



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

Ausgabe 2
Februar 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

Zweiter Anlauf: Hessisches Dienstrechtsanpassungsgesetz (HBRAnpG) in den Landtag eingebracht.

Unter anderem im Newsletter 4/2008 hatten wir über die Inhalte des damals geplanten Gesetzes zur Anpassung des Beamtenrechts in Hessen an das Beamtenstatusgesetz berichtet. Die damaligen Beteiligungsverfahren waren alle abgeschlossen, gleichwohl folgte keine formelle Einbringung in den Landtag. Dies mag an der damals unsicheren landespolitischen Situation gelegen haben. Nachdem diese nun beendet ist, unternimmt die Landesregierung einen erneuten Anlauf und hat dieses Gesetzgebungsvorhaben in die erste „richtige“ Arbeitssitzung des neuen Landtags eingebracht. Die Notwendigkeit dazu ergibt sich auch aus den Zeitabläufen. Bis zum 1.4.2009 müssen die entsprechenden Anpassungen vorgenommen sein. Der Gesetzentwurf wird am Mittwoch, dem 18.1.2009 in erster Lesung behandelt werden. Ob sich im Verhältnis zur Entwurfsfassung vom August/September des Jahres 2008 inhaltliche Änderungen ergeben haben, lässt sich noch nicht beurteilen, da das Dokument bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe elektronisch nicht zur Verfügung stand.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

Arbeitsgerichtliche Klagen gegen Übergang von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich Universitätskliniken Gießen und Marburg

Eine über den Einzelfall hinausgehende Entscheidung des BAG in Bezug auf den gesetzlich geregelten Übergang von Beschäftigungsverhältnissen liegt jetzt vor. Gegenstand der Auseinandersetzung war die Zusammenlegung der Universitätskliniken Gießen sowie Marburg zu einer Universitätsklinik bei gleichzeitiger Umwandlung in eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und dem gesetzlich geregelten Übergang der Beschäftigungsverhältnisse des nichtwissenschaftlichen Personals in der Krankenversorgung auf die neue Anstalt. Diese Änderungen wurden sämtlich mit Wirkung zum 1.7.2005 wirksam. Gegen die gesetzliche Überleitung in den Anstaltsdienst richteten sich arbeitsgerichtliche Klagen. Beschäftigte hatten dem gesetzlichen Übergang ihres Beschäftigungsverhältnisses von der Universitätsklinik und damit dem Land Hessen auf die neue, rechtsfähige Anstalt widersprochen, unter anderem auch mit Hinweis auf § 613a Abs. 6 BGB. Diese Klagen blieben letztlich erfolglos. Das BAG hat letztlich entschieden, dass bei einem gesetzlich geregelten Übergang kein Fall des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vorliegt, weil es insofern an dem erforderlichen „Rechtsgeschäft“ fehlt. Auch das europäische Gemeinschaftsrecht (BetriebsübergangsRL) sieht ein entsprechendes Widerspruchsrecht nicht vor. Der gesetzlich geregelte Arbeitgeberwechsel sei unstrittig, so das Gericht, ein Eingriff in die nach Art. 12 GG garantierte Berufsfreiheit. Gleichwohl ist ein Landesgesetzgeber befugt, eine solche Regelung trotz des damit verbundenen Eingriffs in die freie Berufswahl nach Art. 12 GG vorzunehmen, wenn dies „durch Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt ... und verhältnismäßig ist“. Diese Entscheidung erlangt insoweit grundsätzliche und über diesen Einzelfall hinausgehende Bedeutung, als damit erstmalig über die Voraussetzungen entschieden wurden, unter denen durch gesetzliche Regelung ein Übergang von Beschäftigungsverhältnissen geregelt werden darf.

BAG 18.12.2008, Az.: 8 AZR 660/07



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

LAG Hessen: 3 Zusatztage Urlaub für 50jährige unterliegt der Höchstgrenzenberechnung nach TVöD

In Hessen besteht sowohl im Bereich des Landes als auch der Kommunen die Situation, dass Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollenden, drei weitere Tage Erholungsurlaub erhalten, somit insgesamt 33 Tage. In zwei parallelen Verfahren vor dem LAG Hessen ging es um die Frage, inwieweit in die die Höchstgrenzenberechnung des Anspruchs auf Erholungsurlaub nach § 55 Abs. 1 Satz 3 TVöD-BT-K i. V. m. § 27 Abs. 4 TVöD-AT von 35 Arbeitstagen pro Jahr auch die 3 Zusatztage eingerechnet werden dürfen. In beiden Fällen hatte in erster Instanz das Arbeitsgericht Marburg entschieden, dass die Anwendung der Höchstgrenzenberechnung tariflich nicht zulässig ist, weil dadurch Arbeitnehmern ab Vollendung des 50. Lebensjahres Urlaub vorenthalten würde. Dies wiederum sein ein Verstoß gegen § 1 AGG, dem Verbot der Diskriminierung wegen Alters. Das LAG Hessen hat diese Entscheidungen aufgehoben. Es hat grundsätzlich entschieden, dass bei der Berechnung des höchsten, in einem Jahr zu beanspruchenden Urlaubs, auch die drei zusätzlichen Tage ab Vollendung des 50. Lebensjahres einzurechnen sind. Dies ergäbe sich schon aus den tarifrechtlichen Regelungen des TVöD-AT bzw. des TVöD-BT-K. Eine Ungleichbehandlung zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern hat das Gericht verneint. Die älteren Arbeitnehmer würden durch die Begrenzungsklausel nicht anders behandelt als die Jüngeren. Im Übrigen hat das Gericht ausdrücklich offen gelassen, ob die Gewährung der drei zusätzlichen Urlaubstage „an sich“ einen Verstoß gegen § 3 Abs. 1 AGG darstellt. Dies war in beiden Fällen nicht zu entscheiden.

HessLAG v. 21.8.2008, Az.: 11 Sa 1378/07 bzw. 11 Sa 1377/07

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven: Anspruch auf Leistungsentgelt auch bei Krankheit im September 2007

Bekanntlich enthalten sowohl § 18 TVöD-AT als auch § 18 TV-L Regelung zum leistungsbezogenen

Entgelt. Z. B. in Nr. 1 Satz 6 der Protokollnotiz zu § 18 Abs. 4 TVöD-AT ist eine Regelung enthalten, wie die für das Leistungsentgelt vorgesehene Summe von 1% dann auszuschütten ist, wenn in den Jahren 2007 ff. keine betriebliche Regelung im Sinne des § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD-AT zustande kommt. Dann werden mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12% „des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt...“. In dem entschiedenen Fall war die Konstellation jedoch so, dass die Klägerin bis einschl. September 2007 arbeitsunfähig erkrankt war. In diesem Monat erhielt sie kein Entgelt, keine Entgeltfortzahlung und kein Krankengeld. Damit stand keine Berechnungsgrundlage für das September-Entgelt zur Verfügung. Die beklagte Arbeitgeberin weigerte sich, die Klägerin an der pauschalen Auszahlung zu beteiligen.

Zu Unrecht, wie das Arbeitsgericht befand. Es wies daraufhin, dass der Wortlaut der Protokollnotiz nicht zwingend den Schluss zulasse, dass im September 2007 auch tatsächlich Entgelt gezahlt worden sei, sondern stellte lediglich auf „das an sich zustehende Tabellenentgelt“ ab. Es komme dann nicht darauf an, ob dieses Entgelt auch tatsächlich gezahlt worden sei.

Nach den vorliegenden Informationen ist die Entscheidung noch nicht rechtskräftig.

ArbG Bremen-Bremerhaven v. 27.1.2009, Az.: 3 Ca 3328/08

VG Wiesbaden/HessVGH: Mitbestimmung bei der Verordnung über das besondere berufs begleitende Verfahren zum Erwerb einer Lehramt gleichgestellten Qualifikation

In einem sehr komplexen Themengebiet hatte das VG Wiesbaden am 16.1.2009 im Wege der einstweiligen Verfügung entschieden, dass dem HPR der Lehrerinnen und Lehrer bei der dem Vollzug der o. a. Verordnung (ABl. des HKM 2009 S. 2) das Mitbestimmungsrecht nach § 77 Abs. 2 Nr. 2 HPVG zusteht. Dieses war seitens des Hessischen Kultusministeriums nicht eingehalten worden. Gegen diese Entscheidung hatte das HKM Beschwerde eingelegt. In einer ersten Entscheidung vom gleichen



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

Tag (!) hat der HessVGH dann zwar den Vollzug der Entscheidung des VG Wiesbaden ausgesetzt, allerdings selbst eine einstweilige Verfügung erlassen, mit der dem HKM untersagt wurde, Maßnahmen zum Vollzug der streitbefangenen Verordnung zu treffen. In der Hauptsache selbst hat dann der HessVGH bereits am 22.1.2009 entschieden. Im Ergebnis bestätigt der HessVGH die Wiesbadener Entscheidung v. 16.1.2009, allerdings mit einem geänderten Tenor. Dieser ergibt sich, so der HessVGH aus der Tatsache, dass die streitige Verordnung bereits am 15.1.2009 verkündet war und damit zeitlich vor der Entscheidung des VG Wiesbaden v. 16.1.2009. Wegen des Sachverhaltes wird hier aufgrund der Komplexität auf die 21seitige Entscheidung des VG Wiesbaden sowie die 15seitige Entscheidung des HessVGH verwiesen.

*VG Wiesbaden v. 16.1.2009,
Az.: 23 L 39/09.WI.PV*

*HessVGH v. 16.1.2009, Az.: 22 B 94.09.PV und
v. 22.1.2009, Az.: 22 B 94/09.PV*

VG Wiesbaden: Vor Vergabe von Beförderungsdienstposten ist eine Dienstpostenbewertung erforderlich

Das VG Wiesbaden hat in zwei „Konkurrentenstreitverfahren“ unter anderem entschieden, dass die besoldungsrechtlichen Vorgaben der §§ 18, 25 BBesG es gebieten, „vor der Zuordnung freier höherwertiger Planstellen zu bestimmten Dienstposten eine Dienstpostenbewertung unter Beachtung des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung“ vorzunehmen. „Erst nach Feststellung des Dienstpostens, der die Zuordnung einer höherwertigen Planstelle rechtfertigt, ist.... nach dem Grundsatz der Bestenauslese zu entscheiden, welchem Beamten der Dienstposten zu übertragen ist“. In beiden Fällen stützt das Gericht diesen Teil der Entscheidung auch auf den Beschluss des HessVGH v. 17.1.2008, Az.: 1 TG 1899/07, n. v. Es wird abzuwarten sein, wie die Landesregierung insgesamt auf diese Entscheidungen reagiert. Bekanntlich existiert in der Landesverwaltung, anders als im kommunalen Bereich, kein System der (analytischen) Dienstpostenbewertung. Besoldungs-

recht gehört bekanntlich zu dem Teil des öffentlichen Dienstrechts, das seit September 2006 „föderalisiert“ ist. Bis dahin haben jedoch Konkurrenzklagen, die sich auch und gerade im Bereich der „Topfwirtschaft“ auf die fehlende Dienstpostenbewertung stützt, gute Aussichten auf Erfolg.

VG Wiesbaden v. 12.12.2008,

Az.: 8 L 566/08.WI sowie v. 30.12.2008,

Az.: 8 L 1178/08.WI

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

Neues Tarifrecht für die Universitätskliniken in Frankfurt a. M.

Im Newsletter Nr. 5/2008 hatten wir kurz über die erfolgte Einigung auf ein neues Tarifrecht im Bereich der Unikliniken Frankfurt a. M. berichtet. Am 27.10.2008 wurde zwischen der Gewerkschaft ver.di Hessen und der Leitung der Universitätsklinik Frankfurt a. M. eine Verständigung über die künftigen, tarifrechtlichen Regelungen bei der Universitätsklinik Frankfurt a. M. erzielt. Die Unikliniken Frankfurt a. M. wurden mit Wirkung zum 1.1.2001 eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 1 Abs. 1 UniKlinkG i. d. F. v. 26.6.2000, GVBl. I S. 344). In tarifrechtlicher Hinsicht galt bzw. gilt, dass das Tarifrecht des Landes für die Beschäftigten solange fort gilt, bis ein eigenes Tarifrecht vereinbart ist (§ 22 Abs. 1 Satz 2 UniKlinkG). Diese Übergangsregelung ist nun mit Ablauf des 30.9.2008 nach fast 7 Jahren beendet worden. Es wurde eine Reihe von Tarifverträgen vereinbart. Darunter ein neues Mantelrecht (TV UKF), einen Tarifvertrag zur Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in das neue Tarifrecht (TVÜ-UKF) sowie einen Tarifvertrag zur Zukunftssicherung des Klinikums. Das neue Tarifrecht ist im Wesentlichen mit Wirkung zum 1.10.2008 in Kraft getreten, die Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltabelle erfolgte jedoch erst mit Wirkung zum 1.1.2009. Tarifrechtlich handelt es sich um vollständig ausformulierte, eigene Tarifverträge. Inhaltlich ist insbesondere das Mantelrecht (Tarifvertrag UKF) sowie das Übergangsrecht (TVÜ-UKF) dem TV-L nachgebildet. Auch die Einkommensentwicklung orien-



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

tiert sich bereits ab 2009 an der im Bereich der TdL. Wir werden sämtliche neue Tarifverträge alsbald in das HBR III aufnehmen und veröffentlichen.

Warnstreiks im Bereich des Landes Hessen, der Stiftungsuniversität Frankfurt a. M. sowie der Uniklinik Frankfurt a. M. am 12.2.2009 – Tarifsituation TdL

Die Gewerkschaften ver.di, GEW, GdP, IG BAU sowie die dbb tarifunion hatten für den 12.2.2009 die Beschäftigten des genannten Bereiches zu einem eintägigen Warnstreik aufgerufen. Hintergrund ist, dass im Januar 2009 zwar die ersten Verhandlungsrunden zur Einkommensentwicklung mit dem Land Hessen bzw. der Stiftungsuniversität Frankfurt a. M. stattgefunden hatten, dort jedoch kein Angebot unterbreitet wurde. Insbesondere seitens des Landes wurde auf die noch nicht konstituierte Landesregierung, den fehlenden Landeshaushalt 2009 und die Situation der vorläufigen Haushaltsführung hingewiesen. Nach Angaben der Gewerkschaft ver.di haben sich landesweit rd. 4.000 Beschäftigten an dem Ausstand beteiligt. Das Innenministerium erklärte am Abend des 12.2.2009, dass Innenminister Bouffier (CDU) in der kommenden Woche mit ver.di Kontakt aufnehmen werde, um ein Spitzengespräch zu vereinbaren. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe stand der Termin noch nicht fest. In die Warnstreikaktionen waren auch die Beschäftigten der Uniklinik Frankfurt a. M. einbezogen, die hinsichtlich ihrer Einkommenssituation an die Tarifentwicklung im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gekoppelt sind (siehe oben). Da bei den dortigen Verhandlungen auch in zwei Runden kein Angebot unterbreitet wurde, fanden bundesweit in der Zeit vom 3.2. bis 13.2.2009 Warnstreiks statt. Die Verhandlungen auf der Ebene der TdL werden am 14. und 15.2.2009 fortgesetzt.

Manteltarifverhandlungen mit dem Land Hessen und der Stiftungsuniversität Frankfurt a. M.

Die Manteltarifverhandlungen mit beiden Bereichen werden fortgesetzt:

Stiftungsuniversität Frankfurt a. M.
am 25.2.2009 Fortsetzung der Tarifverhandlungen zum Einkommen 2009 sowie zum Mantelrecht Land Hessen
am 4.3.2009 Fortsetzung der Verhandlungen zum Manteltarifrecht

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.

Februar

201. Lfg. zur Gesamtausgabe = 94 Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):

Das BeamStG legt künftig die Grundstrukturen für eine bundeseinheitliche Anwendung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten. Die Länder erhalten weitgehende Handlungs- und Gestaltungsoptionen für ihr Personal, um den unterschiedlichen Organisations- und Personalstrukturen Rechnung tragen zu können. Bundeseinheitlich sind nur noch die Grundstrukturen des Statusrechts geregelt. Damit bleiben die Einheitlichkeit des Beamtenrechts und die landesübergreifende Mobilität gewährleistet.

Mit dieser Lieferung beginnt die Neukommentierung des BeamStG und enthält die §§ 1-6, 10 und 45 BeamStG.

März:

202. Lfg. zur Gesamtausgabe = 95. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):

§ 9 BeamStG

April:

203. Lfg. zur Gesamtausgabe (Tarifrecht):

Teilzeitbeschäftigung, Dienst- oder Arbeitsbefreiung, TV Einkommensverbesserung, Vergütung der angestellten Lehrkräfte, Alternierende Telearbeit, TV Versorgungsbetriebe, TV Fleischuntersuchung, VBLS, Durchführung des PflegeZG, BT-K, TVAöD Besonderer Teil BBiG, TV Praktikanten, TVAöD Besonderer Teil Pflege, TV-Ärzte, TVÜ-Ärzte

April:

204. Lfg. zur Gesamtausgabe = 96. Lfg. zu Teil IV (Beamtenrecht):

§§ 7, 8, 11, 13-15, 21 BeamStG

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



Für die Abonnenten des
HBR – v. Roetteken/Rothländer



Newsletter

Ein Service von www.hbr-online.net

V. Aus unserem Verlagsprogramm



Produkttyp



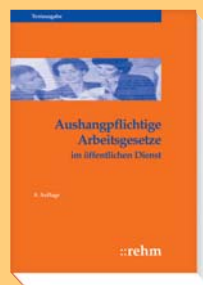
v. Roetteken
**Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
– AGG**

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.

[\[bestellen\]](#)



**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

www.hbr-online.net



R.v. Decker