

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung	1
Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in den Landtag eingebracht	
1. Allgemeines Beamtenrecht	1
2. Laufbahnrecht	2
3. Besoldungsrecht	3
4. Versorgungsrecht	3
5. Sonstige Änderungen	3
6. Das weitere Verfahren/Inkrafttreten	4
II. Aktuelles aus der Rechtsprechung	4
1. Urlaubsabgeltungsanspruch auch für Beamtinnen und Beamte	4
2. Nichts Neues in Sachen Staatsgerichtshofsverfahren zum Wahlrecht	5
III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen	6
1. Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zum TV-H im Januar fortgesetzt	6
2. Die Tarif- und Besoldungsrunde 2013 Hessen hat begonnen!	6
IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten	8
V. Neues auf Rehmnetz	8
1. Fachbeiträge	8
2. News	8
3. Rechtsprechung	8
4. Blog zum Beamtenrecht	8

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in den Landtag eingebracht

Ende November 2012 haben die Fraktionen von CDU und FDP das sogenannte „**Zweite Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen**“ (2. DRModG) vorgelegt (LT-Druck. 18/6558 v. 28.11.2012). Der Entwurf umfasst über 300 Seiten, inklusive der Begründung. Er wurde in der Plenarsitzung des Hessischen Landtages am 14.12.2012 in erster Lesung behandelt und dem zuständigen Innenausschuss zur Beratung überwiesen.

Über 6 Jahre nachdem die Föderalismusreform I mit Wirkung zum 1.9.2006 in Kraft getreten ist, macht Hessen nunmehr umfänglich von seiner Gesetzgebungskompetenz (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) Gebrauch. Zuvor war bereits mit Wirkung zum 1.1.2011 das eigene Hessische Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) in Kraft getreten.

Wir informieren nachstehend über die **wesentlichen Inhalte**. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Paragrafenzitationen auf die uns vorliegende jeweilige Entwurfsfassung des Gesetzes bzw. der jeweiligen Verordnung.

1. Allgemeines Beamtenrecht

Das Hessische Beamtengesetz (HBG) war bereits 2009 in einem ersten Schritt an die Bedingungen des neuen Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) angepasst worden. Nunmehr sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- Erstmals wird direkt im Gesetz die Verpflichtung festgelegt „*die Befähigung und fachliche Leistung ... regelmäßig zu beurteilen*“ (§ 59 Abs. 1 HBG). Damit wird die **dienstliche Beurteilung** gesetzlich normiert. Deren Einzelheiten hingegen sollen in einer gesonderten Verordnung geregelt werden.
- Künftig sollen auch **Beamtinnen bzw. Beamte auf Widerruf aus familiären Gründen Teilzeit-**

arbeit 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 maximal 15 Jahren künftig maximal 17 Jahre möglich sein (§ 63 Abs. 3 HBG).
- d) Eine **Beurlaubung aus familiären Gründen** soll statt derzeit maximal 12 Jahre künftig maximal 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 ihre personelle Zusammensetzung.
- f) Es bleibt bei dem **Anspruch auf Dienstbefreiung** z. B. zur Ausübung einer gewerkschaftlichen Betätigung (§ 69 Abs. 3 HBG). Allerdings wird die derzeitige analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung auch auf die Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. Zt. §§ 215 Abs. 1 i. V. m. § 106 HBG) aufgehoben.

2. Laufbahnrecht

Der „**einfache Dienst**“ wird abgeschafft. Künftig gibt es nur noch die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (§ 11 Abs. 3 HBG). Zudem werden die 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 nicht aus den vorliegenden Unterlagen. Derartige Regelungen können in der Hessischen Laufbahnverordnung getroffen werden, die als Entwurf nicht vorliegt.

3. Besoldungsrecht

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

- b) Auch an dem **System der Stellenobergrenzen** soll festgehalten werden (§ 27 HBesG).

- c) 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. Vorbeschäftigungszeiten können anerkannt werden und führen zu einer höheren Stufenzuordnung (§ 29 HBesG). Das weitere Aufsteigen erfolgt dann nach der dienstlichen Erfahrungszeit (§ 28 HBesG).

- d) Die Möglichkeit der **Verkürzung des Stufenaufstiegs** bleibt bestehen (§ 28 Abs. 4 Satz 1 HBesG). Demgegenüber ist die Möglichkeit des Anhaltens des Stufenaufstiegs nicht mehr vorgesehen.

- e) Das System der **familienbezogenen Besoldungsbestandteile** bleibt bestehen (§ 42 ff. HBesG).

- f) 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).

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens **vorhandenen Beamtinnen und Beamten** der A, B und R-Besoldung werden durch ein gesondertes Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG) in die **neuen Tabellen übergeleitet**. Dabei wird grundsätzlich wie folgt verfahren:

- 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 vor der Überleitung entspricht (§ 3 Abs. 2 HBesVÜG),

- soweit eine Beamtin bzw. ein Beamter einer Überleitungsstufe zugeordnet wird, erfolgt dann der folgende Stufenaufstieg (noch) nach altem Recht. Dies bedeutet, die nach altem Recht verbrachte Stufenlaufzeit wird angerechnet und „mitgenommen“, die restliche Laufzeit orientiert sich ebenfalls noch am alten Recht.
- Erst danach erfolgt dann der weitere Aufstieg innerhalb der Stufen nach der (neuen) Erfahrungszeit (§ 28 Abs. 3, 4 HBesG).

Die **Struktur der neuen Besoldungstabelle A** (A 3 bis A 16) ist Bestandteil des Gesetzentwurfs. Wie schon derzeit steigt das Grundgehalt nach Erfahrungszeiten:

nach 2 Jahren in der Stufe 1 in die Stufe 2,
nach 3 Jahren in der Stufe 2 in die Stufe 3,
nach 3 Jahren in der Stufe 3 in die Stufe 4,
nach 4 Jahren in der Stufe 4 in die Stufe 5,
nach 4 Jahren in der Stufe 5 in die Stufe 6,
nach 4 Jahren in der Stufe 6 in die Stufe 7 und
nach 4 Jahren in der Stufe 7 in die Stufe 8.

Die **Stufe 8** ist die **neue Endstufe** für alle Besoldungsgruppen.

Damit kann das Endgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe nach 23 Jahren erreicht werden.

Offen bleibt, wie in Zukunft die **Stufenzuordnung nach einer Beförderung** 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 nach der Stufenzuordnung nach einer Beförderung.

4. Versorgungsrecht

Der vorliegende Entwurf 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.
- 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 wird die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis, um z. B. im privaten Bereich eine Erwerbstätigkeit auf zu nehmen. 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) Analog der Umstellung der Besoldungstabelle auf Erfahrungszeiten werden auch alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandenen **Versorgungsempfänger/innen in die neue Tabelle übergeleitet**. Dies erfolgt im Prinzip nach dem gleichen System wie bei den aktiven Beamtinnen und Beamten.

5. Sonstige Änderungen

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

a) HPVG:

Die Änderungen im Bereich des HPVG beschränken sich weitestgehend auf die Beseitigung von Fehlern (z. B. in § 27 Satz 2 HPVG sind noch die Gruppen der „Angestellten oder Arbeiter“ erwähnt) sowie redaktionelle Anpassungen in Folge der Änderungen in den Bezugsgesetzen wie z. B. dem HBG.

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

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

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

b) Hessische Urlaubsverordnung:

Die analoge Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung für den Tarifbereich soll ersatzlos gestrichen werden (§§ 1 Abs. 2; 16 HUrlVO). Diese Änderung passt sich ein in die ebenfalls geplante Streichung der analogen Anwendung des § 106 HBG auf den Tarifbereich (§ 215 Abs. 1 HBG).

c) Hessische Arbeitszeitverordnung:

Eine Reduktion der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 40, 41 und 42 Stunden ist nicht geplant. Stattdessen soll es eine weitere Einschränkung bei den Gutschriften auf das Arbeitszeitkonto geben. 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).

6. Das weitere Verfahren/Inkrafttreten

Der Gesetzentwurf ist in **erster Lesung am 14.12.2012** im Hessischen Landtag beraten worden. Der federführende Innenausschuss hat die Gewerkschaften, die kommunalen Spitzenverbände etc. zu einer **schriftlichen Stellungnahme** aufgefordert. **Abgabetermin war der 14.2.2013.** Am Donnerstag, den **7.3.2013** findet im Hessischen Landtag eine mündliche Anhörung statt. Nach den vorliegenden Informationen ist seitens der Mehrheitsfraktionen von CDU und FDP nicht an ein schnelles Gesetzge-

bungsverfahren gedacht. Geplant ist eine Verabschiedung in der letzten Plenarsitzung vor der Sommerpause 2013 (25.6. bis 27.6.2013). Grundsätzlich soll das Gesetz am „ersten des ersten Tages des neunten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats“ in Kraft treten (Art. 33). Angenommen, das Gesetz würde in der zweiten Juli-Woche 2013 verkündet, dann würde es (von Ausnahmen abgesehen) am 1.4.2014 in Kraft treten.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Urlaubsabgeltungsanspruch auch für Beamtinnen und Beamte

Was sich bereits im Tarif- bzw. Arbeitsrecht abgezeichnet hat, hat jetzt das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) auch für den Bereich der Beamtinnen und Beamten entschieden: Sie haben nach den Maßgaben der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH; zu allem: *Bürger*, Aktuelle Entwicklungen im deutschen Urlaubsrecht, ZTR 2011, S. 707 ff.) einen Anspruch auf **Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs**, den sie krankheitsbedingt bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht mehr nehmen konnten. Der Kläger, ein Polizeibeamter, ist Mitte 2008 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten, nachdem er zuvor ca. ein Jahr lang dienstunfähig erkrankt war. Sein Begehren auf finanzielle Abgeltung des Erholungsurlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs nach § 125 SGB IX und des Arbeitszeitverkürzungstages für die Jahre 2007 und 2008 hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg.

Die Revision des Klägers war teilweise erfolgreich. Das BVerwG geht im Anschluss an die Rechtsprechung des EuGH von einem unionsrechtlichen Urlaubsabgeltungsanspruch wegen krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaubs aus. Dieser Anspruch ergibt sich aus Art. 7 Abs. 2 der **Richtlinie 2003/88/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, der sogenannten „Arbeitszeitrichtlinie“. Er ist beschränkt auf den nach Art. 7 Abs. 1 dieser Richtlinie gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr, erfasst also weder einen über 20 Tage im Jahr hinaus reichen-

den Erholungsurlaub noch Arbeitszeitverkürzungstage oder einen Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 SGB IX. Soweit eine Beamtin oder ein Beamter diesen Mindesturlaub wegen Krankheit und anschließenden Ausscheidens aus dem aktiven Dienst nicht nehmen kann, hat er einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, also auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub.

Allerdings ist der Mindesturlaubsanspruch auch dann erfüllt, wenn der Beamte im fraglichen Jahr zwar seinen ihm für dieses Jahr zustehenden Urlaub nicht hat nehmen können, wohl aber „alten“, nämlich aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub. Für das Jahr, in dem der Beamte aus dem aktiven Dienst ausscheidet, stehen ihm der Mindesturlaubsanspruch und der hieran anknüpfende Urlaubsabgeltungsanspruch anteilig für die Zeit bis zum Ausscheiden zu. Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Jahren sind nur abzugelten, wenn sie nicht verfallen sind. Ein solcher Verfall tritt jedenfalls 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres ein;

der Normgeber kann eine kürzere Frist bestimmen, die aber nach der Rechtsprechung des EuGH deutlich länger sein muss als das Urlaubsjahr. Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach dem Durchschnitt der Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt in den Ruhestand, umgerechnet auf die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage. Der unionsrechtliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt keinem Antragserfordernis und verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem der Beamte in den Ruhestand tritt.

Auf die Gesetz- und Verordnungsgeber im Bund und in den Bundesländern kommt nun die Aufgabe zu, diese Rechtsprechung in die jeweiligen Regelungen umzusetzen. Für Hessen bedeutet dies eine Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrVO). Es ist anzunehmen, dass das HMdLuS den Eingang der schriftlichen Urteilsbegründung abwartet, um dann eine (weitere) Änderung vorzunehmen. Ob diese dann in das laufende Gesetzgebungsverfahren zum 2. DRModG aufgenommen wird, bleibt abzuwarten.



Produkt Tipp

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.

Hier sind wie bei den sorgfältigen Erläuterungen zu den Mitbestimmungsrechten alternative Lösungsmöglichkeiten angesprochen, die auch eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts möglich machen.

Dieser Teil enthält außerdem einen **Kommentar zur WO-HPVG**, Schaubilder und ergänzende Vorschriften.

BVerwG, Urteil v. 31.01.2013, Az.: 2 C 10.12 **Vorinstanzen:**

OVG Koblenz, Urteil v. 30.3.2010,
Az.: 2 A 11321/09

VG Koblenz, Urteil v. 21.7.2009,
Az.: 6 K 1253/08.KO

2. Nichts Neues in Sachen Staatsgerichtshofsv erfahren zum Wahlrecht

Im HBR-Newsletter Nr. 4/2011, Seite 3 hatten wir darüber informiert, dass das VG Frankfurt a. M. am 15.8.2011 einen Vorlagebeschluss für den Hessischen Staatsgerichtshof gefertigt hat. Es geht um die Frage, ob § 9 Abs. 2 HPVG mit Art. 37 der Hessischen Verfassung zu vereinbaren ist. Auch aktuell (25.2.) ist der Homepage des Staatsgerichtshofs nicht zu entnehmen, dass z. B. ein Termin für eine mündliche Verhandlung anberaumt sei. Damit zieht sich das Verfahren seit nunmehr bereits 1 ½ Jahren hin.

Az.: P. St. 2344

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

1. Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zum TV-H im Januar fortgesetzt

Am 22. Januar 2013 wurden die Ende 2012 aufgenommenen Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zum TV-H wieder aufgenommen. Zu Beginn haben die Gewerkschaften ein über 20seitiges Positionspapier mit ihren Forderungen vorgelegt. Es basiert auf der Grundlage der seit dem 1.1.2012 geltenden Entgeltordnung zum TV-L. Es listet zum einen die Eingruppierungsmerkmale/Tätigkeiten auf, die in und für Hessen objektiv nicht benötigt werden bzw. streicht die Merkmale heraus, die nicht mehr vorhanden sind. Es enthält aber auch Forderungen zu einer verbesserten Eingruppierung über alle Bereiche der Landesverwaltung hinweg. Schließlich werden in einer Tabelle fast 20 Erlasse aufgeführt, die Einzelfälle der Eingruppierung regeln, die im Rahmen der Verhandlungen Bestandteil der Entgeltordnung werden und danach als einseitige Regelungen aufgehoben werden sollen.

Arbeitgeberseitig beschränkt man sich darauf aufzulisten, welche Tätigkeitsmerkmale in Hessen nicht oder nicht mehr benötigt werden. Ansonsten soll die vorhandene Entgeltordnung zum TV-L „1:1“ übernommen werden. Die Verhandlungen werden parallel zur am 1.2. begonnenen Tarif- und Besoldungsrunde 2013 fortgesetzt. Es besteht unverändert die Vereinbarung, dass die Verhandlungen zur Entgeltordnung im Laufe des Jahres 2013 abgeschlossen werden, damit sie Anfang 2014 in Kraft treten kann.

2. Die Tarif- und Besoldungsrunde 2013 Hessen hat begonnen!

Ende 2012 haben die tangierten Gewerkschaften ihre Forderungen im Rahmen der Tarif- und Besoldungsrunde 2013 in Hessen beschlossen und übermittelt. Abgesehen von landesspezifischen Details unterscheiden sich die hessischen Forderungen nicht von denen auf der Ebene der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der Hessen bekanntlich seit April 2004 und damit demnächst 9 Jahre nicht mehr angehört:

- a) Die **Entgelte** sollen um 6,5 % mit einer sozialen Komponente erhöht werden.
- b) Die **Dynamisierung der Zulage für Vorarbeiterrinnen und Vorarbeiter** (§ 17 Abs. 9 Satz 1 TVÜ-H) ist zu vereinbaren, die Bezugsebene ist entsprechend dem neuen Tarifrecht anzupassen.
- c) Die Zahlungen des Theaterbetriebszuschlags bzw. der Theaterbetriebszulage als Besitzstand (§ 8 Abs. 1, 4 TV-Staatstheater Hessen) sind zu dynamisieren.
- d) Die **Ausbildungsentgelte** sowohl für Auszubildende nach dem BBiG (§ 8 Abs. 1 TVA-H BBiG) als auch in der Pflege (§ 8 Abs. 1 TVA-H Pflege) werden um 100,00 € erhöht. Das Ergebnis ist zeit- und inhaltsgleich auf den Tarifvertrag für die **Praktikantinnen und Praktikanten** zu übertragen.
- e) Die **Laufzeit** der Einkommensentwicklung soll 12 Monate betragen (1.1.2013 bis 31.12.2013).
- f) **Technisches Theaterpersonal** mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit ist in den personellen Geltungsbereich des TV-H einzubeziehen.
- g) Die Termine, zu denen ein begonnener Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg vollzogen sein muss bzw. zu dem die Voraussetzungen für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage vorliegen müssen (§§ 8 Abs. 3; 9 Abs. 2a, 3 TVÜ-H), sind so zu verlängern, dass **begonnene Aufstiege** noch vollzogen bzw. Zahlungen geleistet werden können.
- h) Im Rahmen des **§ 19 TVA-H BBiG** ist eine verbindliche Übernahmeregelung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu vereinbaren. Die Anknüpfung an das Prüfungsergebnis (§ 19 Abs. 2 Satz 1 TVA-H BBiG) ist zu streichen.
- i) Das **Tarifergebnis** ist **zeit- und inhaltsgleich** auf den Bereich der **Landes- und kommunalen Beamtinnen und Beamten sowie auf die Versorgungsempfängerinnen- und -empfänger zu übertragen**.
- j) In diesem Rahmen wird auch eine **Verkürzung der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden** in der Woche vorgenommen.

k) Die **Feuerwehruzulage** ist um 25,00 € zu erhöhen und zu dynamisieren.

l) Die Gewerkschaften wollen mit dem Land Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, eine Einschränkung der Möglichkeiten zum **Abschluss befristeter Arbeitsverträge** zu vereinbaren.

Am **Freitag, dem 1.2.2013** fand in Wiesbaden im Hessischen Ministerium des Innern der Auftakt zur 2013er Tarif- und Besoldungsrunde in Hessen statt. Für das Land nahmen u. a. Innenminister Rhein (CDU), Staatssekretär Koch (CDU) sowie der neue Leiter der Abteilung I Gordner an der Runde teil. Die Gewerkschaften waren mit der gemeinsamen Verhandlungskommission der beteiligten Organisationen (ver.di, GEW, GdP, IG BAU sowie der dbb tarifunion) beteiligt.

Zu Beginn haben die Gewerkschaften vertreten durch Achim Meerkamp (ver.di), Willi Russ (dbb tarifunion), Carola Stötzel (GEW Hessen), Michael Schmitt (IG BAU) sowie Jörg Bruchmüller (GdP) ihre Forderungen und Positionen begründet. Dies gilt auch für die geforderte „**soziale Komponente**“, die nicht näher beziffert wurde. Es wurde deutlich gemacht, dass es sich dabei im Kern um eine stärkere

Berücksichtigung der unteren Einkommen handelt. In welcher Art und Weise diese stärkere Berücksichtigung dann vereinbart wird, soll in den Verhandlungen entschieden werden.

In seiner Erwiderung wies Innenminister Rhein darauf hin, dass die Erfüllung der gewerkschaftlichen Forderung das Land rd. 500 Mill. € kosten würde, inklusive der Übertragung der entsprechenden Besoldungserhöhung auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten. Rechnet man die Reduktion der Arbeitszeit im Bereich der Beamtinnen und Beamten auf einheitlich 40 Stunden hinzu, käme man auf eine Kostenbelastung auf rund 700 Mill. €. Dies sei mit Blick auf gesunkene Steuereinnahmen, die Beachtung der landesverfassungsrechtlichen Schuldenbremse etc. nicht zu realisieren. Im Folgenden wurden dann einzelne Themenblöcke (Übernahme Auszubildende, Neugestaltung des Urlaubsrechts, Erweiterung des personellen Geltungsbereichs des TV-H) angesprochen, ohne dass es dabei zu einer vertieften Diskussion kam. Einmal mehr zeichnet sich ab, dass das Land unverändert auf entsprechende Regelungen/Vereinbarungen im Rahmen der Tarifrunde 2013 im Bereich der TdL wartet und sich erst dann letztlich positionieren will. Andererseits gab es aber auch für keine Position, abgesehen von der Höhe der Entgeltforderung, eine brüske Ablehnung.

Ein **Angebot** wurde **nicht vorgelegt**. Dies gilt auch für die **zweite Verhandlungsrunde**, die am **Freitag, den 22.2.2013** in Wiesbaden stattfand. Die Arbeitgeberseite hatte sich hier wie folgt positioniert:

- Arbeitgeberseitig war § 26 TV-H (Urlaubsrecht) mit Blick auf die BAG-Entscheidung v. März 2012 (vgl. HBR-Newsletter Nr. 3/2012, Seite 2) gekündigt worden. Hier ließ man durchblicken, dass man auf keinen Fall einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen für jede bzw. jeden vereinbaren wolle. Zudem müsse es eine vollständige Abkehr von der Orientierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter hin zur Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ geben. Details blieben offen.
- Die Forderung nach Dynamisierung der „Vorarbeiterzulage“ bzw. der Forstzulage wurde zurückgewiesen. Hessen sei hier jetzt schon besser als die anderen Bundesländer.

Produkttipp

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.

- Für eine verbindliche Regelung der **Übernahme nach Abschluss der Ausbildung** gäbe es keinen Bedarf. Eine Übernahmeregelung ohne Anknüpfung an das Prüfungsergebnis sei zudem leistungsfeindlich.
- Hinsichtlich der **Eingrenzung** des Umfangs **befristeter Beschäftigungsverhältnisse** kann man sich wohl eine Regelung für den Schulbereich vorstellen. Mehr aber auch nicht.

Die Gewerkschaften haben angekündigt, nunmehr auch in **Hessen Warnstreiks** durchzuführen, um damit Druck auf die weiteren Verhandlungsrunden im März 2013 auszuüben. Sie folgen damit dem Beispiel anderer Bundesländer, in denen bereits nach der Auftaktrunde im Bereich der TdL am 31.1.2013 eine Reihe von Warnstreiks stattgefunden haben.

Auch für den **Tarfbereich der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt a. M.** wurden am **Mittwoch, den 13.2.2013** die Tarifverhandlungen im Rahmen der Tarifrunde 2013 aufgenommen. Abgesehen von einigen Besonderheiten unterscheiden sich die dortigen Forderungen nicht von denen gegenüber dem Land Hessen. Aus naheliegenden Gründen fehlen alle Forderungen in Bezug auf die Übernahme des Ergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie der Erhöhung der Feuerwehruzulage. Ähnliches gilt auch für den Bereich der **Technischen Universität Darmstadt**.

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.

März 2013:

265. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
126. Aktualisierung der Teilausgabe IV
§ 106 HBG
Vorschriften

April 2012:

266. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
72. Aktualisierung der Teilausgabe I
§§ 45-49, 73, 91 HPVG

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

V. Neues auf Rehmnetz

1. Fachbeiträge

[Beamtenversorgung – Neid und Wirklichkeit](#)

2. News

[Psychische Erkrankungen nahmen 2012 zu](#)

3. Rechtsprechung

[Anlassbeurteilungen](#)

4. Blog zum Beamtenrecht

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

[Der Verwaltungsakt im Beamtenrecht – Teil II: Regelung](#)

[Der Verwaltungsakt im Beamtenrecht – Teil I: Außenwirkung](#)

[Die Notdurft des Beamten als Dienstunfall](#)

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