



## Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

# Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

<b>I. Aktuelles aus der Gesetzgebung</b>	1
1. Änderung der WO-HPVG veröffentlicht	1
2. Änderung des HPVG geplant	2
3. Änderung des HGIG	4
4. „Anreizverordnung“ im Entwurf vorgelegt	4
5. Änderung der HBeihVO veröffentlicht	4
<b>II. Aktuelles aus der Rechtsprechung:</b>	5
ArbG Wiesbaden: Besitzstandszulage nur bei unveränderter Tätigkeit	5
<b>III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen</b>	5
Termine TVöD-Tarifrunde 2016	5
<b>IV. Vorschau auf die HBR-Lieferungen in den nächsten Monaten</b>	6
<b>V. Aktuelles auf Rehmnetz</b>	6
1. Aktuelles zum Gleichstellungsrecht	6
2. Blog zum Beamtenrecht	6
3. Archiv des HBR-Newsletters	6

## I. Aktuelles aus der Gesetzgebung

### 1. Änderung der WO-HPVG veröffentlicht

Im Newsletter 4/2015, Seite 4 hatten wir über die geplante Änderung der WO-HPVG informiert. Die Änderungsverordnung ist mittlerweile veröffentlicht worden und in Kraft getreten:

- In den §§ 1, 2, 6, 7, 16a, 17, 33, 36, 43 WO wurde der bisherige Begriff der „*wahlberechtigten Beschäftigten*“ durch den einheitlichen Begriff der „*Wahlberechtigten*“ ersetzt,
- die Mitteilung des Wahlergebnisses der örtlichen Dienststellen bzw. der Mittelbehörden an den Hauptwahlvorstand bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat soll künftig nicht mehr durch „*eingeschriebenen*“ Brief erfolgen. Die Unterlagen brauchen jetzt nur noch „übersandt“ zu werden (§ 43 Abs. 3 WO),
- § 48 WO wurde wie folgt ergänzt:
  - Soweit die Schriftform nicht zwingend vorgeschrieben ist, kann die Übersendung von Unterlagen etc. rechtswirksam auch elektronisch

(E-Mail) oder durch Telefax erfolgen (§ 48 Abs. 2 Satz 2 WO) und

- ansonsten können Bekanntmachungen etc. des Wahlvorstandes zusätzlich bzw. parallel auch mittels der in der Dienststelle vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik vorgenommen werden (§ 48 Abs. 3 WO – neu –). Dies kann jedoch wirksam nicht an Stelle der Schriftform erfolgen, wenn diese vorgeschrieben ist.

d) Die §§ 49, 50 WO werden aufgehoben, der bisherige § 51 WO (Inkrafttreten) wird neu § 49 WO,

e) die bislang bis zum 31.12.2015 befristete Wahlordnung wird entfristet, § 52 WO wird zu diesem Zweck aufgehoben. Die WO gilt unbefristet.

Diese **Neuregelungen** sind insgesamt **am 27.11.2015 in Kraft getreten** (Art. 4, 8 der 12. Verordnung zur Verlängerung der Geltungsdauer und Änderung befristeter Rechtsvorschriften v. 2.11.2015, GVBl. 2015, S. 394 [396]).

#### Hinweis:

Alle Änderungen sind inhaltlich mit Fundstelle in dem im Januar 2016 erscheinenden „Wahlleitfaden für die Personalratswahlen nach dem HPVG im Mai



# Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

2016“ vom R. v. Decker Verlag (auf CD) enthalten. Im HPVG-Kommentar des HBR I sind die geänderten WO-Paragraphen in der Januar-AL neu kommentiert.



## Produktipp

### Hessisches Bedienstetenrecht - HBR

Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht



Online-Produkt  
ISBN 978-3-7685-9505-6  
€ 99,99

[\[Mehr Info\]](#)

**Dies ist ein Produkt aus der neuen  
Online-Fachbibliothek von rehm.**

Intuitive Bedienung, rechtssichere Fachinhalte, eine Suche über alle Werke

Dieser HBR-Klassiker verdeutlicht jetzt auch online die Besonderheiten des Hessischen Personalvertretungsrechts. Das Werk erläutert das HPVG sowie die WO-HPVG. 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.

Eingehend 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 eröffnen. Dieser Teil enthält außerdem einen Kommentar zur WO-HPVG, Schaubilder und ergänzende Vorschriften.

## 2. Änderung des HPVG geplant

Am 2.12.2015 haben die Fraktionen von CDU und Bündnis90/Die Grünen im Rahmen des laufenden Gesetzgebungsverfahrens zum Dienstrechtsänderungsgesetz (s. Newsletter 4/2015, S. 1) einen Änderungsantrag eingebracht, mit dem folgende Punkte neu geregelt werden sollen:

- a) In **§ 3 Abs. 3 Nr. 5 HPVG** sollen nach dem Wort „*ableisten*“ die Wörter „*sofern das Praktikum nicht tarifvertraglich geregelt ist*“ eingefügt werden. Damit würde klargestellt, dass Praktikantinnen und Praktikanten, die ein tarifvertraglich geregeltes Praktikum ableisten (z. B. nach TVPöD oder TV Prakt-H), Beschäftigte im Sinne des HPVG sind. Ausgeschlossen blieben Personen, die z. B. nur ein 1- oder 2wöchiges Praktikum als Bestandteil der allgemeinen, gesetzlichen Schulpflicht leisten.
- b) **§ 3 Abs. 3 Nr. 6 HPVG** soll folgenden Wortlaut erhalten: „*die längstens zwei Monate in der Dienststelle beschäftigt sind.*“ Damit würde klargestellt, dass nur solche Personen nicht zum Beschäftigtenbegriff des HPVG rechnen, deren Beschäftigung von vornherein auf einen Zeitraum von 2 Monaten pro Jahr begrenzt ist.
- c) In **§ 5 Satz 2 HPVG** sollen nach dem Wort „*Tarifvertragsgesetz*“ die Wörter „*sobald sie mehr als fünfzig vom Hundert ihrer Gesamteinkünfte vom*“



## Produktipp

### Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

v. Roettken / 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.



## Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

*Träger ihrer Dienststelle beziehen*“ gestrichen werden. Das würde bedeuten, dass es auf das Vorliegen der weiteren Voraussetzung, dass im Einzelfall eine arbeitnehmerähnliche Person nach § 12a TVG mindestens 50 % der Gesamteinkünfte von der Dienststelle bezieht, nicht mehr ankommt. Die Definition als arbeitnehmerähnliche Person reicht aus. Aus welcher Quelle die Gesamteinkünfte bezogen werden, ist ohne Bedeutung.

- d) In **§ 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG** soll das Wort „*Frauenbeauftragten*“ durch das Begriffspaar „*Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*“ ersetzt werden. Damit wird der zum 1.1.2016 geplanten Änderung im § 15 HGIG Rechnung getragen, wonach dieser Personenkreis künftig die Bezeichnung „*Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*“ trägt.
- e) Eine **redaktionelle Folgeänderung** auf Grund des geplanten neuen HGIG (s. unter 3.) und der geänderten Paragraphenfolge sind die Änderungen in § 77 Abs. 3 HPVG. Die neue Fundstelle lautet: § 5 HGIG.
- f) In **§ 77 Abs. 1 Nr. 1 HPVG** soll ein neuer Buchst. j) mit folgendem Wortlaut eingefügt werden: „*Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus.*“ Damit würde für den Bereich der Beamtinnen und Beamten ein paralleles Mitbestimmungsrecht geschaffen, wie es das für den Tarifbereich bereits gibt (§ 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. g HPVG). Die Möglichkeit, dass der Ruhestand auf eigenen Antrag hinausgeschoben wird, besteht (§ 34 HBG).
- g) Die **Freistellungsregelungen** für den Bereich des **HPR der Polizei** werden verbessert. Es können künftig 3 Mitglieder ganz freigestellt werden (§ 87 Satz 2 HPVG). Für den **GPR beim Landesbetrieb Hessen Forst** wird erstmalig die gesetzliche Voraussetzung für eine ganze Freistellung geschaffen (§ 90 Abs. 3 i. V. m. § 51 Abs. 2 HPVG). Ein solcher Anspruch bestand bislang nicht.
- h) Für den **Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums** wird klargestellt, dass die Kosten bei Rechtsstreitigkeiten und auch die sonstigen Kosten eines Schulpersonalrates durch

das Land getragen werden (§ 93 Abs. 4 HPVG). Dies war bislang zwischen Kommunen als Schulträger einerseits und dem Land andererseits streitig.

- i) In **§ 106 Abs. 1 Satz 2 HPVG** sollen die Wörter „*mit Bestandsschutz*“ gestrichen werden. Das würde im Einzelfall bedeuten, dass es nicht mehr darauf ankommt, ob Bestandsschutz besteht oder nicht. Es reicht aus, dass es sich um einen „*ständigen freien Mitarbeiter*“ handelt. Diese Regelung betrifft ausschließlich den Geltungsbereich des hr.

Ferner beinhaltet der genannte Änderungsantrag folgende weitere Regelungsabsichten:

- Im Bereich der Polizei soll geleistete Mehrarbeit innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden (§ 112a HBG),
- Ebenfalls für den Bereich der Polizei wird bestimmt, dass die Regelungen über die Vergütung für Mehrarbeit von Polizeivollzugsbeamtinnen- und beamteten durch das HMdLU abweichend bestimmt werden können.
- In der Erschwerniszulagenverordnung wird geregelt, dass auch Beschäftigte des Landesamtes für Verfassungsschutz (LfV), die überwiegend Aufgaben der Observation ausüben, eine Zulage erhalten. Gleiches gilt für Polizeibeamtinnen und -beamte, deren Hauptaufgabe die Observation ist (§ 22 Abs. 3 – neu – ErschwerniszulagenVO).

Das DRÄndG inkl. des entsprechenden Änderungsantrags (HPVG: Art. 10a) soll im Rahmen der Plenarsitzungen vom 15.12. bis 17.12.2015 vom Hessischen Landtag verabschiedet werden. Eine Veröffentlichung im GVBl. kann mithin frühestens Ende Dezember 2015/Anfang Januar 2016 erfolgen.

### Hinweis:

Alle wahlrechtlich relevanten Änderungen des HPVG sind inhaltlich, allerdings noch ohne Fundstelle, in dem im Januar 2016 erscheinenden „Wahlleitfaden für die Personalratswahlen nach dem HPVG im Mai 2016“ vom R. v. Decker Verlag (auf CD) enthalten.



## Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

### 3. Änderung des HGIG

Im Newsletter 4/2015, Seite 2 hatten wir berichtet, dass die Fraktionen von CDU und Bündnis90/Die Grünen im Juli 2015 den Gesetzentwurf für eine Neufassung des HGIG in den Landtag eingebracht hatten (LT.-Drucks. 19/2161 v. 6.7.2015). Danach ist u. a. vorgesehen, eine **Unvereinbarkeitsregelung** der Funktion der (dann) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem Personalratsmandat zu verankern. Eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll im Falle der Wahl in den Personalrat die Bestellung als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verlieren (§ 16 Abs. 3 HGIG-E). Die Neuregelung soll mit Wirkung zum 1.1.2016 in Kraft treten (§ 26 Satz 1 HGIG-E). Eine Übergangsregelung für die Frauenbeauftragten, die am 1.1.2016 auch über ein Personalratsmandat verfügen, sieht der Gesetzentwurf nicht vor, ist auch aktuell (Anfang Dezember 2015) nicht Inhalt der vorliegenden Änderungsanträge der Fraktionen von SPD bzw. Die Linke. Die Wahlberechtigung der (dann) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tangiert diese Regelung nicht, aber ihre Wählbarkeit. Auch die Neufassung des HGIG soll im Rahmen der Plenarsitzungen vom 15.12. bis 17.12.2015 verabschiedet werden. Nach Verabschiedung und Veröffentlichung im GVBl. (vermutlich Ende Dezember/Anfang Januar 2016) ist dann die Situation auch mit Blick auf die Personalratswahlen im Mai 2015 zu prüfen.

### 4. „Anreizeverordnung“ vorgelegt

Mitte Oktober 2015 hat das HMdIuS den Entwurf einer „Hessischen Verordnung über die Gewährung von Leistungsanreizen und zur Anerkennung besonderer Leistungen (HLAnreizV) vorgelegt. Mit ihr wird von der seit einem Jahr und 7 Monaten (!) bestehenden gesetzlichen Ermächtigung der §§ 28, 46 HBesG Gebrauch gemacht.

Der Entwurf sieht im Kern vor:

- Als Leistungsanreize sollen die Instrumente „Leistungsstufe“, „Leistungsprämie“, „Leistungszulage“ und „leistungsbezogener Urlaub“ dienen (§ 2 HLAnreizV-E).
- Wer dauerhaft herausragende Leistungen erbringt, dem kann der Differenzbetrag zur nächsten Stufe

(„Leistungsstufe“) vorweg gewährt werden. Ein richtiger Stufenaufstieg ist damit nicht verbunden (§ 3 HLAnreizV-E). Eine Leistungsstufe darf an max. 10 % der Beamtinnen und Beamten eines Dienstherrn vergeben werden (§ 7 Abs. 1 HLAnreizV-E).

- Für die Anerkennung einer herausragenden, besonderen Leistung kann eine **Leistungsprämie** gewährt werden. Sie kann max. bis zur Höhe der Stufe 1 des individuellen Grundgehaltes betragen.
  - Abweichend von der **Leistungsprämie** kann Beamtinnen und Beamten, die im Bereich der **Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge** (HEAE) tätig geworden sind, eine einmalige Prämie von bis zu 4.000,00 € gewährt werden (§ 4 Abs. 4 HLAnreizV-E).
  - Eine **Leistungszulage** dient der Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung. Sie kann bis zu 7 % der Stufe 1 der individuellen Besoldungsgruppe betragen.
  - Als Anerkennung einer herausragenden besonderen Leistung kann anstelle von Leistungsprämie oder Leistungszulage auch ein **Sonderurlaub** im Umfang von bis zu 3 Tagen pro Jahr gewährt werden (§ 6 HLAnreizV-E).
  - Leistungsprämien, Leistungszulagen und der Sonderurlaub dürfen pro Kalenderjahr nur an max. 15 % der jeweils am 1.1. vorhandenen Beamtinnen und Beamten eines Dienstherrn vergeben werden (§ 7 Abs. 2 HLAnreizV-E).
  - Leistungsprämien und Leistungszulagen können auch als Teamregelungen vergeben werden. Sie dürfen dann 250 % von Stufe 1 des individuellen Grundgehaltes der jeweiligen Besoldungsgruppe nicht übersteigen (§ 8 HLAnreizV-E).
- Die Beteiligungsverfahren sind derzeit noch nicht abgeschlossen. Die Verordnung soll gleichwohl rückwirkend zum 1.1.2015 in Kraft treten (§ 12 Satz 1 HLAnreizV-E).

### 5. Änderung der HBeihVO veröffentlicht

Im Newsletter 5/2015, S. 1 hatten wir ausführlich über die Pläne zur Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung informiert. Sie ist mittlerweile veröffentlicht (GVBl. 2015, S. 370 ff.). Die Änderungen sind am 1.11.2015 in Kraft getreten (Art. 2 der





## Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

13. Verordnung zur Änderung der HBeihVO v. 28.9.2015, GVBl. 2015, a.a.O., S. 379). Inhaltliche Änderungen im Verhältnis zu unserer Berichterstattung im Newsletter 5/2015 haben sich nicht ergeben.

### II. Aktuelles aus der Rechtsprechung

#### **ArbG Wiesbaden: Besitzstandszulage nur bei unveränderter Tätigkeit**

Das ArbG Wiesbaden hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem die Klägerin seit ihrer Einstellung im Bereich der Registratur eines Staatstheaters im Februar 1986 wegen ihrer Arbeitszeit an Samstagen und Sonntagen eine Theaterbetriebszulage der Stufe I nach § 1 Abs. 2 Buchst. a) i. V. m. Anlage III des bezirklichen Zusatztarifvertrages v. 24.7.1961 erhielt. Mit Wirkung zum 1.4.2011 erfolgte dann die Umstellung und Vereinheitlichung des bis dahin getrennten Systems von Theaterbetriebszulage (ehem. Angestellte) und Theaterbetriebszuschlag (ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter). Es galt (und gilt) der TV-Staatstheater Hessen v. 8.3.2011 (HBR III, Ordner 2, Nr. 5110). Praktisch erfolgte die Umstellung für die vorhandenen Beschäftigten aber erst mit Wirkung zum 1.8.2011 (§ 10 Abs. 2 Nr. 1 TV-Staatstheater Hessen). Daraus ergab sich einerseits, dass die Klägerin mit Wirkung für die Zukunft keinen Anspruch mehr auf die Theaterbetriebszulage nach § 2 TV-Staatstheater Hessen hatte. Die genannten Voraussetzungen der belastenden Arbeitszeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 1 TV-Staatstheater Hessen lagen nicht vor. Insbesondere fehlte es an den üblicherweise unregelmäßigen täglichen Arbeitszeiten. Dies hatte zur Folge, dass die Klägerin ab dem 1.9.2011 die TBZ lediglich nur noch als Besitzstand erhielt (§§ 8 Abs. 1; 10 Abs. 2 Nr. 1 TV-Staatstheater Hessen). Mit Wirkung zum 1.11.2013 wurde die Sonntagsarbeit in der Registratur eingestellt. Die Arbeitszeit verteilte sich auf die Zeit von Montag bis Freitag und teilweise auch Samstag. Mit Wirkung zum 1.8.2014 wurde dann auch die Samstagsarbeit in der Registratur beendet. Gleichwohl wurde der Klägerin bis einschl. Oktober 2014 die TBZ weitergezahlt. Die Begründung für die Einstellung ab November 2014 ist, dass es in der Registratur (mittlerweile) weder Samstags- noch Sonntagsarbeit gibt.

Die Klägerin begehrte die Fortzahlung der TBZ als Besitzstand. Erfolglos. Das Gericht begründet seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass es Sinn und Zweck der Besitzstandsregelung war und ist, sicherzustellen, dass bei unveränderter Ausübung einer ehemals TBZ-fähigen Tätigkeit, die heute tarifrechtlich nicht mehr TBZ-fähig ist, die TBZ weitergezahlt wird. Die Beschäftigten sollten vor tarifrechtlichen Änderungen der Anspruchsgrundlagen einer TBZ geschützt werden. Demgegenüber ist es nicht Sinn und Zweck der Besitzstandsregelung, die Zahlung der TBZ ungeachtet jedweder arbeitsorganisatorischer Entwicklung insgesamt für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses sicherzustellen bzw. zu garantieren. Ändert sich die zu Grunde liegende Tätigkeit, ist auch der Anspruch neu zu prüfen.

*ArbG Wiesbaden v. 25.9.2015, Az.: 8 Ca 194/15.  
Berufung nicht zugelassen.*

### III. Aktuelles aus dem Tarifgeschehen

#### **Termine Tarifrunde 2016 im Bereich des TVöD**

Im Jahr 2016 steht die nächste, turnusmäßige Tarifrunde im Geltungsbereich des TVöD an. Folgende Verhandlungstermine sind bis jetzt (Stand Dezember 2015) vereinbart:

- a) Freitag, den 11.3. und Samstag, der 12.3.2016,
- b) Donnerstag, der 28.4. und Freitag, der 29.4.2016.

Wegen der im Jahre 2016 anstehenden Landtagswahlen (u. a. in Rheinland-Pfalz) war eine frühere Terminierung nicht möglich. Über die Forderungen werden die Gewerkschaften zeitnah entscheiden. Es zeichnen sich jedoch bereits jetzt folgende Themenstellungen ab:

- Allgemeine Einkommensentwicklung inkl. der Frage der Vereinbarung einer sozialen Komponente;
- Vereinbarung einer Entgeltordnung zum TVöD. Nach mittlerweile über 10jähriger Geltung des TVöD und der Vereinbarung von Entgeltordnungen für den Bereich des Bundes, der Länder sowie auf



## Newsletter Hessisches Bedienstetenrecht (HBR)

der Grundlage des TV-H (Hessen) ist der Bereich des TVöD-VKA der einzige Geltungsbereich des neueren Tarifrechts, der auf neuer Grundlage noch keine Entgeltordnung vereinbart hat;

- Zusatzversorgung.

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

#### Januar 2016:

310. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
93. Aktualisierung der Teilausgabe I  
§§ 3, 4, 5, 82, 84, 91 HPVG; §§ 16a, 17, 33,  
36, 40, 43, 48, 49-52 WO-HPVG

#### Februar 2016:

311. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
150. Aktualisierung der Teilausgabe IV  
§§ 61, 62 HBG 2014, Vorschriften

#### März 2016

312. Aktualisierung der Gesamtausgabe =  
151. Aktualisierung Teilausgabe IV  
§§ 63 – 67 HBG 2014, Vorschriften

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

### V. Aktuelles auf Rehmnetz

#### 1. Aktuelles zum Gleichstellungsrecht:

[Save the date: „Frauen in Flüchtlingsunterkünften“](#)

#### 2. Blog zum Beamtenrecht

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

[Das Alimentationsprinzip](#)

[Peinlicher Fehler des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales?](#)

[Ablieferung von Vergütungen, die bei Nebentätigkeiten verdient werden?](#)

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

### 3. 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: Einfach auf <http://www.rehmnz.de/beamtenrecht/dienstrechtsreform/> gehen und 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

#### Teil IV: Beamtenrecht

#### Die umfassende Neukommentierung!

Beamten-, Disziplinar- und Richterrecht



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

[\[Mehr Info\]](#)

#### Die gründliche Neukommentierung – jetzt auch als Online-Ausgabe.



ISBN 978-3-7685-9805-7  
€ 299,99  
Erscheinungstermin: ca. März 2016

[\[Mehr Info\]](#)

#### Impressum:

R.v.Decker, eine Marke der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, München & Heidelberg,  
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg  
E-Mail: [claudia.luz@hjr-verlag.de](mailto: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](mailto: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.

©2015, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg