

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

| | |
|--|---|
| I. Aktuelles aus der Gesetzgebung | 1 |
| 1. HBG und HPVG sollen entfristet werden | 1 |
| 2. DRModG und Novelle Hessische Beihilfenverordnung | 1 |
| II. Aktuelles aus der Rechtsprechung | 1 |
| 1. VG Frankfurt a. M.: Einstellung von „geringfügig Beschäftigten“ ist mitbestimmungspflichtig | 1 |
| 2. HessVGH: Kein umfassendes Einsichtsrecht in Dienstpläne und Arbeitszeiterfassungen | 2 |
| 3. VG Frankfurt a. M.: Festsetzung des Besoldungsdienstalters ist ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung | 2 |
| III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen | |
| 1. Verhandlungsergebnis im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TVöD, TV-V u. a. Tarifbereiche erzielt (Bund & VKA) | 3 |
| 2. Änderungstarifverträge zum TV-H vereinbart | 6 |
| IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten | 6 |
| V. Neues auf Rehmnetz | 6 |
| 1. Fachbeiträge Beamtenrecht | 6 |
| 2. News Gleichstellungsrecht | 6 |
| 3. Rechtsprechung | 6 |
| 4. Blog zum Beamtenrecht | 6 |

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. HBG und HPVG sollen entfristet werden

Die Landesregierung plant im Rahmen des „Gesetzes zur Entfristung und zur Veränderung der Geltungsdauer von befristeten Rechtsvorschriften“ eine grundsätzliche Neuregelung der Befristungspraxis von Gesetzen und Verordnungen. Es soll künftig 3 Kategorien geben. Zum einen solche Regelungen, die gänzlich entfristet werden, ferner Regelungen, die für die Dauer von 5 bzw. 8 Jahren befristet gelten. Zur ersten Kategorie werden das HBG und das HPVG gehören. Sie werden vollständig entfristet. Die Beteiligungsverfahren zu diesem Gesetzesvorhaben sind abgeschlossen; mit einer Einbringung in den Landtag ist noch vor der Sommerpause 2012 zu rechnen.

2. DRModG und Novelle Hessische Beihilfenverordnung

Keinen neuen Sachstand gibt es hinsichtlich der erwarteten Vorlage eines 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes bzw. einer Neufassung der Hessischen Beihilfenverordnung.
Zu Letzterer vgl. HBR-Newsletter Nr. 1/2012, S. 1.

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. VG Frankfurt a. M.: Einstellung von „geringfügig Beschäftigten“ ist mitbestimmungspflichtig

Wie schon das VG Wiesbaden in seinem (rechtskräftigen) Beschluss v. 10.3.2011 (siehe HBR-Newsletter 4/2011, S. 3) hat jetzt auch das VG Frankfurt a. M. bestätigt, dass die Einstellung von sogenannten „geringfügig Beschäftigten“ nach § 8 SGB IV jedenfalls dann der Mitbestimmung unter-

liegt, wenn diese für einen Zeitraum von mehr als zwei Monaten vorgesehen ist. Die Tatsache, dass dieser Personenkreis nach § 3 Abs. 3 Nr. 6 HPVG nicht zum Kreis der Beschäftigten im Sinne des HPVG rechnet, ist bei der Beurteilung der Frage der Mitbestimmung bei Einstellung ohne Belang. Auch die Entscheidung des VG Frankfurt a. M. ist mittlerweile rechtskräftig. Von daher ist zu dieser Fragestellung jedenfalls für Hessen mittlerweile schon von einer h. M. auszugehen.

VG Frankfurt a. M. v. 30.1.2012, Az.: 23 K 4/12.F.PV(V). Die Entscheidung ist rechtskräftig.

2. HessVGH: Kein umfassendes Einsichtsrecht in Dienstpläne und Arbeitszeiterfassungen

In dem Beschwerdeverfahren vor dem HessVGH gegen die Entscheidung des VG Frankfurt a. M. v. 31.5.2010 (Az.: 23 K 500/10.F.PV(V)) ging es um die Frage, ob eine Personalvertretung ein Recht darauf hat, in Dienstpläne und Arbeitszeiterfassungsdaten Einsicht zu nehmen. Nachdem dies auf Grund einer Dienstvereinbarung seit 2003 erfolgte, sperrte der Arbeitgeber im Jahre 2010 Angaben wie Krankheitsdaten, Daten im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft, Dienstbefreiung u. ä. persönliche Ereignisse. Begründet wurde dies mit datenschutzrechtlichen Bedenken. Andere Daten wie z. B. Namen, Vorname, Arbeitszeiten etc. wurden unverändert mitgeteilt.

In dem über zwei Instanzen geführten Beschlussverfahren wollte die Personalvertretung die Wiederherstellung des umfangreichen Einsichtsrechts erreichen. Erfolglos. Auch der HessVGH schloss sich der erstinstanzlichen Auffassung an. Er wies insbesondere darauf hin, dass nach § 62 Abs. 2 Satz 4 HPVG

Personalakten nur mit Zustimmung des Betroffenen und nur bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung zur Kenntnis gegeben werden dürfen. Damit sei ein globales Einsichtsrecht der Personalvertretung insgesamt nicht zu vereinbaren. Die Rechtsbeschwerde gegen diese Entscheidung wurde nicht zugelassen. Ob hiergegen die Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt wurde, ist nicht bekannt. HessVGH v. 24.11.2011, Az.: 22 A 1437/10.PV. Vorinstanz: VG Frankfurt a. M. v. 31.5.2010, Az.: 23 K 500.F.PV(V)

3. VG Frankfurt a. M.: Festsetzung des Besoldungsdienstalters ist ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung

In einem ersten Verfahren hat das VG Frankfurt a. M. in einem speziellen Fall die Festsetzung des Besoldungsdienstalters nach den Regelungen der §§ 27 ff. BBesG als eine unzulässige Diskriminierung wegen des Lebensalters qualifiziert. Zu diesem Problemkreis laufen derzeit bundesweit mehrere Verfahren. Hintergrund ist auch, dass nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil v. 8.9.2011, ZTR 2011, S. 664) und diesem folgend durch das BAG (Urteil v. 10.11.2011, ZTR 2012, S. 38 ff.) das System der Lebensaltersstufen nach § 27 BAT ebenfalls einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Lebensalters darstellt.

Auf Grund der Vielzahl von Verfahren einerseits sowie der unterschiedlichen Regelungen in der A-, B-, C- und R-Besoldung andererseits ist damit zu rechnen, dass diese Frage letztlich ebenfalls vom EuGH zu entscheiden sein wird.

NEU!

Produktttipp

Ihr neuer Online-Begleiter zu allen Fragen des Tarifrechts.

Erleben Sie das perfekte Hilfsmittel, mit dem Sie Ihre Arbeitsabläufe noch besser organisieren können. Verlassen Sie sich auf eine Wissensquelle in rehm-Qualität, die Sie immer auf den aktuellsten Stand bringt: das rehm cockpit TVöD. Die intelligente Suche sortiert für Sie die Antworten nach Ihren Bedürfnissen – in genau der Tiefe, die Sie wünschen.

„Das ganze Wissen des TVöD
passt in keinen Kopf.
Aber in Ihren Computer.“



JETZT 4 WOCHEN
KOSTENLOS TESTEN!

www.rehm-cockpit.de

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

1. Verhandlungsergebnis im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TVöD, TV-V u. a. Tarifbereiche erzielt (Bund & VKA)

Am Morgen des 31.3.2012 wurde in den 2012er Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes von Bund und VKA eine Einigung erzielt. Aus Platzgründen verzichten wir darauf, an dieser Stelle das mittlerweile wohl bekannte Ergebnis zu wiederholen. Siehe dazu den Newsbeitrag [Wortlaut der Tarifvereinigung vom 31.3.2012](#).

Aktuell läuft allerdings noch bis zum 30.4.2012 die gegenseitige Erklärungsfrist. Bei der Gewerkschaft ver.di wird z. B. bis zum 25.4. eine „aufsuchende Mitgliederbefragung“ durchgeführt. Am 26.4.2012 soll die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst abschließend entscheiden. Im Falle der Annahme und vorbehaltlich der Redaktionsverhandlungen könnte das Ergebnis Folgendes bedeuten:

1. Zum Ergebnis folgende ergänzende Informationen:

a) Für den Bereich der **Flughäfen** wird es u.a. eine ergänzende Protokollerklärung oder Niederschriftserklärung geben, die klarstellt, dass die drei vereinbarten linearen Steigerungen des Entgelts als **eine** Entgeltsteigerung betrachtet werden. Damit wird die nach § 4 Abs. 2 des Zukunftsvertrages 2018 (Betriebsvereinbarung Nr. 60.1 v. 20.11.2009 der **Frapport AG**) vereinbarte Abschmelzungsregelung von linearen Einkommenssteigerungen bis zu einer Höhe von 3 % zumindest gemildert. Ohne diese noch zu formulierende Erklärung wäre die Abschmelzungsregelung jeweils bei allen drei Erhöhungen (1.3.2012, 1.1.2013 und zum 1.8.2013) wirksam geworden (vgl. § 4 Abs. 2 Satz 1 Zukunftsvertrag 2018). Alternativ ist auch eine betriebliche Lösung denkbar.

b) Für den Bereich der **Theater & Bühnen** (Änderung des personellen Geltungsbereichs in § 1 Abs. 2 Buchst. n TVöD-AT) gibt es eine Verhandlungszusage der VKA. Die Verhandlungen sollen bis September 2012 abgeschlossen sein. Eine Änderung des personellen Geltungsbereichs im Bereich des TVöD wäre dann im Übrigen auch eine „Blaupause“ für die Verhandlungen mit der TdL bzw. dem Land

Hessen im Jahre 2013 (§ 1 Abs. 2 Buchst. j TV-L; § 1 Abs. 2 Buchst. j TV-H).

c) Die **Ausbildungsentgelte** werden nicht linear, sondern um einen Festbetrag erhöht. Dies bedeutet z. B. im ersten Ausbildungsjahr eine Erhöhung um **7,11 %** (z. Zt. 703,26 € + 50,00 € = 753,26 € = 7,11 %; § 8 Abs. 1 TVAöD Besonderer Teil BBiG, HBR III, Ordner 1, Nr. 2120). Wegen der Details zu der Übernahmeregulierung verweisen wir auf das Einigungspapier. Die Laufzeit auch dieser Regelung beträgt 24 Monate (= 1.3.2012 bis zum 28.2.2014). Es gibt damit hinsichtlich der grundsätzlichen **Übernahmeregulierung** keine zeitliche Unterbrechung, da z. B. § 16a TVAöD-BT-BBiG mit Ablauf des 29.2.2012 außer Kraft getreten ist (§ 16a Abs. 3 TVAöD-BT-BBiG).

Die Kosten für die **Fahrten zur Berufsschule** werden unter Beachtung eines Eigenanteils übernommen. Dieser beträgt 6 % „des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr“. Beispiel nach der Tarifierhöhung für die Zeit vom 1.3.2012 bis zum 31.12.2012: 753,26 € x 6 % = 45,19 €. Mithin werden die Kosten, die über 45,19 € mtl. hinausgehen, erstattet. Diese Berechnungsgrundlage gilt für alle Ausbildungsjahre, also auch für jemanden, der sich im 3. Ausbildungsjahr befindet.

2. Der geplanten **Neuregelung des Erholungsurlaubs** wurde u. a. deshalb zugestimmt, weil die öffentlichen Arbeitgeber angekündigt hatten, im Falle einer Ablehnung § 26 TVöD mit Ablauf des 31.12.2012 zu kündigen (§ 39 Abs. 4 Buchst. f TVöD-AT). Zwar hätte die Regelung dann nachgewirkt, da die Nachwirkung nicht ausgeschlossen ist. Gleichwohl hätten im Nachwirkungszeitraum die jeweiligen Arbeitgeber für die Fälle der Neueinstellung bzw. bei Vertragsänderungen die Regelungen des § 26 TVöD durch „eine andere Abmachung“ ersetzen können (§ 4 Abs. 5 TVG). Solche betrieblichen Regelungen hätten wegen des Fehlens von einschlägigen Mitbestimmungstatbeständen auch ohne vorherige Beteiligung von Personal- bzw. Betriebsräten in Kraft gesetzt werden können. Die gegebenen Beteiligungsrechte geben es nicht her, auch hinsichtlich der Dauer des Erholungsurlaubs mitzubestimmen (§ 74 Abs. 1 Nr. 11 HPVG; § 75 Abs. 3, 1. Alt. BPersVG; § 87 Abs. 1 Nr. 5, 1. Alt. BetrVG).

3. Die **Neuregelung des Erholungsurlaubs** wird jedenfalls direkt und unmittelbar für den **Bereich**

des KAV Hessen e. V. keine Anwendung finden.

Dies ergibt sich daraus, dass die Urlaubsdauer durch den spezielleren landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 24/2010 v. 24.08.2011 zur Regelung der Urlaubsdauer über 50jähriger Beschäftigter (HBR IIa, Ordner 1, Nr. 1530) geregelt ist. Dieser erfasst alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD v. 13.9.2005 fallen. Dies ist eine statische Verweisung auf den TVöD in seiner Urfassung vom September 2005 und keine dynamische Verweisung auf den TVöD „in seiner jeweiligen Fassung“. Durch die Tarifeinigung 2012 wird möglicherweise § 26 TVöD i. d. F. des 5. Änderungstarifvertrages v. 27.2.2010 geändert, aber eben nicht der TVöD v. September 2005.

4. Praktisch bedeutet dies, dass in Hessen zum einen unverändert die Urlaubshöhe und zum anderen auch die Altersstaffel des § 26 Abs. 1 TVöD-AT gilt. Zwar ist diese Staffelung letztlich bekanntlich durch die Entscheidung des BAG v. 20.3.2012 (Az.: 9 AZR 529/10) als eine Diskriminierung wegen des Alters verworfen worden. Praktische Regelungsnotwendigkeiten ergeben sich damit aber nur in Bezug auf den Tarifvertrag, um den es in der Entscheidung gegangen ist. Dies ist der TVöD. Durch die statische Verweisung in dem gesonderten, insoweit auch spe-

zielleren Tarifvertrag wird dieser von den ggf. vorzunehmenden Änderungen des § 26 TVöD nicht erfasst.

5. Damit bleibt es auch bei einer **unveränderten Gültigkeit des § 3 dieses landesbezirklichen Tarifvertrages Nr. 24/2010** (a. a. O.), der einen Urlaubsanspruch in Höhe von 33 Tagen (Vollendung des 50. Lebensjahres: plus 3 Tage = 33 Tage) für diejenigen vorsieht, die bereits im Kalenderjahr 2010 über einen solchen Urlaubsanspruch verfügten. Zusätzlich haben wir bekanntlich diesen 33-Tage-Anspruch für die Jahrgänge 1961 bis einschl. 1970 gesichert (§ 3 Abs. 2 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010, a. a. O.)

6. Der genannte landesbezirkliche Tarifvertrag kann **frühestens zum Ablauf des 31.12.2016** gekündigt werden. Eine vorherige Kündigung ist ausdrücklich ausgeschlossen (§ 4 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010, a. a. O.). Mithin erst in über 4 ½ Jahren.

7. Es ist gleichwohl nicht auszuschließen, dass der KAV Hessen e. V. und die Gewerkschaft ver.di nach Ablauf und in Abhängigkeit von der Erklärungsfrist Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages aufnehmen. Schon allein deshalb, um die darin enthaltenen diskriminierenden Regelungen zu beseitigen.

8. Allerdings muss in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen werden, dass es insoweit dann auch bei dem **Urlaubsanspruch der Auszubildenden** nach TVAöD in der Höhe bleibt, wie es eben § 26 TVöD-AT vorsieht (§ 1 landesbez. Tarifvertrag Nr. 24/10 i. V. m. § 9 Abs. 1 TVAöD). In aller Regel damit 26 Tage. Die Neuregelung zum einheitlichen Urlaubsanspruch von 27 Ausbildungstagen (§ 9 Abs. 1 TVAöD i. d. F. der Tarifeinigung v. 31.03.2012) greift insoweit nicht.

Hinsichtlich der **Praktikantinnen und Praktikanten** gilt aktuell ebenfalls der Erholungsurlaub, wie er für die Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers vereinbart ist, mithin in aller Regel § 26 TVöD (§ 1 landesbez. Tarifvertrag Nr. 24/2010 i. V. m. § 10 TVPöD). Nach der beabsichtigten Neuregelung würden auch Praktikantinnen bzw. Praktikanten einheitlich 27 Tage Urlaub erhalten (§ 10 TVPöD i. d. F. der Tarifeinigung v. 31.03.2012). Ebenfalls nicht erfasst von den Neuregelungen sind ferner die **Auszubil-**



Produktipp

Maneck/Schirmmayer t/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.

denden im Bereich der Pflege (TVAöD - Besonderer Teil Pflege). Auch sie fallen wegen des Verweises in § 1a TVAöD-BT-Pflege unter § 1 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 24/2010. Dies bedeutet allerdings dann auch, dass sie ab dem 1.1.2013 nicht über den einheitlichen Urlaubsanspruch von 27 Tagen sowie den Zusatzurlaub von einem Tag bei Ableistung von Schichtdienst verfügen (§ 9 Abs. 1 TVAöD-BT-Pflege i. d. F. der Tarifeinigung vom 31.03.2012).

9. Für den Tarifbereich des **TV-N Hessen** gilt Folgendes:

a) Die **linearen Einkommenssteigerungen** in den Jahren 2012 und 2013 gelten vollumfänglich auch für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-N (§ 25 Abs. 3 Satz 1 TV-N Hessen, HBR III, Ordner 2, Nr. 7020). Gesonderter Verhandlungen bedarf es insoweit nicht, die Tabellen sind anzupassen.

b) Bezüglich des **Erholungsurlaubs** gilt, dass für die mit Wirkung zum **1.7.2010 übergeleiteten Beschäftigten** unverändert die Urlaubsstaffel und die Dauer des Erholungsurlaubs gilt, wie sie sich aus § 23 Abs. 10 TV-N Hessen v. 30.6.2010 ergibt. Es handelt sich dabei um die dem § 26 TVöD nachgebildete Staffelung, die nach Maßgabe der Entscheidung des BAG v. 20.3.2012 unzulässig ist. Nach § 25 Abs. 3 Satz 3 TV-N Hessen besteht eine Verpflichtung, manteltarifliche Regelungen im Geltungsbereich des TVöD-V dann auch im TV-N Hessen nachzuvollziehen, wenn sie im Zusammenhang mit Entgelterhöhungen vorgenommen werden. Ein solcher Zusammenhang besteht nicht.

Die Änderungen im Bereich des § 26 TVöD-AT werden vorbehaltlich des Ausgangs der „aufsuchenden Mitgliederbefragung“ bzw. der Entscheidung der BTKöD ausschließlich wegen der am 20.3.2012 publizierten Entscheidung des BAG vorgenommen. Bis zur 3. Verhandlungsrunde am 28.3.2012 hat das Thema „Erholungsurlaub“ keine Rolle gespielt. Es wurde bis dahin weder von Arbeitgeber- noch von unserer Seite aus in die Verhandlungen eingebracht. Von daher gibt es jedenfalls wegen der Regelung des § 25 Abs. 3 Satz 3 TV-N Hessen keinen Grund zur Änderung.

c) Im Übrigen gilt für diesen Personenkreis (= übergeleitete Beschäftigte) auch unverändert, dass, soweit sie bis zum 30.6.2010 das 50. Lebensjahr vollendet hatten bzw. haben, sie sodann 3 zusätzliche Urlaubstage erhielten und somit einen Gesamtan-

spruch von 33 Tagen haben. Auch diese Regelung gilt unverändert weiter, jedoch ebenfalls nur solange, wie dies § 5 Abs. 1 HUrIVO ebenfalls vorsieht (s. Nr. 11).

d) Für **Beschäftigte**, die **ab** bzw. seit dem **1.7.2010** im Geltungsbereich des TV-N Hessen **eingestellt** wurden, gilt ohnehin ein nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelter Urlaubsanspruch (§ 14 Abs. 3 TV-N Hessen, a. a. O.). Diese Regelung bleibt gänzlich unberührt.

10. Ohnehin nicht betroffen von der Neuregelung des Erholungsurlaubs ist der **Tarifbereich des TV-V**. Denn hier galt bislang schon ein einheitlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TV-V; HBR III, Ordner 2, Nr. 7010). Für den Bereich der **Messe Frankfurt a. M.** gilt hinsichtlich des darüberhinausgehenden Anspruchs auf weitere 3 Tage Erholungsurlaub ab Vollendung des 50. Lebensjahres § 2 Nr. 4 des landesbezirklichen Tarifvertrages Nr. 15/2011 v. 7.11.2011 zur Überleitung der Messe Frankfurt a. M. in den TV-V. Seit dem Jahr 2012 gilt dort ein einheitlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen, was sich in diesem Jahr schon als Erhöhung des Jahresurlaubs von je nach Lebensalter um 4 Tage bzw. um einen Tag ausgewirkt hat. Wer im Jahre 2012 den Anspruch auf 33 Tage im Falle der Vollendung des 50. Lebensjahres hatte, behält diesen für die Dauer des fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Allerdings ist dieser Anspruch auch in diesem Bereich an die insoweit unveränderte Geltung des § 5 Abs. 1 Satz 1 HUrIVO gekoppelt (Nr. 11).

11. Im Falle der Annahme des Tarifiergebnisses v. 31.3.2012 werden Verhandlungen zur Anpassung der fortbestehenden **Erschwerniszuschläge nach § 2 Abs. 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages Nr. 6/2010 v. 24.8.2010** (HBR III, Ordner 1, Nr. 1291) aufnehmen. Die linearen Erhöhungen der Jahre 2012 bzw. 2013 sind für die Bemessung der Erschwerniszuschläge zu übernehmen. Bis dahin werden die Zuschläge sowohl hinsichtlich des Grundes als auch der Höhe nach in der seit dem 1.8.2011 geltenden Höhe unverändert weitergezahlt (Satz 2, 3 der Protokollerklärung zu § 3 des landesbez. Tarifvertrages Nr. 6/2010 a. a. O.).

2. Änderungstarifverträge zum TV-H vereinbart

Vor dem Hintergrund der Änderungstarifverträge im Bereich der Zusatzversorgung (ATV & ATV-K) auf der Bundesebene haben die hessischen Tarifvertragsparteien die Übernahme dieser Änderungstarifverträge in ihr Tarifrecht vereinbart. Durch den 4. Änderungstarifvertrag v. 18.1.2012 sowie dem 5. Änderungstarifvertrag v. 31.1.2012 wird durch eine entsprechende Anpassung des § 25 Satz 1 TV-H sichergestellt, dass der 5. bzw. der 6. Änderungstarifvertrag zum (in diesem Fall) ATV auch in Hessen gilt. Die Anpassung war erforderlich, weil § 25 Satz 1 TV-H einen statischen Verweis auf den 4. Änderungstarifvertrag zum ATV enthält. Beim statischen Verweis auf den (jetzt) 6. Änderungstarifvertrag zum ATV bleibt es auch. Dies hängt damit zusammen, dass das Land Hessen seit April 2004 als Nichtmehr-Mitglied der TdL keinen Automatismus der Übernahme durch eine dynamische Verweisung will. Die weiteren Tarifverträge (§ 25 TV-G-U sowie § 25 TV-TU Darmstadt) werden im Nachgang ebenfalls entsprechend geändert.

*Christian Rothländer,
Sekretär beim ver.di Landesbezirk Hessen,
Mitherausgeber des „HBR – Hessisches Bedienstetenrecht“*

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 2012:

252. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
69. Aktualisierung der Teilausgabe I
§§ 16b-28, 48 WO-HPVG,
HGIG Gesetzestext

253. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht Rundschreiben der Spitzenverbände der
Sozialversicherungsträger

Juni 2012:

254. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
120. Aktualisierung der Teilausgabe IV

§ 84 HBG
§§ 1-5 HBeamtVG
Anhänge

Juli 2012:

255. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht

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

V. Neues auf Rehmnetz

1. Fachbeiträge Beamtenrecht

Topfwirtschaft und Beförderungsranglisten
sind rechtswidrig

2. News Gleichstellungsrecht

Anonyme Bewerbungen erfolgreich

3. Rechtsprechung

Kündigung wegen Stalking

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:**

Der Böllerschuss und der Ministerialrat

Beliehene Unternehmer und Verwaltungshelfer

Als Lehrer nach Sachsen?

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 -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