

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

Inhaltsverzeichnis

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung.....	1
Mündliche Anhörung zum 2. DRModG u. a. am Donnerstag, den 7.3.2013 im Hessischen Landtag	1
II. Aktuelles aus der Rechtsprechung.....	3
Entscheidung des BVerwG zur Mitbestimmungspflichtigkeit von Maßnahmen gegenüber arbeitnehmerähnlichen Personen nach § 12a TVG	3
VG Darmstadt zu § 10 Abs. 5 Satz 1 WO-HPVG	4
III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen	6
Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. März 2013.....	6
IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten.....	11
V. Neues auf Rehmnetz.....	11

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

Mündliche Anhörung zum 2. DRModG u. a. am Donnerstag, den 7.3.2013 im Hessischen Landtag

Wie geplant fand am 7.3.2013 die mündliche Anhörung vor dem Innenausschuss (INA) des Landtages zum 2. DRModG und dem Gesetzentwurf der Fraktion von Bündnis90/Die Grünen für ein Gesetz zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften im hessischen Landesrecht statt (vgl. HBR-Newsletter Nr. 2/2013). Es sind eine Reihe von schriftlichen Stellungnahmen eingegangen, die zusammengefasst rd. 237 Seiten umfassen und in vier Teilen ausgedruckt verteilt wurden. Sie sind aber auch auf der Homepage des Landtags verfügbar.

Die Anhörung dauerte insgesamt rd. 5 Stunden und lässt sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die Anhörung wurde in Blöcken durchgeführt. Am Ende eines jeden Blockes erhiel-

ten die Abgeordneten die Möglichkeit, Nachfragen an die Anzuhörenden zu stellen. So erfolgte z. B. die erste Runde der Fragestellung nach der Anhörung der kommunalen Spitzenverbände. Die zweite Runde nach der Anhörung von Verbänden und Gewerkschaften.

2. Bemerkenswert war, dass insbesondere die kommunalen Spitzenverbände (Landkreistag, Städte- und Gemeindebund sowie Städtetag) jedenfalls in Teilen gewerkschaftliche und personalrätliche Positionen teilten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Forderung nach Wegfall der Stellenobergrenzenregelungen als auch bezogen auf den geplanten Wegfall der analogen Anwendung der Regelungen über die Dienstbefreiung auf den Tarifbereich. Ferner wurde seitens der kommunalen Spitzenverbände eingefordert, dass das System des prüfungsfreien Aufstiegs auch künftig erhalten bleiben muss. Man habe mit der Mischung von Hochschulabsolventen einerseits und dem System von

Laufbahnbeamtinnen- und -beamten andererseits gute Erfahrungen gemacht.

Auch die Kürze der Zeit für die Erarbeitung einer Stellungnahme bzw. die Einbringung des Entwurfs als Fraktionsinitiative und nicht als Entwurf der Landesregierung wurde seitens der kommunalen Spitzenverbände, aber auch anderer, moniert.

3. Die Vertretung aus dem Bereich der Wissenschaft lobte den vorgelegten Gesetzesentwurf sowohl in inhaltlicher als auch in gesetzestechnischer Hinsicht. Ein Veränderungsbedarf wurde nicht gesehen.
4. Der DGB und seine tangierten Mitglieds-gewerkschaften (ver.di, GEW, GdP und IG BAU) hatten sich im Vorfeld darauf verständigt, eine Stellungnahme abzugeben. Das mündliche Statement dazu wurde von Jürgen Bothner, ver.di Landesbezirksleiter Hessen, abgegeben. Daneben nahm der dbb Hessen mit einer Reihe von seinen Mitgliedsverbänden zum Entwurf Stellung. Die anwesenden Mitglieder des Innenausschusses des Landtages hatten nach den mündlichen Ergänzungen eine Reihe von Nachfragen an alle Vertretungen.
5. Diese bezogen sich u. a. auf Streichung der Dienstbefreiungsregelungen für den Tarifbereich, die Möglichkeit der auf 5 Jahre verlängerten Abordnung zu einem anderen Dienstherrn (§ 28 Abs. 3 Satz 2 HBG), der Ermächtigungsklausel in § 80 Abs. 5 HBG (Eigenanteile etc. in der Beihilfe), der Wiedereinführung der Versorgungsrücklage (§ 17 HBesG) sowie Details der Umstellung der Besoldungstabelle.
6. Bemerkenswert ist, dass der eigentliche Kernpunkt des 2. DRModG, das geplante neue HBesG mit dem zentralen Punkt der Abkehr des Aufstiegs in den Besoldungstabelle nach Dienstaltersstufen durch die

Einführung von Erfahrungsstufen, kaum eine Rolle gespielt hat. Wenn er angesprochen wurde, dann mit dem Hinweis auf Zustimmung.

7. Neben den Vertretungen der Gewerkschaften und Verbänden hat auch eine Reihe von weiteren Anzuhörenden moniert, dass viele Detailregelungen in Verordnungen geschehen sollen, die ihrerseits gleichwohl nicht vorgelegt sind (HUrlVO, HLVO etc.). Von daher wurden insoweit bereits im Vorfeld Positionen bezogen (Beibehaltung des prüfungsfreien Aufstiegs/keine Einführung der „Gauß'schen Normalverteilung“ im Beurteilungsverfahren etc.).
8. Die geplante Verschlechterung im Bereich des HPVG wurde außer vom DGB und dem dbb auch von den gesondert eingeladenen Personalvertretungen (HPR HMdLuS, GPR der DRV Hessen) kritisiert. Es fehlt an einer schlüssigen Begründung für diese weitere Einschränkung.
9. Gegen Ende der Anhörung wurde dann auf die rückwirkende Regelung des Rechts der eingetragenen Lebenspartnerschaften eingegangen. Die geplanten Regelungsabsichten werden bekanntlich einheitlich begrüßt, auf Probleme im Detail wird jedoch hingewiesen (Inkrafttreten, Geltendmachung, zivilrechtliche Verjährungsfrist etc.).

Wie immer lässt sich aus dem Verlauf einer solchen Anhörung nicht entnehmen, ob und wenn ja zu welchen Punkten insbesondere die antragstellenden Fraktionen von CDU und FDP insoweit Konsequenzen ziehen, als ein Änderungsantrag eingebracht wird. Gleiches gilt auch für die Oppositionsfraktionen von SPD, Bündnis90/Die Grünen sowie Die Linke. Das wird abzuwarten bleiben.

Gleiches gilt für den **Zeitplan**. Auf der Tagesordnung der Plenarsitzungen des Landtags v. 19.3. bis zum 21.3.2013 stand das Thema nicht. Die nächste Sitzung des INA ist erst am 11.4.2013. Bis auf Weiteres gehen wir deshalb von dem ursprünglich bekannt gewordenen Zeitplan aus.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

Entscheidung des BVerwG zur Mitbestimmungspflichtigkeit von Maßnahmen gegenüber arbeitnehmerähnlichen Personen nach § 12a TVG

Das BVerwG hat in einer Entscheidung vom Dezember 2012 für zwei unterschiedliche personelle Maßnahmen gegenüber einer arbeitnehmerähnlichen Person das Mitbestimmungsrecht des Personalrats beim saarländischen Rundfunk nach § 80 Abs. 1 Buchst. b) Nr. 10 Saarländisches Personalvertretungsrecht (SPersVG) bestätigt. In dem entschiedenen Fall ging es bei der einen personellen Einzelmaßnahme um die **Einschränkung der Tätigkeit** des Mitarbeiters mit einem Honorarvolumen von mehr als 25 % des bisherigen Honorarvolumens. Im Ergebnis sollte der Betroffene also durch eine Einschränkung von Aufträgen rund 25 % weniger verdienen als bisher. In einer zweiten, später ergriffenen Maßnahme sollte dann das **arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnis** zum Saarländischen Rundfunk (SR) gänzlich **beendet werden**.

Bezogen auf die erste Maßnahme (Beschränkung des Tätigkeits- und damit des Honorarumfangs) hat das Gericht dem Personalrat des SR ein Mitbestimmungsrecht nach § 80 Abs. 1 Buchst. b) Nr. 10, 2. Alt. SPersVG zu-

erkannt. Bei der zweiten Maßnahmen (Kündigung) bedurfte es im vorliegenden Fall wegen Wegfalls des Rechtsschutzbedürfnisses keiner Entscheidung mehr, gleichwohl hat sich das Gericht auch inhaltlich zu dieser Fallkonstellation geäußert und klargestellt, dass es auch in diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht als gegeben ansieht. Bei dieser Entscheidung ist hinsichtlich des **personellen Geltungsbereichs** zu beachten, dass nach § 110 Abs. 3 Satz 1 SPersVG als Angehörige der Dienststelle „auch die ständigen freien Mitarbeiter“ gehören, „für die Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden“.

Hinsichtlich der **Mitbestimmungstatbestände** bei personellen Einzelmaßnahmen ist zu beachten, dass neben dem Fall der „Kündigung“ auch „sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages“ der Mitbestimmung unterliegen (§ 80 Abs. 1 Buchst. b) Nr. 10 SPersVG). Gerade auf den letzten Fall („Änderung des Arbeitsvertrages“) stützte sich das Gericht bei seiner Entscheidung hinsichtlich der seitens des SR zuerst vorgenommenen Einschränkung des Beschäftigungsumfangs.

Das Gericht hat in dieser Entscheidung eben nicht nur auf den reinen Wortlaut des Gesetzes bei der Mitbestimmung im Bereich personeller Einzelmaßnahmen abgestellt (§ 80 Abs. 1 Buchst. b) SPersVG: „Der Personalrat bestimmt mit in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer ...“), denn dann wäre an der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft einer eben (nur) „arbeitnehmerähnlichen Person“ die Anwendung der Mitbestimmungstatbestände gescheitert. Arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a TVG sind weder begrifflich noch rechtlich Arbeitnehmer im Sinne des Personalvertretungsrechts.

Es hat aber ergänzend sowohl mit Blick auf den durch §§ 106 Abs. 1; 110 Abs. 3 Satz 1 SPersVG geregelten Anwendungsbereich einerseits und die wirtschaftlichen Folgen der eigentlichen Maßnahme andererseits klargestellt, dass der Gesetzgeber damit eine „*sinn-gemäße Anwendung von Vorschriften des Ersten Teils des Personalvertretungsgesetzes*“ angeordnet hat und damit im Rahmen der jeweiligen Einzelfallprüfung entschieden werden muss, welche wirtschaftliche Auswirkung und damit welches vergleichbare Schutzbedürfnis der arbeitnehmerähnlichen Person vorliegt. Dass die finale Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Kündigung eines Arbeitnehmers wirkungsgleich zu setzen ist, bedarf wohl keiner näheren Erläuterung.



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.

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

Die Entscheidung kann nicht 1:1 auf den Bereich des BPersVG bzw. auf ein anderes Landespersonalvertretungsrecht übertragen werden. In jedem Fall ist der personalvertretungsrechtliche Status der „arbeitnehmerähnlichen Personen“ zu klären.

BVerwG v. 17.12.2012, Az.: 6 P 6.12

Es wird abzuwarten bleiben, wann und wie der Hess. Staatsgerichtshof entscheidet. Dies kann sich dann auch auf die im Mai 2012 anstehenden Personalratswahlen auswirken.

VG Frankfurt a. M., Beschluss v. 15.8.2011, Az.: 23 K 863/11.F.PV

VG Darmstadt zu § 10 Abs. 5 Satz 1 WO-HPVG

Das VG Darmstadt hat sich im Rahmen einer Wahlanfechtung zum Verhältnis der 18-Tages-Frist nach § 7 Abs. 2 Satz 1 WO-HPVG zur Nachbesserungsfrist von 3 Arbeitstagen nach § 10 Abs. 5 Satz 1 WO-HPVG geäußert. Es hat deutlich gemacht, dass durch die Nachbesserungsfrist von 3 Arbeitstagen die eigentliche Einreichungsfrist von 18 Tagen auch überschritten werden kann. Der Entscheidung lag der Fall zu Grunde, dass für den Bereich eines örtlichen Personalrats die im Mai 2012 erfolgte Wahl in der Gruppe der Beamten angefochten wurde. Die vom Wahlvorstand gesetzte 18-Tages-Frist endete am 30.3.2013. Am 29.3.2012, also einen Tag vor Ablauf der 18-Tages-Frist, ging beim Wahlvorstand ein Wahlvorschlag ein, der entgegen den Vorgaben nicht die doppelte Anzahl von Kandidatinnen und Kandidaten enthielt. Ein Mitglied des Wahlvorstands wies den Listeneinreicher telefonisch noch am 29.3.2012 auf diesen Mangel hin. Der Listeneinreicher räum-

te den Mangel ein und wollte auch eine entsprechende Erklärung dem Wahlvorstand zukommen lassen. Er wurde darauf hingewiesen, dass am Folgetag (30.3.2012) die Einreichungsfrist ablaufe. Die Erklärung ging nicht ein, die Wahlen fanden ohne diesen Wahlvorschlag statt. Sie wurden in der Folgezeit erfolgreich angefochten, das VG Darmstadt erklärte die Wahl in dieser Gruppe für ungültig.

Das Gericht wies daraufhin, dass durch die Einräumung der Nachbesserungsfrist von 3 Arbeitstagen durchaus die Situation eintreten kann, dass die eigentliche 18-Tages-Frist „hinausgeschoben wird“. Dies ergibt sich u. a. aus § 13 Abs. 1 Satz 1 WO-HPVG, wonach u. a. „nach Ablauf der in ... § 10 Abs. 5 Satz 1 ...“ genannten Frist der Wahlvorstand die Wahlvorschläge bekannt macht (S. 7 des amtlichen Entscheidungsvordrucks). Von daher hätte der Wahlvorstand die mangelbehaftete Liste mit der Aufforderung zur Nachbesserung bzw. Abgabe einer Erklärung zurückreichen müssen. Ab dem Eingang beim Listeneinreicher hätten diesem dann 3 Arbeitstage zur Korrektur etc. zur Verfügung gestanden. Bei voller Ausschöpfung dieser Frist wäre zwar die 18-Tages-Frist überschritten gewesen, dies habe aber der Verordnungsgeber durch § 13 Abs. 1 Satz 1 WO-HPVG auch in Kauf genommen.

Anmerkungen:

Der Entscheidung ist **zuzustimmen**. Soweit zu sehen, handelt es sich dabei um die erste, jedenfalls explizit hessische Entscheidung zu der Fragestellung, ob durch die Einräumung der Nachbesserungsfrist von 3 Arbeitstagen nach § 10 Abs. 5 Satz 1 WO-HPVG die 18-Tages-Frist nach § 7 Abs. 2 Satz 1 WO-HPVG

hinausgeschoben wird oder nicht. Sie wird es. In der Kommentarliteratur wurde diese Auffassung bereits bislang vertreten (*Dobler* in HBR I § 10 WO-HPVG Rn. 65, 120), eine gerichtliche Entscheidung gab es jedoch nicht. Gleiches gilt für das vergleichbare Bundesrecht (*Altwater u. a.* § 10 WO Rn. 12). Der Hinweis des Gerichts auf § 13 Abs. 1 Satz 1 WO-HPVG, wonach (u. a.) „nach Ablauf der in § 10 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1“ genannten Fristen die Bekanntmachung der Wahlvorschläge erfolgt, überzeugt. Welchen Sinn sollte es sonst machen, dass diese Nachbesserungsfristen ausdrücklich genannt werden, wenn damit nicht auch in Kauf genommen wird, dass die 18-Tages-Frist überschritten wird? Dann hätte es der Verordnungsgeber auch bei der singulären Nennung der Frist nach § 7 Abs. 2 (18-Tage) belassen können. Das ist nicht der Fall.

VG Darmstadt v. 13.3.2013, Az.: 23 K 684/12.DA.PV noch nicht rechtskräftig.



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.

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. März 2013

Im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2013 im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat es am Morgen des 9.3.2013 eine Tarifeinigung gegeben. Wir geben sie nachstehend im vollen Wortlaut wieder.

„I.

Entgelt

1. Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden wie folgt erhöht:

- a) ab 1. Januar 2013 um 2,65 v.H. und
- b) ab 1. Januar 2014 um weitere 2,95 v.H..

2. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG und nach dem TVA-L Pflege sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV-Prakt-L werden wie folgt erhöht:

- a) ab 1. Januar 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und
- b) ab 1. Januar 2014 um 2,95 v.H..

3. Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

Die Garantiebeträge in § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L, die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage E zum TV-L, die Beträge der Zulagen nach der Anlage F zum TV-L und die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-Länder erhöhen sich am 1. Januar 2013 um 2,65 v.H. und am 1. Januar 2014 um weitere 2,95 v.H..

4. Berlin

Im Land Berlin gelten die Nummern 1 bis 3 mit den Maßgaben des TV Wiederaufnahme Berlin.

II.

Beschäftigungssicherung für Auszubildende

1. § 19 TVA-L BBiG erhält folgende Fassung:

„¹Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. ³Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ⁴Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ⁵Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.“

Protokollerklärungen zu § 19:

1. ¹Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb abzustellen. ²Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des § 19 Satz 3 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.
 2. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.“
2. Die Regelungen nach Nummer 1 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft.
 3. Entsprechende Regelung wie nach den Nummern 1 und 2 auch im TVA-L Pflege.

III.

Sonstiges Tarifrecht

1. Erholungsurlaub

- a) § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L erhält folgende Fassung:

„Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“

- b) Der § 9 Absatz 1 Satz 1 TVA-L BBiG erhält folgende Fassung:

„Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 27 Ausbildungstage beträgt.“

- c) § 9 Absatz 1 TVA-L Pflege erhält folgende Fassung:

„¹Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 27 Ausbildungstage beträgt. ²Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub. ³Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.“

2. Feuerwehrzulage (§ 47 Nr. 2 TV-L)

Für die Feuerwehrzulage nach § 47 Nr. 2 Absatz 2 gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Beträge.

3. Zusatzurlaub

Es wird im TV-L folgender § 50 vereinbart:

„§ 50

Sonderregelungen für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg

Nr. 1 Zu § 1 Absatz 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg.

Nr. 2 Zu § 27 – Zusatzurlaub –

§ 27 erhält folgenden Absatz 3a:

„(3a) Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg, die überwiegend und nicht nur vorübergehend in unmittelbarem Kontakt mit psychisch kranken Menschen stehen, erhalten im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub, soweit sich nicht aufgrund von Absatz 1 Satz 1 ein entsprechender Anspruch auf mehr als einen Tag Zusatzurlaub ergibt.“

4. Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Tarifvertragsparteien werden ihre Gespräche über die Befristungspraxis im Länderbereich fortsetzen.

5. Theater und Bühnen

Nach dem 30. April 2013 werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über den Geltungsbereich des TV-L für die Beschäftigten an Theatern und Bühnen mit künstlerischen Tätigkeiten führen. Die Gewerkschaften werden hierzu die Änderungen, die sich aus der Anlage 1 ergeben, einbringen.

IV.

Maßregelungsklausel

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 9. März 2013, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

V.

Inkrafttreten, Laufzeit

Inkrafttreten: 1. Januar 2013. Mindestlaufzeit der Regelungen unter I. bis zum 31. Dezember 2014.

Potsdam, den 9. März 2013

Anlage 1 zur Tarifeinigung vom 9. März 2013

1. § 1 Abs. 2 Buchst. j TV-L erhält folgende Fassung:

- „n) künstlerisches Theaterpersonal, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der nachfolgenden Protokollerklärungen,

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Buchst. j:

1. ¹Technisches Leitungspersonal umfasst technische Direktorinnen/Direktoren, Leiterinnen/Leiter der Ausstattungswerkstätten, des Beleuchtungswesens, der Bühnenplastikerwerkstatt, des Kostümwesens/der Kostümabteilung, des Malsaals, der Tontechnik sowie Chefmaskenbildnerinnen/Chefmaskenbildner. ²Für die benannten Funktionen kann in den Theatern je künstlerischer Sparte jeweils nur eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bestellt werden.
2. Unter den TV-L fallen Bühnenarbeiterinnen/Bühnenarbeiter sowie Kosmetikerinnen/Kosmetiker, Rüstmeisterinnen/Rüstmeister, Schlosserinnen/Schlosser, Schneiderinnen/Schneider, Schuhmacherinnen/Schuhmacher, Tapeziererinnen/Tapezierer, Tischlerinnen/Tischler einschließlich jeweils der Meisterinnen/Meister in diesen Berufen, Orchesterwartinnen/Orchesterwarte, technische Zeichnerinnen/Zeichner und Waffenmeisterinnen/Waffenmeister.
3. In der Regel unter den TV-L fallen Beleuchterinnen/Beleuchter, Beleuchtungsmeisterinnen/Beleuchtungsmeister, Bühnenmeisterinnen/Bühnenmeister, Garderobieren/Garderobiers bzw. Ankleiderinnen/Ankleider, Gewandmeisterinnen/Gewandmeister, Requisitenmeisterinnen/Requisitenmeister, Requisiteurinnen/Requisiteure, Seiten-

meisterinnen/Seitenmeister, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Tontechnikerinnen/Tontechniker und Veranstaltungstechnikerinnen/Veranstaltungstechniker.

4. In der Regel nicht unter den TV-L fallen Inspektorinnen/Inspektoren, Kostümmalerinnen/Kostümmaler, Maskenbildnerinnen/Maskenbildner, Oberinspektorinnen/Oberinspektoren, Theaternalerinnen/Theaternaler und Theaterplastikerinnen/Theaterplastiker.“

2. Es wird folgender § 38a TV-L eingefügt:

„§ 38a Übergangsvorschrift

¹Auf technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit, mit dem am 31. Mai 2013 arbeitsvertraglich eine überwiegend künstlerische Tätigkeit vereinbart ist, findet § 1 Abs. 2 Buchst. j in der bis zum 31. Mai 2013 geltenden Fassung für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. ²Auf technisches Theaterpersonal, mit dem am 31. Mai 2013 arbeitsvertraglich die Anwendung des TV-L vereinbart ist, findet der TV-L unabhängig von § 1 Abs. 2 Buchst. j in der ab dem 1. Juni 2013 geltenden Fassung für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. ³Als ununterbrochen fortbestehend gilt das Arbeitsverhältnis auch, wenn im beiderseitigen Einvernehmen an ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung ein neues Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird.“

3. § 45 Nr. 1 TV-L erhält folgende Fassung:
„Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten in Theatern und Bühnen.“

.....

Die Gewerkschaft ver.di wird bis Anfang April 2013 eine „aufsuchende Mitgliederbefragung“ zu diesem Tarifiergebnis durchführen. Erst danach wird dann die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTKöD) endgültig entscheiden. Es schließen sich dann die Redaktionsverhandlungen an.

Für **Hessen** gilt das vorstehend genannte Ergebnis nicht. Hier fanden im März (18.3. bis 20.3.2013) und finden im April 2013 weitere Verhandlungen zur Tarif- und Besoldungsrunde 2013 zum Teil auch in Kombination mit den Verhandlungen zu einer **Entgeltordnung** statt. Der letzte, derzeit vereinbarte Verhandlungstermin ist Montag, der 15.4. und Dienstag, der 16.4.2013.

IV. 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 2013:

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

267. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
127. Aktualisierung der Teilausgabe IV
§§ 78-81 HBG
Vorschriften

Mai 2013:

268. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht
Tarifverträge
Stichwortverzeichnisse Teil IIa und IIb

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

V. Neues auf Rehmnetz

1. Fachbeiträge

[Schwerbehinderte Bewerber im öffentlichen Dienst](#)

2. News

[Verdienst von Frauen in Partnerschaften immer wichtiger](#)

3. Rechtsprechung

[Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten im beamtenrechtlichen Disziplinarverfahren](#)

4. Blog zum Beamtenrecht

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

[Volle Hingabe – ein Briefwechsel](#)

[Viagra für Beamte: Übernimmt Dienstherr die Kosten?](#)

[Einstellung von Schwerbehinderten in das Beamtenverhältnis: Voraussichtliche Dienstzeit von fünf Jahren reicht](#)

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. Sollte ein Link oder dessen Inhalte gegen Rechte verstoßen, entfernen wir diesen, sobald wir davon Kenntnis erhalten.
© 2011, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg