

# Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Aktuelles aus der Gesetzgebung</b>	<b>1</b>
1. Dienstrechtsänderungsgesetz vorgelegt	1
2. Neufassung des HGIG vorgelegt	2
3. Novellierung des Verwaltungsfachhochschulgesetzes	4
4. Änderung der WO-HPVG	4
5. Nichts Neues in Sachen Hessische Beihilfenverordnung	4
<b>II. Aktuelles aus der Rechtsprechung</b>	<b>5</b>
VG Wiesbaden: Kein Mitbestimmungsrecht bei Bestellung einer stellvertretenden Frauenbeauftragten	5
<b>III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen</b>	<b>5</b>
Tarifeinigung Hessen angenommen	5
<b>IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten</b>	<b>6</b>
<b>V. Neues auf Rehmnetz</b>	<b>6</b>

## I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

### 1. Dienstrechtsänderungsgesetz vorgelegt

Ein Jahr nach dem Inkrafttreten des 2. Dienstrechtsänderungsgesetzes im März 2014 stehen weitere, umfangreiche Änderungen an. Mitte Juni 2015 hat das Innenministerium im Rahmen der üblichen Beteiligungsverfahren den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Dienstrechtsänderungsgesetz – DRÄndG) zur Stellungnahme verschickt. Es handelt sich um ein Artikelgesetz, mit dem u. a. das Hessische Datenschutzgesetz, das Hessische Versorgungsrücklagengesetz, das HBG, das Sonderzahlungsgesetz, das Hessische Reisekostengesetz, das HBesG, das HBeamtVG, die Arbeitszeitverordnung, die Erschwerniszulagenverordnung und auch die Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung geän-

dert werden sollen. Vielfach handelt es sich um technische, redaktionelle Anpassungen und auch um Fehlerbereinigungen. Inhaltlich können folgende Punkte hervorgehoben werden:

- Die **Versorgungsrücklage** wird künftig der Höhe nach auf dem Niveau des Jahres 2014 festgeschrieben, gleichzeitig entfällt die automatische Minderung um 0,2 % einer jeweiligen Besoldungserhöhung (sogen. „Kanter-Rücklage“),
- im Bereich des **HBG** wird neu geregelt, dass bei Mehrlingsgeburten der familiären Situation besser Rechnung getragen werden soll,
- im Bereich des **HBesG** wird neu bestimmt, dass das Eingangsamt für Medizinalrätinnen bzw. Medizinalräte von bisher A 13 auf dann A 14 angehoben wird. Damit soll auch Personalgewinnungsschwierigkeiten

entgegengewirkt werden. Im Bereich des Hessischen Landesamtes für Verfassungsschutz wird eine Zulage für den Bereich der Observationsgruppen eingeführt. Sie beträgt 150,00 € mtl.

- Auch das **Hessische Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz** wird angepasst. Im Kern geht es dabei um Beamtinnen und Beamte, die bei der Überleitung im März 2014 einer Stufe der neuen Grundgehaltstabelle zugeordnet wurden und gleichzeitig in einem Zeitraum von 32 Monaten bzw. 24 Monaten nach der Überleitung in dem alten Grundgehaltssystem in die nächsthöhere Stufe aufgestiegen wären. Dieser Personenkreis erhält eine Anrechnung bis zu einer Obergrenze von 32 Monaten auf die Erfahrungszeit nach der neuen Tabelle. Damit wird erreicht, dass nicht die komplette Stufenlaufzeit nach dem neuen System zurückgelegt werden muss.

Von Ausnahmen abgesehen, soll das Gesetz noch im Laufe des Jahres 2015 in Kraft treten. Die Frist zur Stellungnahme endete am 25.6.2015. Derzeit ist noch offen, ob der Gesetzentwurf dem Landtag noch für die letzten Plenarsitzungen vor der parlamentarischen Sommerpause 2015 zugeleitet werden kann (21.7. bis 23.7.2015). Selbst wenn dies jedoch der Fall sein sollte, ist mit einer inhaltlichen Beratung und Verabschiedung erst im Herbst 2015 zu rechnen.

## 2. Neufassung des HGIG vorgelegt

Anfang Juli 2015 haben die Regierungsfractionen von CDU und Bündnis90/Die Grünen eine vollständige Neufassung des Hessischen

Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vorgelegt. Hintergrund ist u. a., dass das aktuelle HGIG mit Ablauf des 31.12.2015 endet. Folgende Schwerpunkte lassen sich benennen:

- Es wird durchgehend die **neue Begrifflichkeit** z. B. von „Frauen- und Gleichstellungsplänen“ (§§ 5 ff. HGIG-E) bzw. der „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ (§§ 15 ff. HGIG-E) verwandt.
- Neu aufgenommen wird eine **Inkompatibilitätsregelung** der Funktion einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einer Personalvertretung (§ 15 Abs. 2 Satz 4; Abs. 3 HGIG-E). Man kann nur eine Funktion bekleiden. Wird eine bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in eine Personalvertretung gewählt, erlischt die Bestellung zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- Die **Beteiligungsrechte** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden jetzt auch formell auf den Bereich der organisatorischen Maßnahmen im Sinne des § 81 HPVG erweitert (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 HGIG-E).
- Es wird erstmalig ein **Organ-Klagerecht** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Trotz unveränderter Stellung als Teil der Dienststelle (§ 21 Abs. 1 HGIG-E) steht ihr jetzt der Weg zu den Verwaltungsgerichten offen, wenn ihre Rechte aus dem HGIG verletzt sind bzw. ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan entgegen den gesetzlichen Vorschriften nicht aufgestellt ist (§ 20 HGIG-E).

→ Es werden angepasste Freistellungsregelungen geschaffen (§ 21 HGIG-E; Auszug):

## a) Frauenbeauftragte:

Alt		Neu	
150 bis 300 Beschäftigte	0	150 bis 300 Beschäftigte	Freistellung mit 25 % der „regelmäßigen Arbeitszeit“
Mehr als 300 Beschäftigte	Freistellung mit 50 % der regelm. Arbeitszeit	Mehr als 300 Beschäftigte	Freistellung mit 50 % der „regelmäßigen Arbeitszeit“
Mehr als 600 Beschäftigte	Freistellung mit 100 % der regelm. Arbeitszeit (= ganze Freistellung)	Mehr als 600 Beschäftigte	Freistellung mit 100 % der „regelmäßigen Arbeitszeit“ (= ganze Freistellung)
		Mehr als 2.000 Beschäftigte	Weitere Stellenanteile für eine weitere Frauenbeauftragte

Damit verbessern sich die Freistellungsregelungen insbesondere für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in kleineren Dienststellen.

## b) Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter

Die Regelungen über den Anspruch auf die Zuteilung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters bleiben unverändert (§ 21 Abs. 2 Satz 2 ff. HGIG-E):

Alt		Neu	
Mehr als 1.000 Beschäftigte	Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit 50 % der regelm. Arbeitszeit	Mehr als 1.000 Beschäftigte	Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit 50 % der regelm. Arbeitszeit
Mehr als 1.200 Beschäftigte	Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit 100 % der regelm. Arbeitszeit (= ganze Freistellung)	Mehr als 1.200 Beschäftigte	Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter mit 100 % der regelm. Arbeitszeit (= volle Freistellung)

Es ist damit zu rechnen, dass der Gesetzentwurf in erster Lesung noch im Rahmen der letzten Plenarsitzungen vor der parlamentarischen Sommerpause beraten wird (21.7. bis 23.7.2015). Mit einer Verabschiedung ist gleichwohl dann erst im Herbst 2015 zu rechnen. Die Neufassung soll ohne Ausnahme mit Wirkung zum 1.1.2016 in Kraft treten. Das Gesetz ist für die Dauer von 7 Jahren bis zum 31.12.2023 befristet.

## Hinweis:

→ Aktuell beinhaltet der Gesetzentwurf keine redaktionelle Änderung von Bezugsgesetzen. Dies wäre jedoch z. B. mit Blick auf § 74 Abs. 1 Nr. 3, 1. Alt. HPVG erforderlich. Danach unterliegt die Bestellung und Abberufung „von *Frauenbeauftragten*“ der Mitbestimmung. Eigentlich müsste es dann lauten „von *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*“.

(LT.-Drucks. 19/2161 v. 06.07.2015)

### 3. Novellierung des Verwaltungsfachhochschulgesetzes

Das HMdIS bereitet eine Novelle des Verwaltungsfachhochschulgesetzes (HBR IV, Ordner 7, Nr. 2212) vor. Im Kern beinhaltet der vorliegende Änderungsentwurf (Stand März 2015) allerdings redaktionelle Anpassungen und textliche Begrädnungen:

- In § 1 Abs. 4 VerwFHG wird der überholte Begriff der „Angestellten“ richtigerweise ersetzt durch den Begriff der „Arbeitnehmer“,
- in § 2 Abs. 4 VerwFHG wird der überholte Begriff der „Angestellten vergleichbarer Vergütungsgruppen“ ersetzt durch den (richtigen) Begriff der „Arbeitnehmer vergleichbarer Entgeltgruppen“. Mit den Änderungen in §§ 1, 2 VerwFHG werden Anregungen aufgegriffen, die im Rahmen der HPVG-Kommentierung gegeben wurden (*Rothländer* in HBR I § 102 HPVG Rn. 22),
- in § 20 Abs. 1 Satz 1 VerwFHG wird richtigerweise der Begriff der „studierenden Beamten“ ersetzt durch den Begriff der „Studierenden“. Auch hier wird eine Anregung aufgegriffen, die im Rahmen der HPVG-Kommentierung gegeben wurde (*Rothländer* in HBR I § 102 HPVG Rn. 49),
- das Gesetz ist derzeit befristet bis zum 31.12.2015 (§ 30 VerwFHG). Durch Streichung von Paragrafen wird das nun neu § 28 VerwFHG. Das Gesetz wird neu befristet bis zum 31.12.2023.
- Das neue Gesetz soll am 31.12.2015 in Kraft treten (Artikel 2).

### 4. Änderung der WO-HPVG

Anfang Juni lief die Frist zur Stellungnahme zur Änderung der WO-HPVG ab (zum Inhalt: Newsletter Nr. 03/2015, S. 1). Der DGB Hessen hat eine Stellungnahme abgegeben. In dieser wird u. a. darauf hingewiesen, dass der angestrebte Zweck, nämlich die durchgehende Verwendung des Begriffs des bzw. der „Wahlberechtigten“ nicht erreicht wird. Über das weitere Verfahren entscheidet nunmehr das HMdI. Unverändert bleibt es wohl dabei, dass die Änderungen Bestandteil einer sogen. „Sammelverordnung“ werden sollen, für die die Federführung beim HMdI liegt. Mit einer Veröffentlichung ist wohl erst im November/Dezember 2015 zu rechnen.

### 5. Nichts Neues in Sachen Hessische Beihilfenverordnung

Im Newsletter Nr. 05/2014, S. 3 hatten wir über das Vorhaben der Landesregierung berichtet, durch eine Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung sogen. „Wahlleistungen“ nicht mehr beihilfefähig zu machen. Nach dem Ende der üblichen Beteiligungs- und Anhörungsverfahren hat sich nichts mehr ergeben. Insbesondere ist bis heute (Stand: Mitte Juli 2015) keine Veröffentlichung einer Änderungsverordnung im GVBl. erfolgt. Dies lässt den Schluss zu, dass es innerhalb der Landesregierung noch Beratungs- und Abstimmungsbedarf gibt.



## Produktipp

v. Roetteken/Rothländer

### Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht



Loseblattwerk in 4 Ordnern  
ISBN 978-3-7685-9511-7  
€ 159,99 zzgl. Aktualisierung  
€ 369,99 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.

Hier sind wie bei den sorgfältigen Erläuterungen zu den Mitbestimmungsrechten alternative Lösungsmöglichkeiten angesprochen, die auch eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts möglich machen.

Dieser Teil enthält außerdem einen **Kommentar zur WO-HPVG**, Schaubilder und ergänzende Vorschriften

darauf hin, dass wenn eine Amts- oder Funktionsbezeichnung verwandt wird, davon in der Alltagssprache die Amtsinhaberin bzw. der Amtsinhaber gemeint ist und nicht auch gleichzeitig die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter. Daran ändert auch nichts die Verwendung des Plurals in § 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG („... von Frauenbeauftragten ...“).

### Hinweis:

An dieser Entscheidung wird sich auch durch die jetzt vorgelegte Neufassung des HGIG (s. Abschn. I., Nr. 2 dieses Newsletters) nichts ändern. Auch nach der geplanten Neufassung besteht die Möglichkeit, (dann) stellv. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (§ 15 Abs. 4 HGIG-E). Das HPVG soll aus Anlass der Neufassung des HGIG nicht geändert werden, von daher hätte die vorliegende Rechtsprechung auch nach einer Neufassung des HGIG Gültigkeit.

VG Wiesbaden v. 22.04.2015, Az.: 3 K 1275/13.WI

## II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

### VG Wiesbaden: Kein Mitbestimmungsrecht bei Bestellung einer stellvertretenden Frauenbeauftragten

Die Personalvertretungen haben bekanntlich bei der „Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten“ ein Mitbestimmungsrecht (§ 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG). Dieses Recht bezieht sich jedoch ausdrücklich nur auf die Bestellung bzw. Abberufung der eigentlichen Frauenbeauftragten, nicht jedoch ihrer Stellvertreterin (§ 14 Abs. 3 HGIG). Dies hat das VG Wiesbaden im April 2015 entschieden. Es weist in seiner Entscheidungsbegründung

## III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

### Tarifeinigung Hessen angenommen

Die Erklärungsfrist zur hessischen Tarifeinigung (im Detail: Newsletter Nr. 03/2015, S. 2) endete Ende Mai. Sie wurde von allen maßgeblichen Gremien angenommen, so dass das Ergebnis endgültig angenommen wurde. Die Redaktionsverhandlungen haben noch Ende Mai begonnen. Es zeichnet sich ab, dass sie noch im Laufe des Monats Juli abgeschlossen werden können und das Unterschriftsverfahren beginnt.



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

### Juli 2015:

302. Aktualisierung der Gesamtausgabe =

146. Aktualisierung der Teilausgabe IV =

18. Aktualisierung BeamStG

Kommentierung zu §§ 3, 9, 23, 35 BeamStG

### August 2015:

303. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
Tarifrecht

TVöD mit Anlagen, TVÜ-VKA, TVöD BT-B

### September 2015:

304. Aktualisierung der Gesamtausgabe =

147. Aktualisierung Teilausgabe IV

Stichwortverzeichnis Teil IV

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

## V. Neues auf Rehmnetz

### Gleichstellungsrecht

[GEW zum Gesetzentwurf über Zeitverträge in der Wissenschaft](#)

### Blog zum Beamtenrecht

Unser Experte *Dr. Maximilian Baßlisperger* kommentiert wöchentlich die Beamtenreform und ihre Folgen – immer mit einem wachsenden und kritischen Auge.

### Die neuesten Themen:

[Ist „Fensterln“ ein frauenfeindliches Wort?](#)

[Haftung bei Amtspflichtverletzung – Teil II](#)

[Haftung bei Amtspflichtverletzung – Teil I](#)

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

### Archiv des HBR-Newsletters

[Alle bisherigen Ausgaben unseres kostenlosen HBR-Newsletters finden Sie hier.](#)

Sie möchten unseren **Newsletter weiterempfehlen**? Hier kann man sich für ihn anmelden: Klicken Sie [hier](#), im Kasten „Newsletter HBR“ auf „Anmelden“ klicken.

Wenn Sie im Rehmnetz unter „Login“ ein eigenes Konto als Nutzer/in anlegen, finden Sie unter „Mein Rehmnetz“ die Rubrik „Newsletter“ mit einer Liste aller Infodienste, die Sie abonnieren können.

Dieser Service und die Registrierung sind selbstverständlich kostenlos für Sie!



## Produktipp

v. Roetteken/Rothländer

### Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teilausgabe IV: Beamtenrecht



Loseblattwerk in 7 Ordnern

ISBN 978-3-7685-9811-8

€ 289,99 zzgl. Aktualisierung

€ 499,99 ohne Aktualisierung

[\[Mehr Info\]](#)

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.