



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

Ausgabe 3
April 2009

Inhalt:

- I. Aktuelles aus der Gesetzgebung
- II. Aktuelles aus der Rechtsprechung
- III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen
- IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten
- V. Aus unserem Verlagsprogramm

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

Dienstrechtsanpassungsgesetz verabschiedet HBG und HPVG sind geändert

Am 4.3.2009 ist als eines der ersten Gesetzgebungsvorhaben in der neuen, 18. Legislaturperiode des hessischen Landtages das Gesetzes zur Anpassung des Beamtenrechts in Hessen an das Beamtenstatusgesetz (HBRAnpG v. 5.3.2009, GVBl. I S. 95) verabschiedet worden. Wir hatten hierüber kurz im Newsletter Nr. 02/2009 berichtet. Im Wesentlichen geht es bei dem Gesetzesvorhaben darum, Regelungen des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) sowie weiterer Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) anzupassen. Die entsprechenden Anpassungsschritte müssen bis zum 1.4.2009 vorgenommen sein. Aus der Änderung des HBG ergeben sich Folgeänderungen für das HPVG.

I. Anlass für das Gesetzgebungsverfahren

Bei dem BeamStG handelt es sich um das neue, bundeseinheitliche Statusrecht der Beamtinnen und Beamten (§ 1 BeamStG). Es ersetzt zum 1.4.2009 in weiten Teilen das bisherige Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG). Bis zum 1.4.2009 müssen die Bundesländer ihr jeweiliges Beamtenrecht an die Regelungen angepasst und gegebene Handlungsspielräume genutzt haben (§ 63 BeamStG). Die Befugnis des Bundes zur Regelung

des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten der Länder, Kommunen sowie der Sozialversicherungsträger ergibt sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG. Neben dem HBG sind u. a. auch noch das Richter- bzw. das Hochschulrecht geändert worden, ferner die Hess. Laufbahnverordnung sowie die Laufbahnverordnungen für besondere Fachrichtungen, die Feuerwehrlaufbahnverordnung, die Mutterschutz- bzw. Elternzeitverordnung und die Dienstjubiläumsverordnung.

II. Die personalvertretungsrechtlichen Änderungen

1. § 61 Abs. 1 S. 1 HPVG

Der Kreis der allgemeinen Überwachungsaufgaben der Personalvertretung wird vor dem Hintergrund des § 1 AGG erweitert. Als Tatbestände sind das Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten „aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder wegen ihrer sexuellen Identität“ aufgenommen worden. Wirklich neu sind dabei die Begriffe „Rasse“, „ethnische Herkunft“, „Abstammung“, „Weltanschauung“, „Einstellung“ sowie „sexuelle Identität“.

2. § 77 Abs. 1, § 81a Abs. 2 HPVG

Im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen entfällt künftig bei § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a HPVG der Mitbestimmungstatbestand der „Anstellung“. Diese Änderung vollzieht die Tatsache nach, dass im Beamtenrecht auf das Institut der „Anstellung“ verzichtet wird. Ferner werden in § 77 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. f und in Nr. 2 Buchst. e HPVG jeweils die Worte „entsprechend § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ ersatzlos gestrichen. Dies erfolgt deshalb, weil das BeamStG grundsätzlich unmittelbar das Statusrecht der Beamtinnen und Beam-



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

ten der Länder und der Kommunen etc. regelt (§ 1 BeamtStG). Die Zuweisung ist in § 20 BeamtStG enthalten. Da die Zuweisung als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand erhalten bleibt, ändert dies mithin an dem bestehenden Mitbestimmungsrecht nichts. Eine inhaltsgleiche Änderung wird auch bei § 81a Abs. 2 HPVG vorgenommen. Auch hier sollen die Worte „entsprechend § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes“ entfallen. Zuweisungen, die aufgrund des Art. 1 des Zukunftssicherungsgesetzes erfolgen, sind auch künftig mitbestimmungsfrei.

