 abzuwarten ist.

VI. Sonstige Änderungen

Es werden in einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen Folgeänderungen vorgenommen:

1. HPVG:

Die Änderungen im Bereich des HPVG beschränken sich mit einer Ausnahme auf die Beseitigung von Fehlern (z. B. in § 27 Satz 2 HPVG sind noch die Gruppen der „Angestellten oder Arbeiter“ erwähnt, in § 110 HPVG wird der Begriff der „Landesversicherungsanstalt Hessen“ durch den korrekten Begriff der „Deutschen Rentenversicherung“ ersetzt) sowie redaktionelle Anpassungen in Folge der Änderungen in den Bezugsgesetzen wie z. B. dem HBG.

- In § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) HPVG entfällt der Mitbestimmungstatbestand der „Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung“. Mit Blick auf die bereits 2009 eingetretenen Änderungen ist dies eine redaktionelle Anpassung.

In einem Fall jedoch handelt es sich um eine materielle Verschlechterung:

- In § 81 Abs. 2 HPVG werden vor den Wörtern „Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung“ die Wörter „Grundsätze der“ eingefügt. Damit sollen nicht mehr alle Detailspekte von Arbeitsplatz-Dienstpostenbewertungen der Mitwirkung unterliegen, sondern eben nur noch deren „Grundsätze“.

2. Hessische Arbeitszeitverordnung:

Es erfolgt eine weitere Einschränkung bei den Gutschriften auf das Arbeitszeitkonto. Wurden bisher lediglich Zeiten der Dienstunfähigkeit ab der 7. Woche nicht gutgeschrieben, so wird dies jetzt erweitert um die Zeiten der „Abwesenheit... wegen Kur oder Heilbehandlung“ (§ 1a Abs. 4 Satz 4 HAZVO).

VII. Inkrafttreten

Von Ausnahmen abgesehen, tritt das Gesetz am **1.3.2014 in Kraft** (Art. 32 Satz 1 des 2. DRModG). Dies gilt z. B. auch für die Neustrukturierung der Besoldungstabelle und die Überleitung vorhandener Beamtinnen und Beamten in die neue Struktur der Besoldungstabelle. Die lange Zeitdauer zwischen der Verabschiedung und dem Inkrafttreten (rd. 9 Monate) wird mit der erforderlichen Software-Umstellung begründet. Die Ausnahmen betreffen z. B. die besoldungsrechtlichen Regelungen über die Gleichstellung von Lebenspartnerschaften. So werden z. B. ausdrücklich rückwirkende **Ansprüche von Lebenspartnern** z. B. auf den Familienzuschlag anerkannt (Art. 24 des 2. DRModG). Entscheidend ist jeweils der Zeitpunkt, ab dem die Lebenspartnerschaft begründet wurde

Fundstelle:

2. DRModG v. 27.05.2013, GVBl. I 2013, S. 218 ff.

2. Hessisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014

Am 15.5.2013 haben die Fraktionen von CDU und FDP ihren Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung 2013 und 2014 im Nachgang zur diesjährigen Tarifrunde im Bereich des Landes Hessen vorgelegt. Dabei zeichnet sich jedoch ab, dass keine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifabschlusses des Jahres 2013 für den Bereich des Landes Hessen beabsichtigt ist.

1. Die Inhalte

Der Gesetzentwurf (LT.-Drucks. 18/7364 v. 14.05.2013) sieht im Einzelnen Folgendes vor:

a) Beamtinnen und Beamte:

Lineare Besoldungssteigerung	Zum Vergleich: Das Tarifiergebnis vom April 2013	Abweichungen
Zum 1.7.2013: 2,6 %	Zum 1.7.2013: 2,8 %	Differenz: 0,2 %. Wird begründet mit der Zuführung zur Versorgungsrücklage
Zum 1.1.2014: 2,8 %	Zum 1.4.2014: 2,8 %	Die Steigerung um 2,8 % wird im Verhältnis zum Tarifbereich um drei Monate vorgezogen.

b) Anwärterinnen und Anwärter:

Erhöhungen	Zum Vergleich: Das Tarifiergebnis vom April 2013	Abweichungen
Zum 1.7.2013: 50,00 € Erhöhung	Zum 1.1.2013: 50,00 € Erhöhung	Keine Differenz.
Zum 1.1.2014: 2,8 % Erhöhung	Zum 1.1.2014: 3,0 % Erhöhung	Ergibt eine um 0,2 % verringerte Steigerung. Begründung: Versorgungsrücklage.

c) Versorgungsempfängerinnen- bzw. empfänger:

Erhöhungen	Zum Vergleich: Das Tarifiergebnis vom April 2013	Abweichungen
Zum 1.7.2013: 2,6 %	Keine tarifliche Vereinbarung	./.
Zum 1.4.2014: 2,6 %	Keine tarifliche Vereinbarung	./.

d) Einmalzahlungen:

Beiträge/Zeiträume	Zum Vergleich: Das Tarifiergebnis vom April 2013	Abweichungen
./.	450,00 € im Juli 2013 für die Monate Januar bis Juni 2013	Verlust von 450,00 €
./.	225,00 € im Juli 2013 für die Monate Januar bis März 2013	Verlust von 225,00 €

e) Erhöhung von Erschwerniszuschlägen:

Die Erschwerniszuschläge für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sollen von derzeit 7,65 € auf 11,00 € erhöht werden. Sie sollen künftig auch an Beamte auf Widerruf gezahlt werden.

f) Inkrafttreten

Das Gesetz soll mit Wirkung zum 1.1.2013 in Kraft treten. Damit würde auch die geplante Erhöhung der Erschwerniszuschläge rückwirkend zum 1.1.2013 gelten.

2. Hinweise

- Die um 0,2 % geringere Erhöhung mit Wirkung zum 1.7.2013 wird ausdrücklich mit der Zuführung an die „Versorgungsrücklage des Landes“ begründet.
- Zwar wird die weitere Steigerung um 2,8 % im Verhältnis zum Tarifbereich um drei Monate vorgezogen (1.1. und nicht 1.4.2014); daraus ergibt sich jedoch durch die Kombination der geringeren Steigerung im Jahre 2013 und dem Vorenthalten der Einmalzahlung kein Ausgleich.
- Für die **Anwärterinnen und Anwärter** gilt das Gleiche. Auch ihre Einkommenssteigerung mit Wirkung zum 1.1.2014 wird um 0,2 % reduziert. Auch hier wird als Begründung die Versorgungsrücklage des Landes angeführt.
- Besonders **gravierend** ist die geplante komplette **Nichtübernahme der tariflichen Einmalzahlungen** von 450,00 € im Jahr 2013 und 225,00 € im Jahr 2014. Das summiert sich für jede und jeden Einzelnen auf eine Abkopplung in Höhe von 675,00 €.
- Zwar sollen für die **Versorgungsempfängerinnen und -empfänger** die Besoldungserhöhungen ebenfalls übernommen werden. Dies führt jedoch dazu, dass sie von der geplanten Zuführung an die Versorgungsrücklage ebenfalls betroffen sind. Sie zahlen damit auch noch während der Zeit des Versorgungsbezugs weiterhin in die „Versorgungskasse“ ein.
- Im **Gesetzentwurf fehlt** eine aktualisierte Fassung der Überleitungstabellen auf Grund der mit Wirkung zum 1.3.2014 zu erfolgenden Überleitung in das neue Besoldungssystem. Die noch als Anlage 1 ff. zum Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz enthaltenen Tabellen sind dann nicht mehr anwendbar. Wie zu sehen, sollen mit Wirkung zum 1.1.2013 und zum 1.1.2014 lineare Besoldungserhöhungen wirksam werden. Damit gilt dann im Februar 2014, dem maßgebenden Monat für die Berechnung der Überleitung, die seit dem 1.1.2014 geltende allgemeine Besoldungstabelle.

3. Gesetzgebungsverfahren

Der Gesetzentwurf ist in erster Lesung am 21.5.2013 im Landtag beraten worden. Es erfolgte die übliche Verweisung an den zuständigen Innenausschuss des Landtages. Im August fand vor dem Innenausschuss eine öffentliche Anhörung statt. Die nächsten Plenarsitzungen des Landtages finden nach Plan wegen der Bundes- und Landtagswahlen statt am 22.9. erst in der Zeit vom 19.11. bis 21.11.2013 statt. Von der daher ist dort frühestens mit einer Verabschiedung zu rechnen.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

VG Wiesbaden: Schulverwaltungsorganisationsstrukturreformgesetz ist keine Umstrukturierungsmaßnahme im Sinne des § 64 Abs. 2 Satz 1 HPVG

In Hessen ist bekanntlich mit Wirkung zum 1.1.2013 das sogenannte Schulverwaltungsorganisationsstrukturreformgesetz (SchVwOrgRG) in Kraft getreten mit dem zentralen Inhalt, zum gleichen Zeitpunkt das neue Landesschulamt zu bilden. U. a. gingen die Aufgaben der bisherigen Landesschulämter auf die neue Behörde über, weitere Dienststellen wurden integriert. In diesem Zusammenhang plante das Hessische Kultusministerium (HKM), auch ein Personalratsmitglied des örtlichen Personalrats des HKM mit Sitz in Wiesbaden zum Landesschulamt abzuordnen. Eine Beteiligung des örtlichen Personalrats fand nicht statt, da die Dienststellenleitung die Auffassung vertrat, dass die Abordnung letztlich auf der Grundlage des SchVwOrgRG beruhe und damit die Abordnung eine auf einer „*Rechtsvorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Verschmelzung der Behörde mit einer anderen*“ sei (§ 64 Abs. 2 Satz 1 HPVG).

Nachdem es in der Sache keine Einigung gab, wurde im Januar 2013 das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet. Das VG Wiesbaden hat im März entschieden, dass entgegen der Auffassung der Dienststellenleitung die Abordnung eines Mitglieds des örtlichen Personalrats der Dienststelle HKM sehr wohl „der Zustimmung“ dieses örtlichen Personalrats bedürfe. Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, dass das

SchVwOrgRG unstreitig in die Behörden- und Aufgabenstruktur bisheriger Dienststellen bzw. Behörden im Geschäftsbereich des HKM eingreife (Staatl. Schulämter, Amt für Lehrerbildung sowie das Institut für Qualitätsentwicklung), demgegenüber jedoch die Organisationsstruktur des Ministeriums selbst völlig unangetastet lasse. Selbst wenn es in der Folge des Inkrafttretens des SchVwOrgRG) auch Aufgabenverlagerungen vom HKM in das Landesschulamt gäbe, so seien diese durch die Leitung des Ministeriums veranlasst und erfolgte nicht auf der Grundlage einer gesetzlichen Anordnung. Von daher bleibt das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Personalrats erhalten.

VG Wiesbaden v. 27.3.2013,
Az.: 23 K 40/13.WI.PV (rkr.)

VG Berlin zur Anerkennung von Zeiten „einschlägiger Berufserfahrung“

Das VG Berlin hat sich in einem Verfahren gegen den Beschluss einer personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle des Landes Berlin zur Frage der Anerkennung von Zeiten „einschlägiger Berufserfahrung“ i. S. des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L geäußert. In der Sache hat es das VG Berlin abgelehnt, eine Entscheidung der Entscheidung der Einigungsstelle des Landes Berlin zu ersetzen, in der diese einer Personalvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Berücksichtigung von „förderlichen Zeiten“ nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L bei der erstmaligen Stufenzuordnung im Rahmen der Ersteinstellung indirekt zuerkannt hat.

Ausgangspunkt war der Streit um die Einstellung einer seit Oktober 2003 staatlich anerkannten Erzieherin. Sie sollte mit Wirkung zum 1.8.2011 eingestellt werden und der Stufe 1 zugeordnet werden. Dem widersprach die Personalvertretung mit dem Hinweis, dass die Zeiten des Berufspraktikums anzuerkennen seien und folglich eine Einstellung in die Stufe 2 zu erfolgen habe. Dem entsprach dann das Gericht auch letztlich dadurch, dass sie den Antrag des Landes auf Ersetzung der Einigungsstellenentscheidung ablehnte.

Bemerkenswert an dieser Entscheidung ist, dass sich das Gericht wesentlich mit den tarifrechtlichen Voraussetzungen der Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ befasst, insoweit auch die Entscheidung der Einigungsstelle billigt und dabei die Mitbestimmung

der Personalvertretung aber offensichtlich „als gegeben“ unterstellt. Jedenfalls bisher akzeptiert die Rechtsprechung dieses Mitbestimmungsrecht nur dann, wenn es ein (mitbestimmtes) betriebliches System der Anerkennung förderlicher Zeiten gibt (BVerwG v. 13.10.2009, PersR 2009, S. 501; 22.9.2011, PersR 2011, S. 532; a. A. schon bislang: VG Frankfurt a. M. v. 1.3.2010, ZTR 2011, S. 632). Jedenfalls aus der schriftlichen Begründung des VG Berlin ist nicht zu erkennen, dass es in Berlin eine solche grundsätzliche Regelungsabrede gäbe. Es wird abzuwarten bleiben, ob sich hier eine Änderung in der Auffassung der Rechtsprechung abzeichnet.

VG Berlin v. 3.4.2013, Az.: VG 62 K 2.13 PVL

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

Redaktionsverhandlungen zum TV-H abgeschlossen

Die Redaktionsverhandlungen zum TV-H auf der Grundlage des 2013er Tarifiergebnisses sind abgeschlossen. Die Verträge befinden sich um Unterschriftsverfahren. Mit einer Veröffentlichung im Staatsanzeiger des Landes Hessen ist im Herbst 2013 zu rechnen.



Produktipp

v. Roetteken / Rothländer

Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht



Loseblattwerk in 4 Ordnern
ISBN 978-3-7685-9511-7
€ 149,95 zzgl. Aktualisierung
€ 299,95 ohne Aktualisierung

[\[Mehr Info\]](#)

Der ausführliche Kommentar zum HPVG ist mit vielfältigen Hinweisen zu Literatur und Rechtsprechung versehen und lässt die Bezüge zum BPersVG sowie zum BetrVG ebenso deutlich erkennen wie die Besonderheiten des hessischen Rechts. Umfangreich sind vor allem die Grundlagen des Personalvertretungsrechts im Dienst-, Arbeits- und Verfassungsrecht herausgearbeitet.

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

In dieser Vorschau erhalten Sie einen Überblick über den Inhalt der nächsten Aktualisierungsgslieferungen.

Sie gibt den derzeit geplanten Stand wieder, der aber kurzfristig noch geändert werden kann.

Oktober 2013:

274. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht
Tarifverträge
Richtlinien der VKA

275. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
74. Aktualisierung Teilausgabe I
§§ 34, 37-40, 2, 43, 93 und 108 HPVG
November 2013:

276. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht
Tarifverträge

277. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
132. Aktualisierung der Teilausgabe IV =
16. Aktualisierung BeamStG
§ 9 BeamStG

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



Produktipp

v. Roetteken/Rothländer

Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teilausgabe IV: Beamtenrecht



Loseblattwerk in 7 Ordnern
ISBN 978-3-7685-9811-8
€ 269,95 zzgl. Aktualisierung
€ 399,95 ohne Aktualisierung

[\[Mehr Info\]](#)

Der Kommentar zum HBG stellt neben der Gesetzgebungsgeschichte stets auch den Bezug zum Verfassungs- und Arbeitsrecht dar. Gleichzeitig enthalten die Erläuterungen umfangreiche Nachweise zu Rechtsprechung und Literatur. Außerdem werden auch neue alternative Lösungsansätze vorgestellt, um die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in einer zeitgemäßen Weise zu modernisieren.

V. Neues auf Rehmnetz

1. News

[SZ-Artikel zu Beamten-Pensionen: „Der ewige Neid“](#)

2. Fachbeitrag

[Das Dienstjubiläum](#)

3. Personalmanagement

[Themenseite zum Personalmanagement](#)

4. Blog zum Beamtenrecht

Unser Experte Dr. Maximilian Baßlperger kommentiert wöchentlich die Beamtenrechtsreform und ihre Folgen – immer mit einem wachsamem und kritischen Auge. **Die neuesten Themen:**

[Große Koalition – was haben Beamte zu erwarten?](#)

[Der Summeneffekt im Beamtenrecht](#)

[Lehrer als Beamte: Hat die Vernunft gesiegt?](#)

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

Impressum:

R.v. Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH,
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg
E-Mail: claudia.luz@hjr-verlag.de
Tel. 0 62 21/489-146, Fax 0 62 21/489-17146

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.

Disclaimer:

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

©2013, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg