

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung	1
1. Entscheidung über Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung auf 2012 vertagt!	1
2. Aus hess. Elternzeit sowie Mutterschutzverordnung wird eine Verordnung	4
II. Aktuelles aus der Rechtsprechung	4
1. VG Frankfurt a. M. zur Frage der Erforderlichkeit von Seminarkosten!	4
2. VG Frankfurt a. M. zur Arbeitsplatzbewertung	5
3. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung (I.)	5
4. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung (II.)	5
5. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Freistellungsanspruchs nach BPersVG	6
6. VG Frankfurt a. M. zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung nach §§ 27 ff. BBesG	6
7. VG Darmstadt zur Beteiligung an personellen Maßnahmen bei der Flugsicherung des Luftfahrtbundesamtes	6
III. Neues auf Rehmnetz	7
IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten	7

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. Entscheidung über Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung auf 2012 vertagt!

Mitte Juni 2011 legte das Hessische Innenministerium im Verfahren nach § 110 HBG den Entwurf einer redaktionell (über 50 Seiten) und auch inhaltlich sehr umfangreichen Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO) vor. Nach über 5monatiger Auseinandersetzung, einer neuen Vorlage im Oktober 2011 sowie lediglich mündlich angekündigten Änderungen steht jetzt fest: Die Entscheidung über die Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung ist auf Anfang/Mitte 2012 vertagt. Die Befristung der Verordnung wurde vom 31.12.2011 auf den 30.6.2012 verlängert.

Was bisher geschah: Juni bis Oktober 2011

Allgemeines

Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner sollen beihilferechtlich wie Ehegatten behandelt werden (§ 2 Abs. 5 HBeihVO-E).

Maßgebend für die Ermittlung des Beihilfeanspruchs sollen die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen (§ 5 Abs. 6 HBeihVO-E)

und nicht mehr die zum Zeitpunkt der Antragstellung sein (§ 15 Abs. 1 Satz 8 HBeihVO).

Geplanter Wegfall des „Sachleistungsprinzips“

Im ersten Änderungsentwurf vom Juni 2011 war noch vorgesehen, das bundesweit einmalige System des sogen. „Sachleistungsprinzips“ ab dem 1.1.2014 zu beenden. Dies hätte bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, ab diesem Zeitpunkt nicht mehr die Möglichkeit gehabt hätten, im Beihilfefall die Kosten für diese Krankenversicherung als beihilfefähige Aufwendung anzugeben (§ 5 Abs. 5 Satz 3 HBeihVO).

Die Folge wäre eine aus eigenem Einkommen zu bestreitende höhere Versicherung in einer privaten Krankenversicherung, wenn dies denn überhaupt möglich ist. Nach massiven Protesten Betroffener, der Gewerkschaften und auch der AOK Hessen wurde im Oktober 2011 ein Änderungsentwurf vorgelegt, der von dieser Absicht absah. Der Anspruch soll für diejenigen zeitlich unbegrenzt bestehen bleiben, die am 31.12.2011 Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung waren. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass Beschäftigte, die ab dem 1.1.2012 einen Statuswechsel vollzogen hätten (Wechsel vom Arbeits- in das Beamtenverhältnis) oder die Anwärtlerin bzw. Anwärter werden, damit

aus der Familienversicherung ausscheiden und sich für eine Kassenart entscheiden können, jedenfalls dann keinen Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe mehr erwerben, wenn sie sich für einen Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung entscheiden.



Produktipp

Maneck/Schirmmayer +/v. Roetteken

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.



Produktipp

Rothländer

Leitfaden für die Personalratswahlen nach dem HPVG. Mit Formularen und Terminrechner

Mit einer Einführung, ausfüllbaren Formularen und elektronischem Terminrechner für den zeitlichen Ablauf der Wahl 2012



2012
CD-ROM
€ 44,95
ISBN 978-3-7685-6353-6

[\[Mehr Info\]](#)

Eine unentbehrliche Arbeitshilfe!

Für alle Wahlvorstände bei der Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen 2012 in Hessen

Kein nachrangiger Beihilfeanspruch für Tarifbeschäftigte mehr

In Hessen haben Tarifbeschäftigte bislang einen subsidiären (nachrangigen) Anspruch auf die Gewährung einer Beihilfe (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 HBeihVO). Auch diese Regelung stellt im Bund/Länder-Vergleich eine Besonderheit dar. Schon bei einer früheren Änderung wurde jedoch verfügt, dass dieser Anspruch nur noch für Beschäftigte gilt, die bis zum 30.4.2001 eingestellt wurden. Wer seit dem 1.5.2001 neu eingestellt wurde, für den gilt diese Regelung schon nicht mehr (§ 18 Abs. 4 HBeihVO). Ursprünglich war geplant, den Anspruch derjenigen, die vor dem 1.5.2001 eingestellt wurden, mit Ablauf des 31.12.2013 aufzuheben. Ab dem 1.1.2014 sollte dann auch dieser Personenkreis keinen nachrangigen Anspruch auf Beihilfe mehr haben. Auch hier sah der neue Entwurf vom Oktober 2011 eine Änderung vor. Der Anspruchszeitraum sollte um ein Jahr bis zum 31.12.2014 verlängert werden (§ 19 Abs. 2 HBeihVO-E).

Beurlaubung und Beihilfeanspruch

Dem Grunde nach soll künftig ein Beihilfeanspruch auch im Falle einer **Beurlaubung** erhalten bleiben, wenn diese nicht länger als einen Monat dauert (§ 2 Abs. 2 Satz 2 HBeihVO-E). Ob diese Regelung praxisrelevant ist, bleibt abzuwarten.

Einführung einer „100 %-Grenze“

Sowohl der erste Entwurf vom Juni als auch die zweite Version vom Oktober 2011 sehen die für Hessen erstmalige Einführung einer sogen. „100%-Grenze“ vor (§ 6 HBeihVO-E). Danach darf die Summe der Beihilfe und der Erstattung der beihilfe-konformen ergänzenden Krankenversicherung nicht höher sein als die beihilfefähigen Aufwendungen. Um dies jedoch prüfen zu können, müsste den Beihilfestellen eine entsprechende Bescheinigung der Krankenversicherung vorgelegt werden.

Individuelle Bemessungssätze u. a.

Die **Bemessungssätze** sollen geändert werden. Bislang galt für alle Beihilfeberechtigten innerhalb einer Familie ein gleicher Bemessungssatz. Künftig soll jedem Beihilfeberechtigten ein „persönlicher“ Bemessungssatz zugewiesen werden. Dies kann im Einzelfall zu einer höheren, aber auch zu einer geringeren Beihilfe führen. Im Einzelnen:

Lfd. Nr.	Regelung nach § 5 HBeihVO 2010 „Familienbezogene Ausgestaltung“		Regelung nach § 5 HBeihVO-E (Juni 2011) „Personenbezogene Ausgestaltung“	
	Person	Bemessungssatz	Person	Bemessungssatz
01.	Beihilfeberechtigte/r	50 %	Beihilfeberechtigte/r	50 %
02.	Ehegatte	55 %	Ehegatte	50 %
03.	Kinder je	Erhöhung um je 5 %, max. jedoch 70 %	Kinder je	80 %
04.	Versorgungs- empfängerinnen- bzw. -empfänger sowie deren Ehepartner/innen	In aller Regel 60 %	Versorgungs- empfängerinnen bzw. -empfänger sowie deren Ehepartner/innen	je 70 %
05.	Vollwaisen und Halbwaisen mit eigenem Beihilfe- anspruch	Unterschiede je nach Fallgestal- tung	Vollwaisen und Halbwaisen mit eigenem Beihilfe- anspruch	80 %
06.	Elternzeit, sofern mindestens ein Kind berücksichtigungs- fähig ist	max. 70 %	Elternzeit, sofern mindestens ein Kind berücksichtigungs- fähig ist	

Ebenfalls Bestandteil des Änderungsentwurfs vom Oktober 2011 war, dass die derzeit geltende familienbezogene Ausgestaltung der Bemessungssätze beibehalten werden sollen (§ 5 HBeihVO 2010). Eine Regelung, mit der wir uns einverstanden erklären können. Mündlich angekündigt, aber schriftlich nie vorgelegt wurde die Absicht, nun doch an der ursprünglichen Absicht vom Juni 2011 an den personenbezogenen Bemessungssätzen festzuhalten.

Die bisherige **pauschale** Erhöhung des **Bemessungssatzes um 15%** bei stationären Leistungen (§ 15 Abs. 6 Satz 1 HBeihVO) soll nach beiden Entwürfen (Juni bzw. Oktober 2011) entfallen. Begründung hierfür ist, dass für alle medizinischen Leistungen einheitliche Bemessungssätze gelten sollen, die familienbezogen ausgestaltet bleiben. Uns liegen Berechnungen vor, wonach allein diese Maßnahme im Einzelfall zu einem um 150,00 € höheren monatlichen Beitrag für die private Krankenversicherung führen würde.

Höherer Eigenanteil bei Arzneimitteln und stationärer Behandlung / Geringverdiener

Der **Eigenanteil** beim Erhalt von **Arzneimitteln** in Höhe von z. Zt. 4,50 € (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 HBeihVO) soll auf dann **5,00 €** angehoben werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO-E). Der Eigenanteil soll jedoch nicht erhoben werden bei Beschäftigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sowie bei Personen, deren Einkommen 1.200,00 € mtl. nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a und b HBeihVO-E). Der **Eigenanteil** im Falle eines **Krankenhausaufenthaltes** beträgt derzeit **16,00 €** täglich (§ 6 Abs. 1 Nr. 6 Buchst. b HBeihVO). Nach dem Entwurf vom Juni 2011 sollte er auf **20,00 €** täglich und nach dem Entwurf vom Oktober 2011 schon auf **26,00 €** täglich steigen. Dies wäre im Verhältnis zum geltenden Recht eine Steigerung um über 61% (!).

„Eltern-Kind-Kuren“:

Im Falle von Sanatoriumsbehandlungen sollen künftig auch die Kosten „für notwendige Begleitperso-

nen“ jedenfalls dann beihilfefähig sein, „wenn die Notwendigkeit der Begleitung behördlich festgestellt ist“ (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 HBeihVO-E). Damit werden auch beihilferechtlich jetzt sogen. „Eltern-Kind-Kuren“ möglich.

Aufenthalt in Hospizen u. ä.

Neu aufgenommen werden soll die Beihilfefähigkeit von palliativen Aufwendungen und Aufwendungen in Hospizen (§ 12 HBeihVO-E). Als „palliativ“ bezeichnet man Maßnahmen, die nicht auf die Heilung einer Erkrankung abstellen, sondern auf die Linderung deren Folgen. Damit soll, so die Begründung, auch der demographischen Entwicklung Rechnung getragen werden.

Absenkung der Antragsgrenze

Derzeit kann ein Beihilfeantrag erst gestellt werden, wenn die Aufwendungen grundsätzlich mehr als 250,00 € betragen (§ 17 Abs. 2 Satz 1 HBeihVO). Diese Grenze soll auf „mehr als 50 Euro“ abgesenkt werden (§ 18 Abs. 3 HBeihVO-E). Gegen diese Regelung haben die kommunalen Spitzenverbände im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wegen des damit (angeblich) höheren Verwaltungsaufwandes protestiert.

Inkrafttreten / Übergangsvorschriften

Abgesehen von den besonderen Übergangsvorschriften (§ 19 Abs. 2, 3 HBeihVO) sollten die Neuregelungen ursprünglich alle mit Wirkung zum 1.1.2012 in Kraft treten (§ 21 Satz 1 HBeihVO-E). Für Aufwendungen, die vor dem **1.1.2012** entstanden waren, sollte das bisherige Recht weiter gelten. Durch die Verlängerung der Geltungsdauer (siehe unten) ist dieses Datum hinfällig geworden.

Stand November 2011

Im Laufe der Beratungen stellte sich heraus, dass es mit Blick auf das Außerkrafttreten der jetzigen Regelung zum 31.12.2011 (§ 21 Satz 2 HBeihVO) nicht mehr möglich sein wird, alle Beteiligungsverfahren so rechtzeitig abzuschließen, dass die Neufassung der Verordnung auch noch mit dem aus Gründen des Vertrauensschutzes notwendigen zeitlichen Vorlauf im Gesetz- und Verordnungsblatt (GVBl.) verkündet werden kann. Der Grund liegt natürlich im inhaltlichen Streit über die geplanten Änderungen. Deshalb hat das Innenministerium der

Landespersonalkommission (LPK) vorgeschlagen, die Geltungsdauer der HBeihVO vom 31.12.2011 auf den 30.6.2012 zu verlängern. Dem hat die LPK am 29.11.2011 zugestimmt. § 21 Satz 2 HBeihVO wird entsprechend geändert, weitere Änderungen erfolgen derzeit nicht.

2. Aus hess. Elternzeit sowie Mutterschutzverordnung wird eine Verordnung

Die bisher getrennten Regelungen über den Mutterschutz der Beamtinnen und Beamten einerseits sowie die Verordnung über eine Elternzeit für Beamtinnen und Beamte sind mit Wirkung zum 1.1.2012 zu einer Verordnung mit dem etwas langen Begriff der „Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte – Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung –, zusammengefasst worden. Die neue, einheitliche Verordnung hat die amtliche Abkürzung „HMuSchElztZO“ erhalten.

Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung v. 8.12.2011, GVBl. I 2011, S. 758 ff.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. VG Frankfurt a. M. zur Frage der Erforderlichkeit von Seminarkosten

Zur Frage der Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme durch einen PR-Vorsitzenden einer Kommune an einem Tagesseminar zur Interkommunalen Zusammenarbeit in Hessen. Die Dienststelle verweigerte die Zahlung der Seminargebühren und Fahrtkosten; das Seminar sei nicht erforderlich gewesen, die Stadt verschuldet und das Budget des Personalsrats aufgebraucht. Die Fachkammer hat die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme des PR-Vorsitzenden angenommen. Weder er noch andere PR-Mitglieder seien bisher zum Seminarthema geschult worden. Daneben stünden aktuell Zusammenarbeiten mit Nachbarkommunen an. Die erschöpften Haushaltsmittel lasse die Kostentragungspflicht der Dienststelle nicht entfallen, da die durch die Schulungsmaßnahme vermittelten Kennt-

nisse vom Personalrat aktuell benötigt würden und damit unaufschiebbar seien.

*VG Frankfurt a. M. v. 4.10.2011,
Az.: 23 K 1840/11.F.PV (n. rkr.)*

2. VG Frankfurt a. M. zur Arbeitsplatzbewertung

Personalrat und Dienststelle streiten, ob die von der Dienststelle vorgenommene Bewertung einer Stelle nach § 81 Abs. 2 HPVG mitwirkungspflichtig ist.

Die Fachkammer bejaht diese Frage. Die Mitwirkung „bei Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung“ beschränke sich nicht auf Grundsätze oder nur allgemeine Grundsätze oder Maßnahmen. Der Wortlaut der Vorschrift nenne diese Einschränkung nicht. Ein Redaktionsversehen scheide aus, da das HPVG in den letzten Jahren mehrfach geändert wurde, ohne den Wortlaut des § 81 Abs. 2 HPVG zu beschränken.

*VG Frankfurt a. M. v. 4.10.2011,
Az.: 23 K 1634/11.F.PV (n. rkr.)*

3. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung (I.)

Die Dienststelle beabsichtigt die Eingruppierung einer Arbeitnehmerin. Im Laufe des Mitbestimmungsverfahrens begehrt der Personalrat die Vorlage der Stellenbewertung, was von der Dienststelle verweigert wird. Lediglich die jeweilige Stellenbeschreibung wird dem Personalrat überlassen. Der Personalrat verweigert seine Zustimmungen zu den begehrten Eingruppierungen form- und fristgerecht und mit der Begründung, er sei wegen der fehlenden Stellenbewertung nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Zudem führt er aus, warum er die angedachte Eingruppierung für falsch hält.

Die Dienststelle hält diese Zustimmungsverweigerung unbeachtlich. Der Personalrat begehrt die Feststellung, dass die Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmerin noch der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b), 5. Alt. HPVG unterliegt.

Die Fachkammer hat diesem Begehren stattgegeben.

Der Personalrat durfte hier eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtzeitige und vollständige Unterrichtung nach § 62 Abs. 2 HPVG gelten machen. Er

müsse Informationen erhalten, die es ihm erlauben, die Erwägungen der Dienststellenleitung zur konkreten Eingruppierung entsprechend den maßgeblichen tariflichen Bestimmungen nachzuvollziehen und auf dieser Grundlage sein Mitbeurteilungsrecht bei Eingruppierungen ausüben zu können. Dabei genüge es nicht, wenn ihm lediglich die Stellenbeschreibung vorgelegt werde. Vielmehr bedarf es auch der der Eingruppierungsabsicht zugrunde liegenden rechtlichen Bewertungen. Dazu gehöre im Übrigen auch, dass der Personalvertretung auch die Stufenzuordnung mitgeteilt würde und zwar unabhängig davon, ob von der grundsätzlichen Stufenzuordnung abgewichen wird oder nicht. Zudem habe der Personalrat in sachlich dem § 77 Abs. 4 Nr. 1 HPVG genügender Weise die Tarifwidrigkeit der beabsichtigten Eingruppierung gerügt. Ob diese Einwände berechtigt sind, sei im Einigungsstellenverfahren zu klären.

*VG Frankfurt a. M. v. 4.10.2011,
Az.: 23 K 1923/11.F.PV (n. rkr.)*

4. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung (II.)

Die Dienststelle beabsichtigt die Eingruppierung einer Arbeitnehmerin. Im Laufe des Mitbestimmungsverfahrens begehrt der Personalrat die Vorlage der Stellenbewertung, was von der Dienststelle verweigert wird. Lediglich die jeweilige Stellenbeschreibung wird dem Personalrat überlassen. Der Personalrat verweigert seine Zustimmungen zu den begehrten Eingruppierungen form- und fristgerecht und mit der Begründung, er sei wegen der fehlenden Stellenbewertung nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden.

Die Dienststelle hält diese Zustimmungsverweigerung unbeachtlich. Der Personalrat begehrt die Feststellung, dass die Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmerin noch der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 b HPVG unterliegt.

Die Fachkammer hat auch dem Begehren des Personalrats stattgegeben.

Der Personalrat durfte auch hier eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtzeitige und vollständige Unterrichtung nach § 62 Abs. 2 HPVG gelten machen. Der Eingruppierungsantrag der Dienststellenleitung sei schon deshalb unvollständig, weil er keine An-

gabe zur beabsichtigten Eingruppierung in die Erfahrungsstufe enthielt. Der Personalrat müsse zudem Informationen erhalten, die es ihm erlauben, die Erwägungen der Dienststellenleitung zur konkreten Eingruppierung entsprechend den maßgeblichen tariflichen Bestimmungen nachzuvollziehen und auf dieser Grundlage sein Mitbeurteilungsrecht bei Eingruppierungen ausüben zu können. Dabei genüge es nicht, wenn ihm lediglich die Stellenbeschreibung vorgelegt werde. Vielmehr bedarf es auch der der Eingruppierungsabsicht zugrunde liegende rechtlichen Bewertungen.

*VG Frankfurt a. M. v. 4.10.2011,
Az.: 23 K 1924/11.F.PV (n. rkr.)*

5. VG Frankfurt a. M. zum Umfang des Freistellungsanspruchs nach BPersVG

In einem Verfahren auf der Grundlage des BPersVG hat es das VG Frankfurt a. M. abgelehnt, einen Anspruch auf Dienstbefreiung nach § 46 Abs. 6 BPersVG eines örtlichen Personalrats für eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung anzuerkennen, bei der es im Wesentlichen um das Thema „Handlungsmöglichkeiten der Personalräte bei betrieblichen Veränderungsprozessen“ ging. Das Gericht wies darauf hin, dass nach dem internen Organisationsplan der Dienststelle, einer bundesweit tätigen Krankenkasse, für solche Fragen ausschließlich die Zentralverwaltung der tangierten Dienststelle und damit der ebenfalls bei dieser Dienststelle gebildete Hauptpersonalrat zuständig sei.

*VG Frankfurt a. M. v. 10.10.2011,
Az.: 22 K 2052/11.F.PV*

6. VG Frankfurt a. M. zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung nach §§ 27 ff. BBesG

Seit dem Inkrafttreten des BBesG zum 1.7.2009 im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes für den Bereich des Bundes ist dort das System der Einstufung in die Besoldungstabelle nach der Dienstaltersstufe entfallen. Eingestuft wird jetzt grundsätzlich in die Stufe 1, es sei denn im Einzelfall erfolgt eine höhere Stufenzuordnung. Der Gesetzgeber auf der Bundesebene hat damit letztlich das System der §§ 16, 17 TVöD-AT bzw. TV-L übernommen (Weber: Das neue Dienstrecht für den

Bund, PersR 2009, S. 98 ff.). Wie schon für den Tarifbereich so gibt es auch hier Streit um die Frage, ob die Festsetzung der Stufe innerhalb der Besoldungsgruppe der Mitbestimmung nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG unterliegt. Das VG Frankfurt a. M. hat jetzt entschieden, dass „an der Erstfeststellung der Erfahrungsstufen die bei Beamtinnen und Beamten auf Probe oder Lebenszeit im Zusammenhang mit ihrer Ernennung auf Probe oder auf Lebenszeit erfolgt, ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG zusteht“. Soweit besteht damit nunmehr ein Gleichklang mit dem Tarifbereich.

Offen bleibt danach jedoch, ob dies auch dann gilt, wenn der Dienstherr von der Zuordnung in die Stufe 1 z. B. im Falle des Vorliegens von Vorerfahrungen etc. abweichen will. Hier geht die h. M. der Rechtsprechung aktuell bekanntlich davon aus, dass in diesen Fälle die Mitbestimmung erst zum Zuge kommt, wenn es (ggf. mitbestimmte) generelle Regelungen dazu gibt (BVerwG v. 22.9.2011, PersR 2011, S. 532 m. w. N.)

*VG Frankfurt a. M. v. 10.10.2011,
Az.: 22 K 1823/11.F.PV(V)*

7. VG Darmstadt zur Beteiligung an personellen Maßnahmen bei der Flugsicherung des Luftfahrtbundesamtes

In einem Beschlussverfahren vor dem VG Darmstadt streiten sich der Personalrat und Dienststellenleiter des Flugsicherung des Luftfahrt-Bundesamtes um die Zuständigkeit bei der Durchführung personeller Einzelmaßnahmen gegenüber Angehörigen der Dienststelle Flugsicherung, die tatsächlich bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH eingesetzt sind und die dortigen Betriebsräte nach dem BetrVG zu beteiligen sind. Bei der „Stammbehörde“ ist ein Personalrat nach den Bestimmungen des BPersVG gebildet. Konkret ging es um die Zuweisung eines Beamten von einer BPersVG-Dienststelle in einen Betrieb nach BetrVG. Dieser wurde beteiligt, der BPersVG-Personalrat wurde nicht beteiligt, weil der Dienststellenleiter die Auffassung vertrat, dass die Beteiligung des Betriebsrats ausreichend sei.

Das VG gab dem antragstellenden Personalrat u. a. mit dem Hinweis Recht, dass dem BPersVG nicht zu entnehmen sei, dass wegen einer parallelen Zu-

ständigkeit eines Betriebsrats die Beteiligungsrechte nach BPersVG erloschen seien.

VG Darmstadt v. 19.10.2010,

Az.: 22 K 1768/09.DA.PV (n. rkr., Beschwerde beim BVerwG eingelegt).

III. Neues auf Rehmnetz

1. Downloads

[Personal-Mentor Dezember 2011: Arbeitshilfen und Downloads](#)

2. News

[Übertragung des Tarifergebnisses Länder auf Beamtinnen und Beamte, Übersicht von ver.di vom November 2011](#)

3. Blog zum Beamtenrecht

Unser Experte Dr. Maximilian Baßlperger kommentiert wöchentlich die Beamtenreform und ihre Folgen - immer mit einem wachsamem und kritischen Auge. Die neuesten Themen:

- [Höherer Dienst oder vierte Qualifikationsebene?](#)
- [Alle Jahre wieder: Weihnachtsfeier in der Behörde](#)

Zu weiteren Blog-Beiträgen geht es [hier](#).



Produktipp

v. Roetteken

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG



Loseblattwerk in 3 Ordnern
€ 159,95 zzgl. Aktualisierung
€ 199,95 ohne Aktualisierung
ISBN 978-3-7685-6602-5

[\[Mehr Info\]](#)

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz hat vielfältige Auswirkungen auf die Organisation öffentlicher Dienstleistungen und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Der Kommentar gibt eine Hilfe bei der Anwendung des Gesetzes und bietet zugleich auch Anregungen, wo und wie Verbesserungen im Sinne von mehr Gleichberechtigung gemacht werden können.

4. 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.

Januar 2012:

246. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
66. Aktualisierung der Teilausgabe I
Stichwortverzeichnis zum Teil
Personalvertretungsrecht

Februar 2012:

247. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
67. Aktualisierung der Teilausgabe I
HPVG Gesetzestext
§§ 3,5,7,17-22, vor 86 und 92 HPVG
§ 9 WO-HPVG

248. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht
Rundschreiben der Spitzenverbände
der Sozialversicherungsträger
Geringfügigkeits-Richtlinien
Forstwirtschaft

März:

249. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
119. Aktualisierung der Teilausgabe IV
§§ vor 67, 67 - 72, 74 - 76, 83a, 90, 91, 107e
Vorschriften

Nähere Informationen zum Aufbau des Werkes und zu seinen Teilausgaben finden Sie [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 -523

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.

©2012, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg

bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20



Ja, ich bestelle:

Ihre Arbeitshilfen



Expl. _____
 Weiß, Niedermaier +, Summer u.a.
Beamtenrecht in Bayern
 Mit beamtenrechtlichen Nebengesetzen und
 Vollzugsvorschriften.
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk in 6 Ordnern
 ISBN 978-3-8073-0005-4
 € 219,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Woydera/Summer/Zängl
Beamtenrecht in Sachsen
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk in 5 Ordnern
 ISBN 978-3-8073-0945-3
 € 199,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Zängl/Conrad
Bayerisches Disziplinarrecht
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk im Ordner
 ISBN 978-3-8073-0284-3
 € 119,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Gansen (Hrsg.)
Disziplinarrecht in Bund und Ländern
 Kommentar
 Loseblattwerk in 3 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-3043-9
 € 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Picken Sie sich
das Beste heraus!

Wichtige Informationen
zum Themenkomplex
Beamtenrecht finden Sie auf
unserer Homepage!

[mehr Info]



Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 800 / 21 83-333

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

Per E-Mail:
kundenbetreuung@hjr-verlag.de

Per Internet:
www.rehmetz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühig Jehle Rehm GmbH
81677 München

Weitere Arbeitshilfen



Expl. _____
 Maneck/Schirmacher +/v. Roetten u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Gesamtausgabe
 Loseblattwerk in 16 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9311-3
 € 379,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Maneck/Schirmacher +/v. Roetten u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht
 Loseblattwerk in 4 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9511-7
 € 149,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Maneck/Schirmacher +/v. Roetten u.a.
Hessisches Bedienstetenrecht - HBR
 Teil IV: Beamtenrecht
 Loseblattwerk in 7 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-9811-8
 € 269,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Hier können Sie unser komplettes Titelangbot
zum Bereich Beamtenrecht einsehen.

WAN 516098

Einrichtung/Firma

Kundennummer (falls zur Hand)

Besteller/in Vorname/Name

Funktion

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon (freiwillig)*

Telefax (freiwillig)*

E-Mail (freiwillig)*

Ort/Datum



Unterschrift

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen.
 Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH,
Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im
Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt
4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich
von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne
weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versie-
geltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an
die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

**Aktualisierungsservice für Loseblattwerke
und Software.**

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres
Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechts-
änderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine
Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist
jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt
auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur voll-
ständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an
den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die
Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen
vorbehalten.

Stand Januar 2012