

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

Inhaltsverzeichnis

I.	Aktuelles aus der Gesetzgebung.....	1
1.	Zweites DRModG/Änderungsantrag der Fraktionen von CDU und FDP	1
2.	SPD-Fraktion legt Entwurf zum HGIG vor	2
3.	CDU und FDP-Fraktionen im Hessischen Landtag kündigen teilweise Übernahme des Tarfergebnisses für die Beamtinnen und Beamten an	2
II.	Aktuelles aus der Rechtsprechung	3
	Hessischer Staatsgerichtshof weist Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts Frankfurt a. M. als „unzulässig“ zurück	3
III.	Aktuelles aus dem Tarifgeschehen	5
1.	Tarfeinigung im Bereich des Landes Hessen	5
2.	Tarfeinigung im Bereich der Goethe-Universität Frankfurt a. M.	11
3.	Tarfergebnis v. 9.3.2013 im Bereich der TdL angenommen	11
IV.	Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten	12
V.	Neues auf Rehmnetz	12

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. Zweites DRModG/Änderungsantrag der Fraktionen von CDU und FDP

Am 9.4.2013 haben die Fraktionen von CDU und FDP einen Änderungsantrag zum 2. DRModG (siehe Newsletter 1/2013, Seite 1 ff.) vorgelegt (LT.-Drucks. 18/7206 v. 9.4.2013). Seine Inhalte lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Es geht im Wesentlichen um:

- Die Bereinigung von sachlichen Fehlern (z. B. in § 23 Abs. 2 Nr. 5 HBG) und nicht stimmigen Verweisen;

- die Klarstellung, dass die früheren Beamtinnen und Beamten mit (jetzt) Anspruch auf Altersgeld hinsichtlich der Verletzung früherer Dienstpflichten mit allen anderen früheren Beamtinnen und Beamten gleichgestellt werden (§§ 55 Abs. 2; 78 Abs. 4 HBG -neu-);
- die Aufnahme einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage, um in der HUrlVO eine Regelung schaffen zu können, die die finanzielle Abgeltung nicht genommenen Erholungsurlaubs ermöglicht (§ 70 Satz 2 Nr. 4 HBG -neu-);
- den Versuch, die von der Rechtsprechung des BVerwG als unzulässig qualifizierte Praxis in den Bereichen mit Topfwirtschaft von einer auf den einzelnen Dienstposten zugeschnittenen Ämterbewertung

(= Dienstpostenbewertung) zu legalisieren (§ 21 Satz 2 HBesG -neu-);

- die Aufnahme der Regelungen des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes (v. 12.12.2012, GVBl. I S. 647) als Bestandteil des neuen Hessischen Besoldungsgesetzes (§§ 32 ff. HBesG -neu-).

Die 2. Lesung des Entwurfes hat am Donnerstag, den 25.4.2013 stattgefunden. Danach wurde der Entwurf zur erneuten Beratung an den Innenausschuss zurückverwiesen. Die abschließende 3. Lesung könnte dann in der Zeit vom 21.5. bis 23.5.2013 stattfinden. Damit würde der ursprüngliche Zeitplan (Verabschiedung erst Ende Juni) um einen Monat vorgezogen.

2. SPD-Fraktion legt Entwurf zum HGIG vor

Die SPD-Fraktion im Hessischen Landtag hat für die Plenarsitzung im April 2013 einen kompletten Gesetzentwurf für eine Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vorgelegt (LT.-Drucks. 18/7246 v. 16.4.2013). Er enthält den Einbau und die Umsetzung der mittlerweile ergangenen Rechtsprechung zu Fragen der Altersdiskriminierung und viele andere Tatbestände. Nach der ersten Lesung am 24.4.2013 wurde der Entwurf an den Sozialpolitischen Ausschuss des Landtages zur weiteren Beratung verwiesen.

3. CDU und FDP-Fraktionen im Hessischen Landtag kündigen teilweise Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamtinnen und Beamten an

Im Rahmen der Tarifrunde 2013 beim Land Hessen (vgl. unter III., Nr. 1) hatten die Gewerkschaften Innenminister Rhein aufgefordert, eine Erklärung abzugeben, dass er dem Landtag einen Gesetzentwurf zuleitet, mit dem das erreichte Tarifergebnis zeit- und in-

haltsgleich auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten übertragen wird. Er gab eine solche Erklärung nicht ab. Am 23.4. verkündeten dann die Regierungsfractionen von CDU und FDP, dass sie einen Gesetzentwurf einbringen würden, mit dem jedenfalls teilweise das Tarifergebnis übernommen wird. Dies soll zumindest für die für die Jahre 2013 und 2014 vereinbarten linearen Steigerungen gelten. Nicht übernommen werden sollen die Einmalzahlungen. Offen ist ferner, ob und wenn ja welche Teile für die Versorgungsempfänger übernommen werden. Es muss die Vorlage des Gesetzentwurfs abgewartet werden.



Produktipp

v. Roetteken/Rothländer

Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teil Ausgabe 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

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

Hessischer Staatsgerichtshof weist Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts Frankfurt a. M. als „unzulässig“ zurück

Mit den Newslettern Nr. 4/2011, Seite 3 und 1/2013, Seite 5 hatten wir darüber informiert, dass das Verwaltungsgericht Frankfurt a. M. im August 2011 einen Vorlagebeschluss an den Hessischen Staatsgerichtshof (HessStGH) gefertigt hat. Es sollte geklärt werden, ob § 9 Abs. 2 HPVG mit Art. 37 der Hessischen Verfassung (HV) in Übereinstimmung zu bringen ist. Mit Beschluss v. 13.3.2013 hat der HessStGH den Vorlagebeschluss als unzulässig zurückgewiesen und damit nicht in der Sache entschieden. Nunmehr muss das VG Frankfurt a. M. noch in der Sache entscheiden.

Die Ausgangslage:

Ausgangspunkt des Verfahrens ist ein Konflikt bei der Stadtverwaltung Frankfurt a. M. um das Bestehen von Mandaten im dortigen Gesamtpersonalrat (GPR). Die **Städtischen Bühnen Frankfurt a. M.** werden seit 2004 in der Rechtsform einer GmbH geführt. Ein Teil der ehemals städtischen Beschäftigten wurden im Rahmen des Betriebsübergangs Arbeitnehmer der neuen GmbH, ein Teil jedoch widersprach diesem Übergang. Letztere blieben Beschäftigte der Stadt Frankfurt a. M., wurden jedoch im Rahmen der **Personalgestellung** zur Arbeitsleistung bei den Städtischen Bühnen verpflichtet. Genauso wurde bei der Rechtsformänderung der **Städtischen Kliniken Höchst** verfahren. Dieses wurde mit Wirkung zum 1.1.2010 eine GmbH. Auch hier wurde ein Teil der Arbeitnehmer im Rahmen des Betriebsübergangs Beschäftigte der neuen GmbH, ein Teil verblieb bei der Stadt Frankfurt a. M. und wurde im Wege der Personalgestellung dem Klinikum zur Arbeitsleistung

zur Verfügung gestellt. Zwei Beschäftigte, die im Rahmen der Personalgestellung zur Arbeitsleistung in der jeweiligen GmbH verpflichtet wurden, **behielten** ihr **Mandat im GPR** der Stadt.

Die **Oberbürgermeisterin** wies in Schreiben v. September 2009 bzw. 2010 daraufhin, dass nach ihrer Auffassung durch die Personalgestellung das **Mandat** im GPR wegen § 26 Nr. 5, 7 HPVG **erloschen** sei und die Betroffenen wurden aufgefordert, ihre Mandate niederzulegen. Da sich beide weigerten, leitete die Oberbürgermeisterin im März 2011 das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, festzustellen, dass die Betroffenen nicht mehr Mitglied des GPR seien. Das *VG Frankfurt a. M.* setzte im August 2011 das Verfahren aus und rief den Staatsgerichtshof an. Es sollte geprüft werden, ob § 9 Abs. 2 HPVG mit Art. 37 HV vereinbar sei. Im Juni 2012 wurde ein geänderter Vorlagebeschluss u. a. deshalb gefertigt, weil seit Oktober 2009 § 9 Abs. 2 Satz 3 HPVG textlich geändert war. Es entfiel der bisher enthaltene Bezug auf das Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG).

Die Rahmenbedingungen:

Im Kern geht es um die **Frage**, ob das seit Oktober 2005 in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes enthaltene Instrument der **Personalgestellung von § 9 Abs. 2 HPVG erfasst ist**. § 9 Abs. 2 HPVG unterbindet die Wahlberechtigung in den Fällen, in denen Beschäftigte am Wahltag über einen Zeitraum von 3 Monaten hinaus (= 3 Monate und ein Tag oder mehr) zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind. Gleiches gilt in den Fällen, in denen Beschäftigte mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in einer anderen Dienststelle tätig sind. Gleiches gilt auch in den Fällen der Zuweisung. Es kommt dabei nicht darauf an, ob es sich um einen Arbeitnehmer oder eine Beamtin bzw. einen Beamten handelt. Abordnungen und Zuweisungen finden sich sowohl im Dienstrecht (§ 20 BeamtStG) als auch im

jeweiligen Tarifrecht (z. B. § 4 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 TVöD-AT; § 4 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 TV-H). Lediglich das Tarifrecht kennt das zusätzliche Instrument der **Personalgestellung** (§ 4 Abs. 3 TVöD-AT; § 4 Abs. 3 TV-H). Das *VG Frankfurt a. M.* hatte jedoch Zweifel daran, dass man § 9 Abs. 2 Satz 3 HPVG auf die Fälle der Zuweisung begrenzen könne und im Arbeitsverhältnis stehende Beschäftigte von den vergleichbaren Rechtsfolgen für den Verlust des Wahlrechts bei der sachlich vergleichbaren Situation auf Grund einer Personalgestellung ausnehmen kann. Das könnte u. a. zu einem Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz führen (Art. 3 Abs. 1 GG).

Die Entscheidung des HessStGH:

Nach rund 18monatiger Verfahrensdauer hat der *HessStGH* jetzt aus formellen Gründen den Vorlagenbeschluss zurückgewiesen:

1. Der abgeänderte Vorlagenbeschluss v. Juni 2012 hätte nicht ohne mündliche Verhandlung, d. h. in Anwesenheit der Beteiligten, getroffen werden dürfen.
2. Es sei nicht auszuschließen, dass die antragstellende Stadt auch wegen der Gesetzesänderung im Oktober 2009 nicht mehr an ihrer ursprünglichen Absicht festhält (Seite 17, 18 des amtlichen Entscheidungsumdrucks).
3. Es sei ferner nicht auszuschließen, dass durch den personellen Wechsel im Amt des Oberbürgermeisters auch dies „zu einer veränderten Rechtsauffassung geführt hat“. Dies hätte in einer mündlichen Verhandlung geklärt werden können.
4. Für den Ausgangsstreit kommt es nur darauf an, ob das passive Wahlrecht (Wählbarkeit: § 10 Abs. 1 HPVG) vorliegt, nicht jedoch ob das aktive Wahlrecht besteht (§ 9 Abs. 2 HPVG). Die Vorlagenfrage beziehe sich jedoch auf das aktive Wahlrecht.
5. Die Vorlagenfrage habe zudem „weder eine grundsätzliche Bedeutung für das Gemeinwohl noch wirft sie ... Fragen auf,

deren Klärung ... von allgemeiner Bedeutung ist.“

Damit gibt es unverändert **keine Entscheidung in der Sache**. Es bleibt einstweilen offen, welche personalvertretungsrechtlichen Rechtsfolgen die tarifliche Personalgestellung hat.

Wie weiter?

Das *VG Frankfurt a. M.* wird nunmehr das Verfahren aufrufen und neu zu entscheiden haben. Diese Entscheidung gilt es abzuwarten.

HessStGH v. 13.3.2012, Az.: P. St. 2344



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

1. Tarifeinigung im Bereich des Landes Hessen

Nach der TdL liegt nunmehr auch für die rund 50.000 Tarifbeschäftigten des Landes Hessen ein Ergebnis im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2013 vor. Am Montag, den 16.4. haben sich die Tarifvertragsparteien nach zuletzt zweitägigen Verhandlungen auf das nachfolgende Einigungspapier verständigt:

Stand: Montag, der 16.4.2013,
13.55 Uhr

**Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen
für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen
vom
16. April 2013**

I. Entgelt

1. Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-H

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. Juli 2013 um 2,8 v. H. und
- b) ab 1. April 2014 um weitere 2,8 v. H.

2. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-H BBiG und nach dem TVA-H Pflege werden wie folgt erhöht:

- a) ab 1. Januar 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und
- b) ab 1. Januar 2014 um 3,0 v. H.