3. § 79 HPVG

a) § 79 Nr. 1 Buchst. a HPVG

Im Bereich der Ausnahmen von der personellen Mitbestimmung im Einzelfall für bestimmte Personen wird die Fundstelle für den Kreis der politischen Beamten ersetzt. Die generelle Möglichkeit, Beamtinnen bzw. Beamten in bestimmten Funktionen jederzeit in den Ruhestand zu versetzen, ist nunmehr in § 30 Abs. 1 und 2 BeamtStG enthalten. Auf diesen wird mitbestimmungsrechtlich künftig verwiesen. Hessen wird zwar von der in § 30 Abs. 1 S. 2 BeamtStG enthaltenen Möglichkeit insoweit Gebrauch machen, als dies die Staatssekretäre, die Regierungspräsidenten, der Leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz, die Polizeipräsidenten und der Landespolizeipräsident sein werden (§ 57 HBG). Doch ist durch den pauschalen Verweis auf § 30 BeamtStG sichergestellt, dass unter den Bereich der Mitbestimmung im Einzelfall dieser Personenkreis nie fällt.



b) § 79 Nr. 1 Buchst. c HPVG

Hier bleiben lediglich noch die Ausnahmenregelungen für die Beamten nach § 19a HBG (Beamte auf Probe in leitender Funktion) enthalten. Der Verweis auf § 19b HBG entfällt, da auch das Beamtenverhältnis auf Zeit in leitender Funktion ersatzlos entfällt. Dies wiederum ist Ergebnis der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das diese besondere Form des Beamtenverhältnisses als mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar und damit verfassungswidrig bezeichnet hat (BVerfG v. 28.5.2008, ZBR 2008, 310).

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

LAG Niedersachsen: Rechtmäßigkeit einer vorübergehenden Übertragung von Tätigkeiten

Der Bund (Bundeswehr) als Arbeitgeber hatte einem Arbeiter nach dem MTArb eine Angestelltentätigkeit nach VC Fallgruppe 1a BAT seit dem 1.7.2003 nur vorübergehend übertragen (§ 2 Abs. 4 Lohngruppenverzeichnis zum MTArb), im Wesentlichen mit der Begründung, die zusätzliche Stelle sei noch nicht bewilligt. Mit Bewilligung der Stelle wurde sie dem Kläger dauerhaft erst ab dem 1.7.2006 übertragen. Er hatte dadurch erhebliche finanzielle Einbußen, insbesondere auch deshalb, weil er zum 1.10.2005 – Inkrafttreten des TVöD – lediglich mit seinem „alten“ Gehalt nach TVÜ-Bund übergeleitet, die für die vorübergehende Übertragung gezahlte Zulage lediglich als Besitzstandzulage nach TVÜ weitergezahlt wurde. Der für die höherwertige Tätigkeit vorgesehene Fallgruppenbewährungsaufstieg begann erst mit dem 1.7.2006, da die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit beim Fallgruppenbewährungsaufstieg nicht berücksichtigt wird.

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Feststellung der höheren Vergütung bei Berücksichtigung der auf Dauer übertragenen Tätigkeit seit dem 1.7.2003 abgewiesen, der Arbeitgeber könne eine vorübergehende Übertragung auch damit rechtfertigen, dass die Stelle noch nicht bewilligt sei.



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

Das Landesarbeitsgericht hat die arbeitsgerichtliche Entscheidung aufgehoben und zugunsten des Klägers entschieden. Voraussichtlich wird es auf die Argumentation der mit der Rechtsvertretung beauftragten Gewerkschaft ver.di abstellen, dass der Arbeitgeber sich auf den Gesichtspunkt mangelnder Haushaltsstellen nur dann berufen kann, wenn er darlegen kann, dass zeitnah mit Übertragung der Tätigkeit die fehlende Haushaltsstelle beantragt worden ist, nicht aber dann, wenn – wie im vorliegenden Fall – zwischen erstmaliger Übertragung und Antrag auf Stellenbewilligung 11 Monate vergangen sind. Fehlt es an zeitnaher Antragsstellung, sind die beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nicht hinreichend berücksichtigt. Das LAG ist deshalb dem Antrag gefolgt, wonach beim Kläger von einer dauerhaften Übertragung der Tätigkeit seit Mitte 2003 mit allen Konsequenzen auszugehen ist. Auf den weiteren Gesichtspunkt, dass die zuständige Stelle sich nach Antragsstellung weitere 2 Jahre Zeit ließ, bis über den Antrag entschieden worden ist, wird es vermutlich nicht mehr ankommen.

Die Revision ist nicht zugelassen; nach Auffassung des LAG ergibt sich die Konsequenz mittelbar bereits aus einer Entscheidung des BAG aus 1979, in ähnlichem Sinne hat das LAG Sachsen – Anhalt am 28.9.2006, 10 Sa 21/06 E entschieden.

*LAG Niedersachsen v. 25.2.2009,
Az.: 2 Sa 911/08 E*

VG Kassel: Bei der Wahl von stellvertretenden Vorsitzenden eines Personalrats ist das Prinzip der Mehrheitswahl nicht aufgegeben worden

In einem Landesbetrieb, bei dem ein GPR gebildet ist, stand die Wahl von stellvertretenden Vorsitzenden an. Gewählt wurden Personalratsmitglieder, die über die Wahlvorschlagsliste der IG BAU ein Mandat errungen hatten. Kandidiert hatten ebenfalls noch GPR-Mitglieder, die über eine Wahlvorschlagsliste des Bundes deutscher Forstleute (BDF), eine Unterorganisation des dbb, ihr Mandat erreicht hatten. Bei den Wahlen für die Funktionen der stellv. Vorsitzenden erhielt der BDF

nicht die von ihm gewünschte Anzahl bzw. in den jeweiligen Gruppen die Mandate. Ein unterlegener Bewerber machte daraufhin u. a. geltend, dass auch bei den Wahlen zu den Funktionen der stellvertretenden Vorsitzenden die Regelungen des § 40 Abs. 3 HPVG entsprechend anzuwenden seien. Dem folgte das VG Kassel nicht. Es wies darauf hin, dass § 29 S. 2 HPVG keine zwingende Vorschrift sei, die letztlich darauf hinausläuft, dass ein GPR „gezwungen“ sei, auch Kandidatinnen bzw. Kandidaten nur deshalb zu wählen, weil sie einer bestimmten Gruppen bzw. Organisation angehören. Das Gericht verlangte lediglich, „... dass sich die Mitglieder des Gremiums zumindest der Sollvorgabe des § 29 Satz 2 HPVG bewusst“ sein müssten und zudem „...ernsthaft bemüht sein müssen“, dieser Vorgabe nachzukommen. Dies sei aber vorliegend der Fall gewesen. Es habe die Möglichkeit zur Kandidatur, Aussprache und freien Wahlentscheidung bestanden. Dies sei ausreichend. Das Prinzip der Mehrheitswahl sei durch § 29 S. 2 HPVG nicht aufgegeben worden.

*VG Kassel v. 5.2.2009,
Az.: 23 K 1221/08.KS.PV n. v.*

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

Stiftungsuniversität Frankfurt a. M.

Grundsätzliche Einigung über Tarifentwicklung erzielt

Die Gewerkschaft ver.di und die Leitung der Stiftungsuniversität Frankfurt a.M. haben am 25.2.2009 eine grundsätzliche Einigung über das künftige Tarifrecht für die rd. 3.800 Tarifbeschäftigten der Stiftungsuniversität Frankfurt a. M. erzielt. Wie ver.di-Verhandlungsführer Christian Rothländer im Anschluss an die Verhandlungen mitteilte, wurde ein „Eckpunktepapier“ paraphiert, das u. a. ab dem Jahre 2009 die Übernahme der jährlichen Einkommensentwicklung, wie sie auch für die Tarifbeschäftigten des Landes gelte, vorsieht. Dies soll dann auch für die Folgejahre gelten. Damit entfallen bereits für dieses Jahr eigenständige Einkommenstarifverhandlungen für die



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

Universität. Ferner sind sich beide Seiten einig, dass ebenfalls grundsätzlich das künftige Manteltarifrecht des Landes Hessen auch für den Bereich der Universität gilt. Ausgenommen davon sind u. a. die Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit. Hierzu werden eigenen Verhandlungen weitergeführt. Im Bereich des Landes Hessen wurden die entsprechenden Verhandlungen Anfang März fortgesetzt. Birgit Braitsch, Landesfachbereichsleiterin „Wissenschaft“ beim ver.di Landesbezirk Hessen betonte, dass diese Verständigung den Interessen beider Seiten gerecht wird. So habe ver.di kein Interesse an einer „Auseinanderentwicklung des Tarifrechts im Bereich des Landes bzw. der Stiftungsuniversität Frankfurt a. M. im Verhältnis zum Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder“. Durch die Anbindung an künftiges Tarifrecht des Landes werde zudem „der Herkunft der Uni als ehemalige Hochschule des Landes“ Rechnung getragen. Seit Januar 2008 ist die Universität rechtlich selbstständig und darf eigene Tarifverträge abschließen.

Tarifeinigung im Bereich des Landes Hessen

Einkommenserhöhung für 2009 und 2010 neues Tarifrecht ab dem 1.1.2010 vereinbart

Nach einer fast 6-jährigen Hängepartie und fast auf den Tag genau 5 Jahre nach dem Austritt des Landes Hessen aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie einem Verhandlungsmarathon von zuletzt über 16 Stunden war in den frühen Morgenstunden des 28.3.2009 alles perfekt. Für die Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung sowie der Beamtinnen und Beamten im Bereich des Landes, der Kommunen und weiteren Dienstherrn wird es in den Jahren 2009 und 2009 Einkommenserhöhungen geben. Allein im Jahr 2009 beläuft sich diese auf rd. 3,63 %. Zudem verständigten sich die Gewerkschaften ver.di, GEW, GdP und IG BAU sowie die dbb tarifunion einerseits sowie das Land Hessen andererseits auf einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Dieser tritt am 1.1.2010 in Kraft.

Historie: Konflikt bestand seit Sommer 2003

Im Prinzip bestand der tarifpolitische Konflikt bereits seit **Sommer 2003** (vgl. u. a. Newsletter Nr. 2/2007 sowie 02/2008). Zu diesem Zeitpunkt hatte die TdL, der Hessen damals noch angehörte, die Tarifverträge über das Urlaubs- sowie das Weihnachtsgeld gekündigt. Es folgte die Kündigung der Arbeitszeitbestimmungen des BAT etc. und mit Wirkung zum **1.4.2004** trat dann das Land Hessen aus der TdL aus. Es folgte dann im **Jahre 2007** erstmals seit 1945 eine einseitige Regelung der Einkommensentwicklung von Beschäftigten durch Gesetz und nicht durch Tarifvertrag. Im **Jahre 2008** konnte diese schmale Verbesserung durch einen Tarifvertrag auf das Niveau der Tarifentwicklung im Bereich der TdL angehoben werden. Seit **Sommer 2008** fanden dann Verhandlungen zur Vereinbarungen eines neues Mantelrechts auf der Grundlage des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) statt. Sie verliefen konstruktiv und sachlich. Über wesentliche Punkte wurde eine Verständigung erzielt. Seit **Januar 2009** wurde dann parallel hierzu die Erhöhung des Einkommens parallel verhandelt. In diesem Rahmen fanden dann auch im Februar 2009 zwei Warnstreikaktionen statt. Anfang März haben sich die Verhandlungspartner dann darauf verständigt, jetzt eine „große Lösung“ anzustreben: Vereinbarung einer Einkommensentwicklung ab 2009 und eines neuen Mantelrecht. Verhandlungen von dieser Bedeutung und eines solchen thematischen Umfangs hat es in der Geschichte des Landes Hessen noch nicht geben.

Schwierige Verhandlungen

In den Verhandlungen ab 27.3.2009, die mehrfach wegen erforderlicher Rückkopplungen mit den Mitgliedern der jeweiligen Verhandlungskommissionen, aber auch mit den gesamten, jeweils in Wiesbaden anwesenden Tarifkommission, unterbrochen wurden, wurde darum gerungen, sowohl die Einkommensentwicklung als auch die Vereinbarung eines neues Manteltarifrechts zu vereinbaren. Mehr als einmal standen die Verhandlungen dabei kurz vor dem Scheitern. Streit über die Dauer



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit und Entlastungsregelungen für besonders belastete Berufsgruppen, die Höhe der neuen Jahressonderzahlung, die Gestaltung des Überleitungs- und Übergangsrechts sowie der Ausschluss arbeitsrechtlicher Maßregelungen aus Anlass der Warnstreiks im Februar 2009 waren dabei die Stichworte. In Sachen Arbeitszeit hat das Land mehrfach deutlich gemacht, dass bedingt durch die seit 2004 erfolgte schrittweise Umstellung der Arbeitsverträge im Durchschnitt heute bereits die durchschnittliche, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Tarifbereich 39 Stunden und 56 Minuten betrage. Dies würde, so Innenminister Bouffier, sich mit jedem Monat und jedem neuen Arbeitsvertrag nach oben entwickeln. Bei einem Personalbestand von rd. 40.000 Beschäftigten und einer jährlichen Personalfluktuation von jährlich rd. 3% (= 1.200 Beschäftigte) sei dies nur eine Frage der Zeit. Gegen 6.00 Uhr morgens und nach rd. 16stündigem Verhandlungsmarathon war es dann soweit. Ein 5seitiges Einigungspapier lag zuerst den Mitgliedern der gemeinsamen Verhandlungskommission der Gewerkschaften und der dbb tarifunion und dann den Mitgliedern der jeweiligen Tarifkommissionen zur Beratung und Beschlussfassung vor. Ergebnis: Es wurde Zustimmung empfohlen.

Eckpunkte der Tarifeinigung vom 28.3.2009

1. Einkommen:

- ⇒ Die Vergütungen bzw. Löhne werden mit Wirkung zum 1.4.2009 um 3% erhöht.
- ⇒ Eine weitere Erhöhung erfolgt dann ab dem 1.3.2010 um 1,2%.
- ⇒ Im Juni 2009 folgt eine Einmalzahlung in Höhe von 500 €, Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag anteilig.
- ⇒ Die Ausbildungsvergütungen sowie die Vergütung für die Praktikantinnen und Praktikanten werden zum 1.4.2009 um 60 € und ab dem 1.3.2010 um 1,2% erhöht

Die Laufzeit der Einkommenserhöhung beträgt 24 Monate, bis zum 31.12.2010.

2. Neues Tarifrecht: TV-H & TVÜ-H

Zum 1.1.2010 wird in Hessen das bisher getrennte und unterschiedliche Tarifrecht für Angestellte einerseits (BAT) bzw. Arbeiterinnen und Arbeiter andererseits (MTArb) durch den neuen, einheitlichen **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)** abgelöst. Er beinhaltet auszugsweise folgende Kernelemente:

a) Arbeitszeit

Die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden in der Woche. Hiervon gibt es folgende **Ausnahmen**, bei denen es bei der 38,5 Stunden-Woche verbleibt:

- ⇒ Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten,
- ⇒ Beschäftigte in Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten sowie Theatern,
- ⇒ Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime und heilpädagogische Einrichtungen),
- ⇒ wer am 31.12.2009 eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden und das 58. Lebensjahr vollendet hat, behält dauerhaft die 38,5 Stunden-Woche,
- ⇒ alle Beschäftigte, die von der Arbeitszeitverlängerung von 38,5 Stunden auf 40 Stunden tangiert sind, erhalten in den Jahren 2010 und 2011 jeweils pro Jahr 3 zusätzliche freie Tage: Macht 6 Tage in 2 Jahren.

b) Überleitungs- und Übergangsrecht

Es wird bis Ende 2009 ein gesondertes Überleitungs- und Übergangsrecht (TVÜ-H) vereinbart. Dieses wird auf der Grundlage des bekannten Überleitungs- und Übergangsrechts des TVÜ-Länder der TdL konzipiert. Hessen wird in diesem Punkt keinen Sonderweg beschreiten, sondern die bewährte Konstruktion des TVÜ-Länder zugrunde legen. Fristen, Termine etc. sind dabei entsprechend anzupassen.



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

c) Jahressonderzahlung

Die bisher getrennten Zahlungen einer Zuwendung („Weihnachtsgeld“) und eines Urlaubsgeldes werden zur neuen Jahressonderzahlung zusammengefasst. Sie beträgt

- ⇒ in den Entgeltgruppen 1 bis 8: 90 %
- ⇒ in den Entgeltgruppen 9 bis 15: 60 %.

Bemessungsgrundlage wird das monatliche Entgelt sein, das in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, die im September jeweils maßgebend ist.

d) Kinderzulage

Anders als im TVöD und im TV-L wird im TV-H das System von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen fortgeführt. Für das 1. und 2. Kind werden jeweils 100 € mtl. gezahlt. Ab dem 3. und jedem weiteren Kind dann 151, 50 €. Damit wird auch ein Gleichklang mit dem Bereich der Beamtinnen und Beamten hergestellt, deren Besoldungsrecht dieses System unverändert beinhaltet.

e) Eingruppierungsrecht

Auch ab dem 1.1.2010 gilt zunächst einmal das Eingruppierungsrecht des BAT (z. B. Anlage 1 a zum BAT) bzw. des MTArb weiter. Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung auf der Grundlage des TV-H werden unter Berücksichtigung der entsprechenden Verhandlungen auf der Ebene der TdL aufgenommen. Auch hier soll grundsätzlich kein Sonderweg beschritten werden.

f) Leistungsentgelt

Über die Einführung von leistungsbezogenen Einkommensbestandteilen wird zwischen den Tarifvertragsparteien zu einem späteren Zeitpunkt verhandelt. Es soll u. a. ein Gleichklang mit der Entwicklung im Dienstrecht hergestellt werden.

g) Maßregelungsklausel

Arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnungen,

Entlassungen etc.) aufgrund der Warnstreiks im Februar 2009 sowie der Demonstration am 27.3.2009 wird es nicht geben. Es wurde ausgeschlossen, dass an Stelle eines Vergütungs- bzw. Lohnabzugs auch erarbeitete Überstunden als Ausgleich herangezogen werden können. Eine entsprechende Maßregelungsklausel wurde vereinbart.

h) Weitere Tarifobjekte

Als bald nach Inkrafttreten des neuen Rechts werden gesonderte Tarifverhandlungen für besondere Berufsgruppen wie den Beschäftigten im Bereich des Justizvollzuges aufgenommen. Hier geht es um eine bessere soziale Absicherung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Ferner wird die Einbeziehung des Personenkreises der wissenschaftlichen bzw. studentischen Hilfskräfte und künstlerischen Lehrkräfte in den personellen Geltungsbereich des TV-H geprüft. Schließlich werden die z. T. noch aus den 1960er Jahren und damit nicht mehr aktuellen Tarifverträge für die Beschäftigten an den drei hessischen Staatstheatern (Wiesbaden, Kassel und Darmstadt) einer grundlegenden Modernisierung unterzogen. Sie müssen aktualisiert und neu vereinbart werden.

i) Entgeltumwandlung/Alternierende Telearbeit

Es wird einen hessischen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung geben. Damit wird eine zusätzliche Möglichkeit des Aufbaus einer Alterssicherung endlich auch für die Beschäftigten des Landes möglich. Im Rahmen der Schlussverhandlungen am 28.3.2009 wurde schließlich der 2. ausgehandelte Text eines Tarifvertrages zur alternierenden Telearbeit paraphiert. Er sieht u. a. die verbindliche Schaffung von über 1.000 Plätzen der alternierenden Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung vor. Bisher war in Hessen die „alternierende Telearbeit“ nicht tariflich geregelt.



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

3. Auszubildende

Neben der Einkommensentwicklung wurde, wie im Bereich der TdL auch, eine Zielvereinbarung geschlossen, nach der Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Die soll nur insoweit nicht gelten, als die Dienststelle über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet hat.

4. Beamtinnen und Beamte

Es wurde eine Regelung aufgenommen, mit der die Tarifvertragsparteien klarstellen, dass sie davon ausgehen, „dass die in diesem Eckpunktepapier vereinbarten Einkommensverbesserungen durch den Gesetzgeber auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden“. Diese Einkommensentwicklung schließt dann die Anwärtinnen und Bewerber mit ein. Es ist damit zu rechnen, dass das Innenministerium zügig einen Gesetzentwurf erstellen und im Rahmen des gewerkschaftlichen Beteiligungsverfahrens zuleiten wird.

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:

204. Lfg. zur Gesamtausgabe = 96. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):
§§ 7, 8, 11, 13-15, 21 BeamtStG

Mai:

205. Lfg. zur Gesamtausgabe = 97. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):
§§ 12, 22, 23 BeamtStG

Juni:

206. Lfg. zur Gesamtausgabe = 98. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):
§§ 24-28, 30 BeamtStG

Juni:

207. Lfg. zur Gesamtausgabe = 99. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):
HBG-Text, HAZVO, PflichtstundenVO, Gewährung von Aufwandsentschädigungen, HBVAnpG 2007/2008, Aufwandsentschädigung und Ehrensold der ehrenamtl. Bürgermeister, Wechselschichtdienst- und Schichtdienstzulagen, Durchführung der MVergV, HBesG, HSZG, Kommunale DienstaufsichtsVO, JVO, HLVO, HLVObF, HPollVO, FeuerwLVO, Nutzungsentgelt für die Inanspruchnahme von Personal usw. aus Anlass einer Nebentätigkeit, Vergütung von nebenamtl. und nebenberufl. Unterricht, HHG, HRHG, HBRAnpG, VW zu § 72 HBG, BeamtVÜV, IntegrationsRL

Nähere Informationen zum Aufbau des Werkes und zu seinen Teilausgaben finden Sie unter www.hjr-verlag.de.

V. Aus unserem Verlagsprogramm



Produktipp



v. Roetteken
**Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
– AGG**

Loseblattwerk in 2 Ordnern
ISBN 978-3-7685-6344-4
€ 108,00 zzgl. Aktualisierungen

Im AGG werden Merkmale und Tatbestände von Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen konkretisiert. Dabei entstehen eine Menge neuer Pflichten für Arbeitgeber und Dienstherren, über deren Einhaltung Betriebs- bzw. Personalräte, betriebliche Beschwerdestellen und Gleichstellungsbeauftragte wachen. Der Kommentar erläutert ausführlich die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG, die Diskriminierungstatbestände und deren Vermeidung, unzulässige Verhaltensformen, Beschwerderechte und Rechtsschutz für die Betroffenen sowie Rechtsfolgen bei Verletzungen des Gesetzes.

[\[bestellen\]](#)



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net



Produktipp



Aushangpflichtige Arbeitsgesetze im öffentlichen Dienst

8. Auflage 2009,
220 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-8073-0096-2
€ 9,90

Zu den sog. aushangpflichtigen Arbeitsgesetzen gehören vom Gesetzgeber speziell ausgewählte Arbeitsschutzgesetze. Jeder Arbeitgeber muss diese Gesetze leicht lesbar und für die Arbeitnehmer zugänglich aushängen oder auslegen.

Mit der 8. Auflage stehen alle wesentlichen Vorschriften wieder topaktuell zur Verfügung. Ergänzende Vorschriften, speziell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes abgestellt, runden die Textausgabe ab.

[\[bestellen\]](#)

Impressum:

R.v.Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH,
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg

E-Mail: gudrun.schwarz@t-online.de

Tel. 0 61 45/3 43 96, Fax 0 61 45/3 42 71

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Daher freuen wir uns immer über Kritik und Anregungen.

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.

© 2009, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg