

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung	1
1. Neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst	1
2. Neue Lehrverpflichtungsverordnung für HfPV	1
II. Aktuelles aus der Rechtsprechung	2
HessVGH zu den Berechnungsgrundlagen bei Freistellungen (§ 40 Abs. 3 Satz 2 HPVG)	2
III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen	2
Tarifeinigung in der Tarifrunde 2014 zum TVöD (Bund und VKA)	2
IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten	14
V. Programmhinweis des Verlags	14
VI. Neues auf Rehmnetz	15
1. News	15
2. Blog zum Beamtenrecht	15

I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. Entwurf einer Neufassung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehobener Dienst vorgelegt

Nachdem die Neufassung der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) nicht nur beschlossen (Newsletter Nr. 5, S. 4), sondern mittlerweile auch veröffentlicht ist (HLVO v. 17.2.2014, GVBl. I S. 57) wurde jetzt auf ihrer Grundlage auch die Neufassung einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst in der Allgemeinen Verwaltung für den Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung (APOghD AV) im Entwurf vorgelegt. Sie soll die derzeitige Regelung v. Juli 2010 ersetzen (Fundstelle im HBR IV, Ordner 5, Nr. 1113). Im Kern bestehen die Änderungen in den erforderlichen Anpassungen an das 2. DRModG. Zudem soll in der APO künftig der aktuelle Begriff der „Hochschule für Polizei und Verwaltung“ Verwendung finden. Die Beteiligungsverfahren nach §§ 95, 98 HBG (Gewerkschaften und Landespersonalkommission) sind Ende März 2014 eingeleitet worden. Die Stellungnahmen sollen bis Ende April 2014 vorliegen.

2. Neue Lehrverpflichtungsverordnung für die Hochschule für Polizei und Verwaltung

Ebenfalls Ende März 2014 wurde der Entwurf einer Neufassung der Lehrverpflichtungsverordnung für

den Bereich der Hochschule für Polizei und Verwaltung in den Verfahren nach §§ 95, 98 HBG vorgelegt (derzeitige Fassung: HBR IV, Ordner 5, Nr. 1043). In den einleitenden Bemerkungen der amtlichen Begründung wird dazu ausgeführt, dass die Neufassung die Vorgaben des § 23 Abs. 3 des Gesetzes über die Fachhochschulausbildung für Verwaltung und Rechtspflege umsetzt, wonach der Umfang der Lehrverpflichtung durch Rechtsverordnung der Landesregierung zu bestimmen ist.

Inhaltlich orientiert sich die Verordnung an der Lehrverpflichtungsverordnung, die das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) für die in dessen Zuständigkeit fallenden Hochschulen des Landes erlassen hat. Insbesondere wird entsprechend dem Vorbild der Lehrverpflichtungsverordnung des HMWK und den KMK-Empfehlungen (KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (ohne Kunsthochschulen) vom 12.6.2003) mit § 5 Abs. 5 ein flexibler Ermäßigungsstatbestand aufgenommen, der es den Verwaltungsfachhochschulen ermöglicht, in geringem Umfang selbst über Ermäßigungen zu entscheiden, um so flexibel auf die Anforderungen, die ein moderner Hochschulbetrieb mit sich bringt, reagieren zu können. Zudem wird klargestellt, dass eine Unterrichtseinheit 45 Minuten beträgt (§ 1 Abs. 1), die Anrechnung für Schwerbehinderte wird künftig prozentual angegeben und nicht mehr in festen Stunden (z. Zt. § 3a).

II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

HessVGH zur Berechnungssystematik des § 40 Abs. 3 Satz 2 HPVG

Noch immer kommt es bei der Berechnung der gesetzgeberischen Vorgabe hinsichtlich der freizustellenden Personalratsmitglieder nach § 40 Abs. 3 Satz 2 HPVG zu Streitigkeiten. In einer weiteren Entscheidung hat der HessVGH jetzt klargestellt, dass *„hinsichtlich der bei der Freistellung von Personalratsmitgliedern zu erfolgenden Berücksichtigung der Gruppen entsprechend ihrer Stärke“* an die **Stärke der Gruppen im Personalrat und damit an die dortige Verteilung der Sitze anzuknüpfen ist.**

Ausgangspunkt war ein Streitfall, bei dem nach erfolgter Wahl die Ermittlung der dem Personalrat zur Verfügung stehenden Freistellungen auf die Gruppen so vorgenommen wurde, das unter Zugrundelegung des Berechnungsverfahrens von Hare-Niemeyer von der jeweiligen Zahl der Wahlberechtigten in den Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) ausgegangen wurde. Bei der Berechnung der den erfolgreichen Listen zustehenden Freistellungen wurde, ebenfalls ausgehend vom Berechnungsverfahren nach Hare-Niemeyer, von der Anzahl der gültigen Stimmen in den Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer zusammen) für die jeweiligen Listen ausgegangen.

Der HessVGH hat die **Anwendung des Berechnungsverfahrens** nach **Hare-Niemeyer** für alle Berechnungen erneut **bestätigt** (HessVGH v. 27.4.2006, PersR 2006, S. 476).

Klargestellt hat er jedoch, dass **Berechnungsgrundlage** für die **Berücksichtigung** der *„Gruppen entsprechend ihrer Stärke“* nicht etwa die Gesamtstärke der Gruppe bzw. der Gruppen in der Dienststelle insgesamt, sondern die **Stärke der Gruppe im Personalrat** ist (Rn. 65 der Entscheidung). Dies gilt allerdings unverändert nicht für die nachfolgend anzustellende Berechnung der Freistellungsansprüche von Gewerkschaften und freien Listen innerhalb der zuvor ermittelten Freistellungsansprüche der Gruppe(n). Hier bleibt es dabei, dass das jeweilige Wahlergebnis zu Grunde zu legen ist, wie sich dies aus dem Verweis auf den jeweiligen *„Stimmenanteil“* ergibt (Rn. 67 der Entscheidung).

Anmerkungen:

- a) Diese spezielle Frage (Zugrundelegung Gruppenstärke insgesamt oder die im Personalrat) war bisher von der Rechtsprechung nicht zu entscheiden gewesen. Diese Auffassung wird aber bereits in der Kommentierung so vertreten: *Dobler* in HBR I § 40 HPVG Rn. 191.
- b) Dies gilt auch für die insoweit nicht streitige Frage, dass die Berechnung der den Gewerkschaften und freien Listen innerhalb der Gruppen zustehenden Freistellungsansprüche sich nach deren jeweiligen Stimmergebnissen bei der Wahl richtet (*Dobler* in HBR I § 40 HPVG Rn. 209 ff.).
- c) Ebenfalls bestätigt wurde die bisherige Rechtsprechung, dass bei den Freistellungen *„zuerst der Vorsitzende zu berücksichtigen“* ist. Für diese Entscheidung kommt es weder auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe noch zu einer Gewerkschaft bzw. freien Liste an. Die danach zu erfolgenden Berechnungen/Entscheidungen müssen jedoch nach den genannten Berechnungsgrundlagen erfolgen, der Vorsitzende ist anzurechnen (Rn. 58, 59 der Entscheidung). Wenn also, wie in dem entschiedenen Fall, der Gruppe der Beamten 3 Freistellungen von insgesamt vier Freistellungen zustehen und innerhalb der Gruppe der Beamten der A-Gewerkschaft zwei Freistellungen zustehen, dabei jedoch bereits der freigestellte Vorsitzende aus der Gruppe der Beamten und der A-Gewerkschaft kommt, dann muss sich diese Gruppe und diese Gewerkschaft diese Entscheidung anrechnen lassen. Der A-Gewerkschaft steht dann in der Gruppe der Beamten noch eine Freistellung zu.

HessVGH v. 26.11.2013, Az.: 22 A 2075/12.PV (juris). Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

Tarifeinigung 2014 im Bereich des TVöD

Am Nachmittag des 1.4.2014 (kein Aprilscherz) kam es im Rahmen der Tarifrunde des Jahres 2014 für den Bereich des Bundes und der VKA zur Tarifeinigung. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben sich auf die nachfolgende Tarifeinigung verständigt. Wir geben den Wortlaut des Einigungspapieres v. 1.4.2014, Stand 17.15 Uhr (Endfassung) im Wortlaut wieder:

Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern

Teil A Gemeinsame Regelungen für Bund und VKA

1. Lineare Entgelterhöhung

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü) werden

- ab 01. 03. 2014 um 3,0 Prozent, mindestens aber 90 Euro und
 - ab 01. 03. 2015 um weitere 2,4 Prozent
- erhöht.

2. Auszubildende, Praktikanten

a) Entgelterhöhung

Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte erhöhen sich

- ab 01. 03. 2014 um einen Festbetrag in Höhe von 40,00 Euro und
- ab 01. 03. 2015 um einen Festbetrag in Höhe von 20,00 Euro.

b) Übernahme von Auszubildenden

§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) wird ab dem 01. 03. 2014 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 29.02. 2016 außer Kraft.

c) Fahrtkostenerstattung

§ 10 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVAöD – Besonderer Teil – BBiG wird wie folgt gefasst:

„²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet.“

3. Urlaubsdauer:

a) Tarifbeschäftigte

Der Urlaubsanspruch nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage.

b) Auszubildende, Praktikanten

Der Urlaubsanspruch nach § 9 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG –, § 9 Abs. 1 Satz 1 TVAöD – Besonderer Teil Pflege – und § 10 TVPöD beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 28 Arbeitstage.

4. Arbeitnehmerüberlassung

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien werden unter Berücksichtigung gesetzlicher Änderungen des AÜG in Gespräche über tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung eintreten.

Teil B Besondere Regelung für den Bund

1. Leistungsgeminderte Beschäftigte

Die Fortgeltung der in der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt TVÜ-Bund genannten tariflichen Regelungen wird entsprechend der für die VKA getroffenen Regelungen für den Bund übernommen.

2. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Der Bund und die Gewerkschaften verständigen sich darauf, die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst bis September 2015 wissenschaftlich aufarbeiten und bewerten zu lassen.

3. Übergangsversorgung Feuerwehr

Für Anwendungsfälle der für die VKA getroffenen Regelung zur Übergangsversorgung Feuerwehr im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst der Bundeswehr werden die für die VKA getroffenen Regelungen entsprechend für den Bund übernommen.

Teil C Besondere Regelungen für die VKA

1. Einmalige Pauschalzahlung

Der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) wird für die Jahre 2014 und 2015 mit der Maßgabe verlängert, dass die einmalige Pauschalzahlung jeweils 360 Euro beträgt.

2. Verlängerung des bisherigen Übergangsrechts

§ 8 Abs. 3 sowie § 9 Abs. 2a und Abs. 3 Buchst. b und c TVÜ-VKA werden bis zum Ende der Laufzeit dieser Tarifeinigung verlängert.

3. Übergangsversorgung Feuerwehr

Die Tarifvertragsparteien werden nach Abschluss der Tarifrunde 2014 in Tarifverhandlungen zur Übergangsversorgung der Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst eintreten. Ziel dabei ist es, unter Beibehaltung der bisherigen Versicherungsregelung die vereinbarte einmalige Abfindung in eine monatliche Zahlung bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unter Freistellung von der Arbeit umzugestalten. Hierbei werden sich die Tarifvertragsparteien auf einen, im Vergleich zur geltenden Regelung, höheren Zahlbetrag bezogen auf die Dauer von 36 Monaten verständigen, der auf Wunsch des Beschäftigten stattdessen auch für einen längeren Zeitraum gezahlt werden kann. Die monatliche Zahlung beginnt frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten oder auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden können, und erfolgt längstens bis zum Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beziehen kann.

Für § 46 (VKA) Nr. 4 BT-V wird ein einmaliges Sonderkündigungsrecht zum 31. Dezember 2014 vereinbart.

4. Leistungsgeminderte Beschäftigte

Zur Überleitung leistungsgeminderter Beschäftigter in den TVöD gelten die Regelungen der **Anlage 1**.

5. TV-V

a) Lineare Entgelterhöhung

Die Entgelttabellen, dynamisierten Zulagen und Zuschläge des TV-V werden

- ab 01. 03. 2014 um 3,3 Prozent und
 - ab 01. 03. 2015 um weitere 2,4 Prozent
- erhöht.

b) Weitere Regelungen

Es werden zum TV-V die weiteren Regelungen gemäß **Anlage 2** vereinbart.

c) Weitere Abreden

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, nach Abschluss der Tarifrunde 2014 in Tarifverhandlungen einzutreten mit dem Ziel

aa) der Tarifierung von Maßnahmen über die Auswirkungen des demografischen Wandels im Geltungsbereich des TV-V,

bb) der tarifvertraglichen Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V mit dem Ziel ihrer vermehrten Nutzung in der Praxis

aufnehmen. Vorab werden sich die Tarifvertragsparteien über die in den Tarifverhandlungen jeweils zu behandelnden Themenfelder verständigen.

Die Gewerkschaften kündigen an, in die Demografietarifverhandlungen u.a. das Thema Entgeltsicherung bei Leistungsminderung einzubringen.

6. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte nach § 7 Abs. 2 Satz 1 Buchst. a bis d TV-Fleischuntersuchung werden

– ab 01. 03. 2014 um 3,0 Prozent, mindestens aber 0,53 Euro und

– ab 01. 03. 2015 um weitere 2,4 Prozent

erhöht.

Die Entgeltbestandteile nach § 8 Abs. 1 Satz 1 1. Halbsatz, Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 2 Buchst. a bis d, Abs. 10 Satz 1 und § 9 Satz 2 Buchst. a bis d TV-Fleischuntersuchung sowie die Begrenzung der Entgeltsummen nach § 8 Abs. 7 Buchst. a bis c TV-Fleischuntersuchung werden zu denselben Zeitpunkten wirkungsgleich erhöht. Dabei werden abweichend von Satz 2 die Entgelte für die Stückvergütung für Schweine (Fleischuntersuchung) nach § 8 Abs. 1 Satz 1 1. Halbsatz TV-Fleischuntersuchung um die Hälfte erhöht.

Der Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 2 TV-Fleischuntersuchung beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 einheitlich 33 Werktage.

Teil D Schlusserklärung

Die betroffenen Tarifverträge werden mit Wirkung vom 01. 03. 2014 in Kraft gesetzt.

Die Mindestlaufzeit für vorstehende Teile A 1, A 2 a und b, C – soweit nicht anders vereinbart – ist bis zum 29. 02. 2016.

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 01. 04. 2014, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Erklärungsfrist bis 30. 04. 2014.

Potsdam, den 1. April 2014

Anlage 1

1. In § 38 Abs. 4 TVöD wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 4

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich im Bereich der VKA nach § 16a TVÜ-VKA.“

2. Es wird folgender neuer § 16a TVÜ-VKA eingefügt:

„§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) Die nach Satz 1 und 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt nach folgenden Regelungen:

1. ¹Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Zahlung nach §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 1 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. ²Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. ³Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. ⁴Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des TVöD bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. ⁵Ab dem 1. März 2014 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des TVöD.

⁶Zur Ermittlung des der/dem Beschäftigten zustehenden Entgelts sind dem nach Satz 1 bis 5 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der nach §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O gesicherten Lohnbestandteile das jeweilige Tabellenentgelt, das sich aus der aufgrund der Leistungsminderung zugewiesenen Tätigkeit ergeben würde, und die sonstigen §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O entsprechenden Entgeltbestandteile (Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen, Erschwerniszuschläge und Schichtzulagen sowie etwaige Zeitzuschläge) monatlich gegenüberzustellen. ⁷Das der Leistungsminderung entsprechende Tabellenentgelt ist in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 nachzuzeichnen; Satz 5 gilt entsprechend. ⁸Ist das der Leistungsminderung entsprechende Entgelt nach Satz 6 und 7 niedriger als das gesicherte Entgelt, ist ab 1. März 2014 an seiner Stelle das gesicherte Entgelt zu zahlen. ⁹Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD bleibt unberührt.

¹⁰Beschäftigte, die am 30. September 2005 Monatslohn nach § 25 Abs. 4 BMT-G/BMT-G-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. ¹Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 BAT/BAT-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 1 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. ²Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe,

in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. ³Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. ⁴Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des TVöD bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen.

⁵Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. ⁶Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. ⁷Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD bleibt unberührt.

3. Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. März 2014 die Überleitung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 28. Februar 2014. Der/Die Beschäftigte kann bis zum 31. August 2014 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beantragen.
- (2) ¹§§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O und § 56 BAT/BAT-O finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. ²§ 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT, Nrn. 7 und 10 SR 2o BAT sowie Nr. 3 SR 2x BAT/BAT-O bleiben in ihrem bisherigen Geltungsbereich unberührt.
- (3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des BMT-G/BMT-G-O und BAT/BAT-O ergeben sich aus dem Anhang zu § 16a.“
3. Die Protokollerklärung zum 3. Abschnitt TVÜ-VKA wird gestrichen.
4. Es wird folgender Anhang zu § 16a TVÜ-VKA eingefügt:

„Anhang zu § 16a

1. Die in § 16a TVÜ-VKA in Bezug genommenen Tarifvorschriften lauten wie folgt:

„§ 25 Abs. 4 BMT-G/BMT-G-O Lohn in besonderen Fällen

(4) Für minderleistungsfähige Arbeiter wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

§ 28 Abs. 1 und 2 BMT-G/BMT-G-O Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit* infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit* infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jeweiligen Monatstabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.

Lohnzulagen behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulagen bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, behält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag.

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 5 enthalten ist. Lässt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die Summe der nach Unterabsatz 2 gesicherten Zulagen und der nach Unterabsatz 2 und § 28a gesicherten Zuschläge hinausgeht; der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn darf jedoch nicht überschritten werden. Sind die Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatstabellenlohnes oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn, finden die Vorschriften über die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Das Gleiche gilt

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit*, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit*, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit*, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit*, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

*im Bereich des BMT-G-O:

Beschäftigungszeit (§ 6 – ohne die nach Nr. 3 der Übergangsvorschriften zu § 6 berücksichtigten Zeiten)

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 28a BMT-G/BMT-G-O **Sicherung des Schichtlohnzuschlages für** **Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung**

(1) Kann der Arbeiter

- a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder
- b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat,

keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Schichtlohnzuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für den Arbeiter, der in demselben Arbeitsverhältnis

- a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
- b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.

§ 56 BAT/BAT-O **Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe

Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.“

2. Für die in Nr. 1 genannten Tarifvorschriften des BMT-G/BMT-G-O gelten folgende Begriffsbestimmungen des § 67 BMT-G/BMT-G-O:

24. Lohnzulagen

Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.

25. Lohnzuschläge

Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22), Erschwerniszuschläge (§ 23) sowie Schichtlohnzuschläge (§ 24).

26a Monatstabellenlohn

Monatstabellenlohn ist der in der tarifvertraglich vereinbarten Lohn Tabelle festgesetzte Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes ist der Monatstabellenlohn durch 167,40* zu teilen.

26b Monatsgrundlohn

Monatsgrundlohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Lohnzulagen.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatsgrundlohnes ist der Monatsgrundlohn durch 167,40* zu teilen.

26c Monatslohn

Monatslohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes, der Lohnzulagen und Lohnzuschläge.“

*Im Bereich des BMT-G-O: 174

Im Bereich des BMT-G ab dem 1. Juli 2008: 169,57. Abweichend hiervon beträgt der Divisor im Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser mit Ausnahme des Bereichs des KAV Baden-Württemberg weiterhin 167,4. Im Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser im Bereich des KAV Baden-Württemberg beträgt der Divisor 169,57. Ebenfalls abweichend beträgt der Divisor im Bereich des KAV Baden-Württemberg bereits ab dem 1. Mai 2006 und im Bereich des KAV Niedersachsen bereits ab dem 1. April 2006 169,57.

5. Inkrafttreten der Regelung am 1. März 2014.

Anlage 2

Weitere Regelungen zum TV-V

1. § 1 Abs. 3 Buchst. d erhält folgende Fassung:

„geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,“

2. § 2 Abs. 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„³Bei Einstellung von Auszubildenden in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein ausbildungsadäquates Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit, wenn die Ausbildung überwiegend im übernehmenden Betrieb stattgefunden hat; im Übrigen soll von einer Probezeit abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.“

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 Satz 3

Satz 3 1. Halbsatz findet auch dann Anwendung, wenn bei Verbundausbildung innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes die Ausbildung überwiegend für den zu übernehmenden Betrieb stattgefunden hat.

3. § 8 Abs. 7 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„¹Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 21 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 13 Stunden eingeführt werden.“

4. In § 9 Abs. 4 wird folgender neuer Satz 3 angefügt:

„³Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

5. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 wird folgender neuer Buchst. d eingefügt:

„d) für Ostersonntag und Pfingstsonntag 35 v.H.“

- b) Absatz 3 Satz 4 wird durch folgende Sätze 4 und 5 ersetzt:

„⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 9 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen (z.B. Tablets) erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt.“

6. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„³Der in Satz 2 genannte Betrag erhöht sich auf 50 Euro je Monat, wenn die vermögenswirksame Leistung gemäß § 4 Satz 2 Buchst. c TV-EUmw/VKA im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet wird und der Arbeitnehmer hierbei mindestens einen Eigenbeitrag von zusätzlich 13 Euro je Monat erbringt.“

b) Satz 4 der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 wird durch folgende Sätze 4 und 5 ersetzt:

„⁴Dies gilt entsprechend für am 29. Februar 2012 bestehende Anlageverträge von Arbeitnehmern, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 2 beschäftigt sind, soweit der Arbeitgeber von der Regelung in Satz 3 in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung Gebrauch macht. ⁵Für am 28. Februar 2014 bestehende Anlageverträge im Sinne von Satz 1 können Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 2 beschäftigt sind, für deren Laufzeit abweichend von Satz 3 einen Betrag in Höhe von 43,35 Euro im Rahmen der Entgeltumwandlung verwenden, sofern sie hierbei mindestens den nach Satz 3 erforderlichen Eigenbeitrag erbringen.“

7. Die Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) In Entgeltgruppe 8 wird das Beispiel 8.4.4 gestrichen.

b) In Entgeltgruppe 9 erhält der Oberbegriff 9.2 folgende Fassung:

„9.2 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Bachelorausbildung und entsprechenden Tätigkeiten“

c) In Entgeltgruppe 10 werden folgende Beispiele angefügt:

„10.3.6 Asset-Manager
10.3.7 Bilanzkreismanager“

Hinweise:

➔ Die Erklärungsfrist bis zum 30.4.2014 ergibt sich auch daraus, dass zumindest die Gewerkschaft ver.di nunmehr, wie schon in den Jahren zuvor, im Rahmen einer „aufsuchenden Mitgliederbefragung“ die Mitglieder im Tarifbereich um Zustimmung zur Vereinbarung bitten wird. Erst wenn das Ergebnis dieser Abstimmung vorliegt, wird dann die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst der Vereinbarung endgültig zustimmen. Erst dann können auch die Redaktionsverhandlungen beginnen.

➔ Wie zu sehen, ist die Vereinbarung einer Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA nicht Gegenstand dieser Einigung. Hier werden die laufenden Verhandlungen fortgesetzt. Für den Bereich des Bundes ist bekanntlich bereits eine Entgeltordnung auf der Grundlage des TVöD vereinbart.

IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten

In dieser Vorschau erhalten Sie einen Überblick über den Inhalt der nächsten Aktualisierungslieferungen zum Hessischen Bedienstetenrecht. Sie gibt den derzeit geplanten Stand wieder, der aber kurzfristig noch geändert werden kann.

April 2014:

*281. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
Tarifrecht
Tarifverträge und Rundschreiben*

*282. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
135. Aktualisierung der Teilausgabe IV
Kommentierungen zum HBG und HBeamtVG*

Mai 2014:

*283. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
76. Aktualisierung der Teilausgabe I
Kommentierungen zu §§ 27, 28, 65, 80, 81a,
94, 96, 105, 111, 112 HPVG*

Juni 2014:

*284. Aktualisierung der Gesamtausgabe =
136. Aktualisierung der Teilausgabe IV
Besoldungsanpassungsgesetz
Kommentierungen zum HBeamtVG
Rechtsprechungsübersicht zum HDG*

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

V. Programmhinweis des Verlags

Erweiterungen/Änderungen des Berechnungsprogramms „pcBeamte“ für Landesbeamte Hessen

Neues Dienstrecht ab März 2014

Mit dem „2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz“ wurden zum März 2014 umfangreiche Änderungen im Landesbesoldungsgesetz Hessen (HBesVÜG) wirksam.

Folgendes wurde bei der Aktualisierung von „pcBeamte“ berücksichtigt:

- Neue Besoldungstabellen A, B, W, R, C, Anwärtergrundbetrag,
- geänderter Familien- und Kinderzuschlag,
- geänderte Mehrarbeitsvergütungszusätze,
- geänderte Besoldungsgruppenzulagen (Fußnoten),
- Amts- und Stellzulagen (Auswahl Zulagen, Allgemein),
- Zulagen Fußnoten für die Landesbesoldungsordnungen A,
- Erfahrungszeit:
 - Ermittlung der Erfahrungszeit (bisher BDA) und der maßgeblichen Stufe unter Berücksichtigung von Vorzeiten,
 - Bescheid zur Stufenfestsetzung und Berechnung des Beginns der Erfahrungszeit.

Nicht berücksichtigt wurden:

- Keine automatische Zuordnung zu den Stufen und Überleitungsstufen der Besoldungsordnung A,
- keine automatische Stufensteigerung,
- geänderte Auslandsbesoldung.

Besoldungserhöhung ab April 2014

Ab April 2014 wird die Besoldungserhöhung um 2,6 v.H. berücksichtigt.



Produktipp

pcBeamte

PC-Programm zur Ermittlung von Brutto- und Nettobezügen für Beamte, Richter und Soldaten.



CD-ROM

Stand 27. Aktualisierung Januar 2014
wird ca. 1 mal im Jahr aktualisiert

€ 54,99 zzgl. Aktualisierungslieferungen
ISBN 978-3-7685-8024-3

[\[Mehr Info\]](#)

VI. Neues auf Rehmnetz

1. [Nachruf auf Herrn Professor Dr. Rudolf Summer](#)

2. Fachbeitrag [Zum Süd-Nord-Gefälle der Beamtenbesoldung](#)

3. News

[dbb kritisiert Berichterstattung zu Beamtenpensionen in der BILD als Meinungsmache](#)

4. Blog zum Beamtenrecht

Unser Experte Dr. Maximilian Baßsperger kommentiert wöchentlich die Beamtenrechtsreform und ihre Folgen – immer mit einem wachsamem und kritischen Auge. **Die neuesten Themen:**

[Kommunalwahlen sind viel zu selten!](#)

[Bundesabgeordnete verzichten zugunsten der Beamten auf Diätenerhöhung!](#)

[Stress? Burnout? – Überlastungsanzeige!](#)

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

Impressum:

R.v.Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH,
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg
E-Mail: claudia.luz@hjr-verlag.de
Tel. 0 62 21/489-146, Fax 0 62 21/489-17146

Abbestellen:

Sie erhalten diesen Newsletter, weil Sie auf unserer Abonnentenliste eingetragen sind. Selbstverständlich können Sie ihn jederzeit abbestellen, indem Sie eine entsprechende E-Mail schicken an hbr@hjr-verlag.de.

Disclaimer:

Für Inhalte von verlinkten Seiten sowie Links im HBR-Newsletter können wir keine Haftung übernehmen. Sollten ein Link oder dessen Inhalte gegen Rechte verstoßen, entfernen wir diesen, sobald wir davon Kenntnis erhalten.

©2014, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg

Produktipp

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

v. Roetteken / Rothländer

Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht



Loseblattwerk in 4 Ordnern
ISBN 978-3-7685-9511-7
€ 159,99 zzgl. Aktualisierungslieferungen

[\[Mehr Info\]](#)

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.

v. Roetteken / Rothländer

Teil IV: Beamtenrecht

Die umfassende Neukommentierung!
Beamten-, Disziplinar- und Richterrecht



Loseblattwerk in 7 Ordnern
ISBN 978-3-7685-9811-8
€ 289,99 zzgl. Aktualisierungslieferungen

[\[Mehr Info\]](#)

Der Kommentar zum HBG stellt neben der Gesetzgebungsgeschichte stets auch den Bezug zum Verfassungs- und Arbeitsrecht dar. Gleichzeitig enthalten die Erläuterungen umfangreiche Nachweise zu Rechtsprechung und Literatur. Außerdem werden auch neue alternative Lösungsansätze vorgestellt, um die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in einer zeitgemäßen Weise zu modernisieren.

Der Blog zu Pro & Contra der Reform!



Von und mit Dr. Maximilian Baßsperger. Er ist Experte auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts und seit 15 Jahren als Kommentator für das Bayerische Beamtenrecht tätig.

[\[Direkt zum Blog\]](#)