Die Tarifentgelte für die Praktikantinnen und Praktikanten ergeben sich aus dem TV-Prakt-H; vgl. III.7.

3. Einmalzahlungen

a) Kalenderjahr 2013

Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 15 (einschließlich der Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) erhalten im Juli 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 450 Euro für die Kalendermonate Januar bis Juni 2013.

Die im Zeitraum Januar bis Juni 2013 Teilzeitbeschäftigten erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen am 1. April 2013 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Die Einmalzahlung vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Januar bis Juni 2013, für den Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt haben. Anspruch auf Entgelt im vorstehenden Sinne sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-H genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 TV-H), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.

Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

b) Kalenderjahr 2014

Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 15 (einschließlich der Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) erhalten im April 2014 eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro für die Kalendermonate Januar bis März 2014.

Die im Zeitraum Januar bis März 2014 Teilzeitbeschäftigten erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen am 1. Februar 2014 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Die Einmalzahlung vermindert sich um ein Drittel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Januar bis März 2014, für den Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt haben. Anspruch auf Entgelt im vorstehenden Sinne sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-H genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 TV-H), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.

Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

4. Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

Die Garantiebeträge in § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-H, die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage B zum TV-H, und die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-H erhöhen sich am 1. Juli 2013 um 2,8 v. H. und am 1. April 2014 um weitere 2,8 v. H.

5. Vorarbeiterzulagen

Nach § 17 Absatz 9 TVÜ-H wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu § 17 Absatz 9 Satz 1:

¹Die Zulagen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter erhöhen sich am 1. Januar 2014 um 3,0 v. H. ²Bei anschließenden allgemeinen Entgeltanpassungen erhöhen sich die Zulagen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.“

II. Beschäftigungssicherung für Auszubildende

1. Die am 31. Dezember 2012 außer Kraft getretenen Regelungen des § 19 TVA-H BBiG werden bis zum 31. Juli 2013 angewandt. § 19 TVA-H BBiG erhält ab 1. August 2013 folgende Fassung:

„§ 19 Übernahme von Auszubildenden

- (1) 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.
- (2) Die Regelungen nach Absatz 1 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft.

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 Ausbildungsstelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 1 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. Eine § 19 TVA-H BBiG entsprechende Regelung wird in den TVA-H Pflege aufgenommen.

III. Sonstiges Tarifrecht

1. Staatliche Theater

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, Verhandlungen über den Geltungsbereich der technischen Beschäftigten mit künstlerischen Tätigkeiten an staatlichen Theatern zu führen. Diese Verhandlungen werden unverzüglich nach und auf der Grundlage der Tarifeinigung im Bereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Verhandlungen über den Geltungsbereich für die technischen Beschäftigten an Theatern und Bühnen mit künstlerischen Tätigkeiten aufgenommen.

2. Erholungsurlaub

- a) § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-H erhält folgende Fassung:
„²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“
- b) § 9 Absatz 1 Satz 1 TVA-H 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-H 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.“
- d) Die unter a), b) und c) genannten Regelungen treten mit Wirkung zum 1. Januar 2013 in Kraft.
- e) Hinsichtlich des Anspruchs auf Erholungsurlaub für die Jahre 2011 und 2012 wird Folgendes vereinbart:

Hinsichtlich der Urlaubsdauer für das **Jahr 2011** bleibt es bei der mit Erlass vom 7. September 2012 (StAnz. S. 1075) festgelegten Regelung. Soweit sich danach nach der Entscheidung des BAG v. 20.3.2012 (Az.: 9 AZR 519/10) ein höherer Urlaubsanspruch als 26 oder 29 Arbeitstage ergab, kann dieser unverändert bis zum 30.6.2013 angetreten werden. Eines individuellen Antrags oder einer individuellen Geltendmachung bedarf es insoweit nicht.

Hinsichtlich der Urlaubsdauer für das **Jahr 2012** gilt, dass auch hier nach Maßgabe der BAG-Entscheidung v. 20.3.2012 ein Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub besteht, soweit § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-H einen geringeren Anspruch (26 oder 29 Tage) vorsieht.

Auch für diesen „Mehr“-Urlaub bedarf es insoweit keiner individuellen Geltendmachung bzw. Antrags. Da es sich um einen „Mehr“-Urlaubsanspruch handelt, der sich aus der Entscheidung des BAG ergibt, ist er bis zum 30.9.2013 anzutreten (§ 26 Abs. 1 Satz 7 TV-H).

Die für die Jahre 2011 und 2012 getroffenen Festlegungen gelten entsprechend auch für § 9 Abs. 1 TVA-H BBiG sowie § 9 Abs. 1 TVA-H Pflege.

3. Arbeitsjubiläum

- a) § 23 Absatz 2 TV-H wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu § 23 Absatz 2 Satz 1:

¹Ein Jubiläumsgeld aus Anlass eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums steht jeweils nur einmal zu. ²Ist bereits aus Anlass einer nach dieser oder einer anderen Bestimmung berechneten Beschäftigungszeit ein Jubiläumsgeld oder eine vergleichbare Leistung gewährt worden, so ist diese Leistung auf das Jubiläumsgeld nach Satz 1 anzurechnen.“

- b) § 29 Absatz 1 TV-H wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe d:

Arbeitsbefreiung aus Anlass eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums steht jeweils nur einmal zu.“

4. Die Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-H erhält folgende Fassung:

„Die Tarifvertragsparteien werden spätestens im Rahmen der nächsten Entgeltrunde die Unterbrechungsregelung erneut überprüfen.“

5. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege, Vergütungsgruppenzulagen nach §§ 8 und 9 TVÜ-H

§§ 8 und 9 TVÜ-H werden mit Wirkung zum 1. Januar 2013 wie folgt geändert:

- a) In § 8 Absatz 3 Satz 1 und 2 sowie in § 9 Absatz 2a und Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c wird jeweils das Datum „31. Dezember 2012“ durch das Datum „31. Dezember 2014“ ersetzt.
- b) Zu § 8 Absatz 3 wird folgende Protokollerklärung aufgenommen:

„Protokollerklärung zu § 8 Absatz 3:

Tritt die Entgeltordnung zum TV-H vor dem 1. Januar 2015 in Kraft, tritt in Absatz 3 Satz 1 und 2 jeweils an die Stelle des Datums „31. Dezember 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.

Für den Fall, dass die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT mit Aufstiegen nach bis zu sechs Jahren im Rahmen der Entgeltordnung zum TV-H der höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, das in Satz 1 enthaltene Datum

des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung durch das Datum „31. Dezember 2015“ zu ersetzen.“

- c) Zu § 9 Absätze 2a und 3 wird folgende Protokollerklärung aufgenommen:

„Protokollerklärung zu § 9 Absatz 2a und 3:“

Tritt die Entgeltordnung zum TV-H vor dem 1. Januar 2015 in Kraft, tritt in Absatz 2a und Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c jeweils an die Stelle des Datums 31. Dezember 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.

Für den Fall, dass die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT mit Aufstiegen nach bis zu sechs Jahren im Rahmen der Entgeltordnung zum TV-H der höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, das in Satz 1 enthaltene Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung durch das Datum „31. Dezember 2015“ zu ersetzen.“

- d) Die Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4 Satz 2:“

Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. März 2010 um 1,2 v.H., ab 1. April 2011 um 1,5 v. H., ab 1. März 2012 um 2,6 v. H., ab 1. Juli 2013 um 2,8 v. H. und ab 1. April 2014 um 2,8 v. H.“

6. Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Tarifvertragsparteien werden die Gespräche zur Befristungspraxis des Landes unter Beteiligung der Ressorts spätestens im 4. Quartal 2013 fortsetzen.

7. TV-Prakt-H

Der TV-Prakt-H wird mit Wirkung zum 1. Januar 2013 mit folgenden Eckpunkten vereinbart:

- a) Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten (§ 8 Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelung für die Praktikantinnen und Praktikanten Hessen) werden
 - ab 1. Januar 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und
 - ab 1. Januar 2014 um 3,0 v. H. erhöht;
- b) Jahressonderzahlung in Höhe von 90 v. H. der Bemessungsgrundlage;
- c) Urlaubsdauer pro Jahr: 30 Arbeitstage.

IV. Maßregelungsklausel

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 16. April 2013, 24,00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat. Bei Tarifbe-

schäftigten, die an den Warnstreiks teilgenommen haben, wird die Kürzung beim Entgelt anteilig für die Stunden der Streikteilnahme vorgenommen.

V. Laufzeit

Mindestlaufzeit der Regelungen zu I.1 und I.2 bis zum 31. Dezember 2014.

VI. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist läuft bis zum 10. Mai 2013.

2. Tarifeinigung im Bereich der Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Auf der Grundlage der Tarifeinigung im Bereich des Landes Hessen (s. Nr. 1) haben sich die Tarifvertragsparteien bei der Goethe-Universität Frankfurt a. M. am 24.4. ebenfalls geeinigt. Wie im Bereich des Landes Hessen auch, sollen die rd. 4.000 Beschäftigten ab dem 1.7.2013 2,8 % und ab dem 1.4.2014, 2,8 % mehr Entgelt erhalten. Dies wird ergänzt durch zwei Einmalzahlungen: 450,00 € im Juli 2013 und 225,00 € im April 2014. Auszubildende erhalten rückwirkend zum 1.1.2013 50,00 € mehr auf ihre Ausbildungsvergütung und ab dem 1.1.2014 dann eine lineare Steigerung von 3 %. Übernommen wird auch die neue Urlaubsregelung des Landes. Beschäftigte erhalten bereits ab dem Urlaubsjahr 2013 einen einheitlichen Anspruch von 30 Tagen, Auszubildende einheitlich 27 Tage. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 24 Monate und geht bis zum 31.12.2014.

3. Tarifiergebnis v. 9.3.2013 im Bereich der TdL angenommen

Im Newsletter 2/2013 hatten wir den Wortlaut der Tarifeinigung im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2013 im Bereich der TdL abgedruckt. Wir hatten damals bereits darauf hingewiesen, dass dieses Verhandlungsergebnis

jedenfalls seitens der Gewerkschaft ver.di unter dem Vorbehalt des Ergebnisses der „aufsuchenden Mitgliederbefragung“ steht. Diese liegt nun seit dem 11.4.2013 vor.

Die Bundestarifkommission der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für den öffentlichen Dienst hat am 11.4.2013 das Tarifiergebnis für die rund 800.000 Beschäftigten der Länder angenommen. Zuvor waren die ver.di-Mitglieder in den Bundesländern zu ihrer Meinung über den Verhandlungsstand vom 9. März 2013 befragt worden, dabei hatten sich gut **90 %** für die Annahme des Ergebnisses ausgesprochen. Die Bundestarifkommission nahm entsprechend die Tarifeinigung bei einer Gegenstimme und ohne Enthaltungen an.

Damit steigen die Gehälter der Länder-Beschäftigten rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 2,65 % und zum 1. Januar 2014 um weitere 2,95 %. Die Vergütungen der Auszubildenden erhöhen sich ab Januar 2013 um 50,00 € monatlich und ab Januar 2014 um weitere 2,95 %. Zudem bekommen die Auszubildenden in den Bundesländern eine Übernahmegarantie, wie sie auch bei Bund und Kommunen gilt. Außerdem erhalten die Länderbeschäftigten einheitlich 30 Tage Urlaub, Auszubildende haben Anspruch auf 27 Urlaubstage. Wegen der weiteren Einzelheiten verweisen wir auf den Newsletter Nr. 2/2013. Nunmehr werden die Redaktionsverhandlungen

gen beginnen. Wann diese abgeschlossen sein werden, kann nicht eingeschätzt werden.

Zum Stand der Verhandlungen in Hessen, für die das TdL-Ergebnis bekanntlich nicht gilt, siehe unter Nr. 1.

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.

Mai 2013:

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

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

Juni 2013:

269. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
128. Aktualisierung der Teilausgabe IV =
15. Aktualisierung BeamStG
§§ 21, 22, 25, 26, 43, 44 und 46 BeamStG

Juli 2013:

270. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
129. Aktualisierung der Teilausgabe IV
HRiG, sonstige Vorschriften

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

V. Neues auf Rehmnetz

1. News

[Kritik des dbb am Personalmangel im Bereich staatlicher Kontrollen](#)

2. Rechtsprechung

[Kirchenaustritt und Kündigung](#)

3. Gesetzgebung

[Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Gesetzentwurf](#)

4. Blog zum Beamtenrecht

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

Die neuesten Themen:

[Uli Hoeneß: Selbstanzeige und Beamtenrecht](#)

[„Bahnbeamtin“: Diskriminierung eines schwerbehinderten Mädchens?](#)

[Ehe mit ehemaliger Schülerin kein nachträglicher Persilschein](#)

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