Fachinformationen Arbeitsrecht, Mittwoch, 1. Januar 2014

Beamten- und Arbeitsrecht

Auszug aus dem Tätigkeitsbericht des HSGB 2011 bis 2013

Die Mitglieder wurden über Neuregelungen, neue Rechtsprechung und Gesetzesvorhaben im Arbeits- und Beamtenrecht, wie im Berichtszeitraum zum Beispiel insbesondere über das Urlaubsrecht bei Angestellten und Beamten informiert.

Neben der Beantwortung von arbeitsrechtlichen und beamtenrechtlichen Fragen wurde auch in intensiven Gesprächen über personelle Angelegenheiten beraten und Lösungsvorschläge erarbeitet. Außerdem wurde die Prozessführung in Verfahren vor den Arbeitsgerichten sowie auch den Verwaltungsgerichten übernommen. Dazu zählte im Berichtszeitraum auch ein Disziplinarverfahren wegen Entfernung aus dem Dienst, welches von Anfang an begleitet und in erster Instanz erfolgreich beendet wurde. Auch im Berufungsverfahren wird die Prozessführung übernommen.

Ferner wurden die Interessen der Mitglieder des HSGB in Anhörungen, Gesprächen und Verhandlungen vertreten und im Berichtsraum insbesondere zu folgenden Maßnahmen und Gesetzesvorhaben Stellung genommen:

Stellungnahme zu den Regelungen zum Ausgleich von Störfällen bei Altersteilzeit und bei Teilzeitbeschäftigung mit langfristiger und gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit nach § 1 Abs. 3 der Arbeitszeitverordnung (sog. Sabbatjahr) vom 20.10.2006 mit Schreiben vom 27.06.2011
Den vorgesehenen Regelungen wurde unter der Bedingung, dass die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 01. Januar 2010 begonnen sein muss und gem. dem Vorschlag der Mediatorengruppe zur Dienstrechtsreform in Hessen nicht wieder eingeführt wird, zugestimmt.

Stellungnahme zum Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung der Hessischen Kommunalbesoldungsverordnung (HKomBesV) mit Schreiben vom 28.06.2011
Aufgrund des Außerkrafttretens der HKomBesV zum 31.12.2011 war deren Verlängerung notwendig. Dagegen wurden in der Stellungnahme auch keine Bedenken angemeldet. Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass Änderungen herbeigeführt werden müssten, sofern sich nach der Verabschiedung des geplanten Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes ein Anpassungsbedarf ergeben sollte.

Stellungnahme zur Verordnung zur Festsetzung von Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich - kommunale Stellenobergrenzenverordnung – (KomStOVO) mit Schreiben vom 15.06.2011
Gemäß Kabinettsbeschluss vom 07.05.2007 war die Verordnung zur Überprüfung und zur Verlängerung der Geltungsdauer zu evaluieren. Die Verordnung galt bis zum 31.12.2012. Mit der Stellungnahme wurde mitgeteilt, dass der Vollzug der Stellenobergrenzenverordnung in der Praxis keine großen Probleme bereitet hat. Bemängelt worden sei jedoch gelegentlich die Deckelung der Besoldungsgruppen in § 3. Da jedoch die Festlegung der Obergrenzen nach den einzelnen Einwohnergrenzen in Abstimmung mit der Besoldung der Bürgermeister erfolge, sei diese Regelung nachvollziehbar. Dennoch wurde darauf hingewiesen, dass eine Freigabe von Obergrenzen im gehobenen Dienst zu begrüßen sein könnte, damit auch Hauptamtsleiter kleinerer Gemeinden, die eine Vielzahl von Aufgaben zu erledigen haben und eine große Verantwortung tragen, befördert werden könnten.

Stellungnahme zur Änderung der Verordnung zur Festsetzung von Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich, kommunale Stellenobergrenzenverordnung – (KomStOVO) mit Schreiben vom 28.06.2012
Da die Stellenobergrenzenverordnung am 31.12.2012 außer Kraft trat, wurde mitgeteilt, dass gegen die Verlängerung der Geltungsdauer von 8 Jahren keine Bedenken bestehen. Es wurde angeregt, im Rahmen der 2. Dienstrechtsreform zu überdenken, ob Ausnahmen von der Stellenobergrenzenregelung ermöglicht werden können. Wie inzwischen bekannt ist, ist dies auch geschehen.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Gesetz über die Anpassung der Besoldung –und Versorgung in Hessen 2011/2012 sowie zur Änderung des Hessischen

Sonderzahlungsgesetzes – Drucks. 18/4125 mit Schreiben vom 14.07.2011
Der Angleichung und prozentualen Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge für Beamtinnen und Beamte gem. den Tarifabschlüssen der Angestellten des Landes wurde zugestimmt. Insbesondere wurde begrüßt, dass die Regelungen für die versorgungsberechtigten Personen im Rahmen des Hessischen Sonderzahlungsgesetzes eine Anpassung gegenüber der Situation der Rentner und Rentnerinnen erfahren haben.

Stellungnahme zur Änderung der Aufwandsentschädigungen und des Ehrensolds der ehrenamtlichen Bürgermeister und der ehrenamtlichen Kassenverwalter der Gemeinden mit Schreiben vom 11.10.2011
Aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Aufwandsentschädigung und den Ehrensold der ehrenamtlichen Bürgermeister und der ehrenamtlichen Kassenverwalter der Gemeinden und der zuvor beschlossenen Änderung der Grundgehaltssätze der Beamtinnen und Beamten wurden gegen eine zeitnahe Bekanntgabe der neuen Tabellenwerte der Aufwandsentschädigungen, die sich aufgrund der geänderten Grundgehaltssätze ebenfalls ändern, keine Einwände erhoben.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2013/2014 und zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften – Lt-Drucks. 18/7364 – und dem Änderungsantrag der Fraktion die LINKE – Drucks. 18/7441 – mit Schreiben vom 06.08.2013
Gegen die beabsichtigte Anpassung der Bezüge der Beamtinnen und Beamten an die Tariferhöhungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wurden keine Bedenken erhoben.

Entwurf einer Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMOSchEltZVO) mit Stellungnahme vom 25.10.2011
Aufgrund des Außerkrafttretens der bestehenden Verordnungen wurde der beabsichtigten Zusammenfassung der Hessischen Mutterschutzverordnung und der Hessischen Elternzeitverordnung zur Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung sowie der zur Verwaltungsvereinfachung darin vorgesehenen Verweisungen auf die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden bundesrechtlichen Vorschriften des Mutterschutzgesetzes, des Bundeselterngeld und Elternzeitgesetzes zugestimmt.

Stellungnahme zum Entwurf einer neuen hessischen Beihilfeverordnung mit Schreiben vom 17.08.2011
Das Beihilferecht sollte reformiert werden. Die mit dem neuen Beihilferecht verfolgten Ziele und Leitgedanken wurden begrüßt. Beihilfe solle nur dann gewährt werden, wenn keine andere Absicherung und Abdeckung besteht. Auch der Wegfall der nur noch in Hessen gewährten Sachleistungsbeihilfe sei gerechtfertigt. Ebenso befürwortet wurde die Änderung des Bemessungssatzsystems, wonach in Anpassung an die Regelungen beim Bund und anderer Länder statt familienbezogener personenbezogene Bemessungssätze gelten sollten. Ferner wurde erwähnt, dass es wünschenswert wäre, wenn Belege, die vielfach in Kopie vorgelegt werden, nicht mehr zurückgegeben werden müssten, soweit gewährleistet ist, dass eine Vernichtung frühestens nach Eintritt der Rechtskraft des Festsetzungsbescheides über die zu gewährende Beihilfe vorgenommen wird. Dieser Entwurf einer Neuregelung der Hessischen Beihilfeverordnung kam jedoch nicht zur Realisierung.

Stellungnahme zum Entwurf von Verwaltungsvorschriften zur Hessischen Beihilfeverordnung mit vom Schreiben vom 15.10.2012
Nachdem die Hessische Beihilfeverordnung mit Änderungsverordnung vom 25.06.2012 inhaltsgleich entfristet worden ist, sollten auch die Verwaltungsvorschriften inhaltsgleich wieder in Kraft gesetzt werden. Nach Rücksprache mit der Versorgungskasse Darmstadt wurde auf die Reduzierung von Mehraufwand in der Beihilfebearbeitung durch den Verzicht der Verpflichtung zur Rückgabe der den Beihilfeanträgen beigefügten Belegen hingewiesen.

Die Reform der Beihilferegelungen steht somit noch aus.

Stellungnahme zu den Fragen zur Evaluierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) mit Schreiben vom 09.09.2011
Nach einer vom HSGB durchgeführten Umfrage, deren Ergebnisse jedoch nicht als repräsentativ angesehen

werden können, wurden die daraus gezogenen Feststellungen und Schlussfolgerungen dem Hessischen Sozialministerium mit Schreiben vom 09.09.2011 mitgeteilt. Bezüglich der Zielsetzung des Gesetzes wurde vorgeschlagen statt der Frauenbeauftragten Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, weil es im kommunalen Bereich auch Bereiche gibt, wie z. B. die Kindertagesstätten, in denen Frauen inzwischen überrepräsentiert sind. Ferner wurde vorgeschlagen im Rahmen der Entbürokratisierung und effektiveren Aufgabenwahrnehmung eine einheitliche Frauenbeauftragte für die Aufgaben und Maßnahmen der internen sowie auch der externen Frauenförderung zu schaffen (§ 4b HGO, § 4a HKO und § 14 HGlG). Es wurde angeregt, die Ausschreibungspflicht nach § 8 HGlG zu überdenken, weil bereits durch die Ansprüche aus dem AGG oder durch eine Konkurrentenklage entsprechende Benachteiligungen geltend gemacht werden können. Ebenfalls zur Disposition gestellt werden sollten die Berichtspflichten nach § 6 Abs. 6 und Abs. 7 HGlG, da sie sehr verwaltungsaufwendig und wenig effektiv sind. Ferner sollte § 12 HGlG überprüft werden, da er sich in der Mehrzahl der Fälle mangels geeigneter und/oder interessierter Kandidatinnen nicht realisieren ließ. Daher sollten die Städte und Gemeinden vom Anwendungsbereich ausgenommen werden. § 13 Abs. 3 HGlG, der einen personellen Ausgleich vorschreibt bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungen aus familiären Gründen, sollte gestrichen werden und es der Personalhoheit und Entscheidungsfreiheit des jeweiligen Dienstherrn überlassen bleiben, welche Maßnahmen im Einzelfall ergriffen werden. Die Regelung unter § 15 HGlG mit der Dauer der Bestellung und Abberufung der Frauenbeauftragten wurde als zu unflexibel kritisiert, wobei nochmals auf die Personalunion sowohl der nach dem HGlG bestellten als auch der nach der HGO/HKO bestellten Frauenbeauftragten abgestellt wurde. Insbesondere in den Fällen, in denen eine Frauenbeauftragte nicht zwingend zu bestellen sei, müsste eine flexiblere Möglichkeit zur Abberufung bestehen. Die Bewährung dieser Personalunion wurde nach den Umfragen bestätigt. Es wurde eine sehr ausführliche Stellungnahme zu den Regelungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes abgegeben.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGlG) – Drucks. 18/7246 – vom 16.04.2013 mit Schreiben vom 10.07.2013

Da das Hessische Gleichberechtigungsgesetz i.d.F. vom 31.08.2007 mit Ablauf des 31.12.2013 außer Kraft tritt, ist eine Verlängerung oder Neuregelung erforderlich. Das HGlG wurde 2011 um 2 Jahre bis Ende 2013 verlängert mit der Maßgabe einer umfassenden inhaltlichen Novellierung. Dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD konnte jedoch nicht zugestimmt werden. Die umfangreichen Regelungen des Gesetzentwurfs der SPD zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz, bei dem sich der Umfang des Gesetzes von bisher 23 Paragraphen auf 78 Paragraphen erhöht, führen aufgrund der vorgesehenen zu beachtenden Regelungen und Sanktionen zu einem sehr hohen Verwaltungsaufwand mit einer erheblichen Kostensteigerung unabhängig davon, ob dies in den einzelnen Verwaltungsbereichen der Städte und Gemeinden zur Umsetzung der Gleichberechtigung erforderlich ist. Der Gesetzentwurf basiert auf der Vorstellung, dass die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Erwerbsleben nicht gelungen sei und enthält deshalb Regelungen, die über das bisherige Recht in Bund und Land deutlich hinausgehen und erweitern es in einer nicht mehr vertretbaren und kontrollieren Weise. Da der Gesetzentwurf auch Regelungen zur mittelbaren Umsetzung enthält, indem z. B. staatliche Leistungen von der Umsetzung des HGlG durch den Leistungsempfänger abhängig gemacht werden sollen, bedeutet dies eine deutliche Überregulierung . Der Gesetzentwurf erweckt den Eindruck, dass darin sämtliche Forderungen der Frauenbeauftragten in Hessen zusammengefasst wurden ohne dabei die primären Aufgaben des öffentlichen Dienstes und die schon gelungene Umsetzung oder deren Notwendigkeit zu berücksichtigen. Insbesondere würde die Umsetzung aufgrund der vorgesehenen Sanktionen eine Reihe von Schulungen der Personalverwaltungen und Vorgesetzten erfordern und zu einem erhöhten Zeit- und Kostenaufwand führen. Das ist auch unter Berücksichtigung der Gesetzesziele nicht vertretbar. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass den bisherigen Zielsetzungen des HGlG, die darauf ausgerichtet sind, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern sowie die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes zu beseitigen weiterhin befürwortet wird. Die Unterrepräsentanz bestehe insbesondere in Führungspositionen, so dass die guten Schul- und Ausbildungsabschlüsse von Frauen sich in der beruflichen Position nicht entsprechend widerspiegeln würden. Aufgrund der kurzen Zeit und des Umfangs des Gesetzentwurfs war eine Auseinandersetzung mit allen einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfs nicht möglich.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion wurde aus den genannten Gründen insgesamt abgelehnt.

Aufgrund des Außerkrafttretens des HGlG steht jedoch, wie erwähnt, eine entsprechende Gesetzesinitiative aus.

Umfrage des Hessischen Sozialministeriums bei den hessischen Landkreisen, kreisfreien Städten sowie Städten und Gemeinden zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Hessen

Mitteilung der Ergebnisse mit Schreiben vom 21.09.2011

Stellungnahme zum Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskon-vention mit Schreiben vom 28.02.2012

Nachdem auf Bitte des Hessischen Sozialministeriums eine Umfrage zur Umsetzung der UN-Konvention durchgeführt worden war, wurde dem Hessischen Sozialministerium mit Schreiben vom 21.09.2011 die Ergebnisse der Umfrage zu „Best-Practice-Beispiele zur Um-setzung der UN-Behindertenrechtskonvention bzw. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben an der Gesellschaft“ mitgeteilt. Dabei wurde festgestellt, dass in den meisten Städten und Gemeinden in den Kindertagesstätten Integrationsmaßnahmen zur Integration behinderter Kinder durchgeführt werden. Ferner werden auch in den meisten Städten und Gemeinden bauliche Maßnahmen zur Umsetzung von barrierefreien Zugängen durchgeführt. Sodann wurden exemplarisch aus den zugereichten Rückläufen einige Beispiele herausgegriffen wie z. B. die Einrichtung eines Behindertenbeirates und Behindertenbeauftragten, die Integration einer hörgeschädigten Stadtverordneten in das parlamentarische Geschehen durch den Einsatz einer externen Schreibkraft, die auch Gebärdensprache versteht und die Reden und Aussagen auf einem Laptop mitschreibt. Ein barrierefreies Forum als Zusammenschluss Betroffener und Fachverbände unter der Leitung des Bürgermeisters, in dem Maßnahmen und Projekte angestoßen und schriftweise von der Stadt umgesetzt werden. Eine Expertengruppe „barrierefrei“, ein behindertengerechter Dorfladen, betrieben von der Behindertenhilfe, Hilfestellung für Behinderte durch Fahrten mit einem Bürgermobil, barrierefreier städtischer Internetauftritt, Behindertentreff e.V. als Verein für Menschen mit und ohne Behinderung, die mit dem Behindertenbeauftragten zusammenarbeiten.

Das Land Hessen hat eine Stabsstelle Behindertenrechtskonvention eingerichtet, die den Entwurf eines Hessischen Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention erarbeitet hat und den kommunalen Spitzenverbänden zur Stellungnahme zugereicht hat. Dabei wurde unter Kapitel 18 des Aktionsplanes mit der Überschrift „Kommunen in Hessen“ die Maßnahmen der Kommunen aufgelistet. Die Best-Praktice-Beispiele, die auch seitens des Hessischen Städte- und Gemeindebundes abgefragt wurden, sollen auch noch fortlaufend im Rahmen einer „Inklusionslandkarte“ bzw. eines „Inklusionsatlas“ dargestellt werden. Der Hessische Städte- und Gemeindebund hat mit Schreiben vom 28.02.2012 zu dem Hessischen Aktionsplan Stellung genommen.

Der Aktionsplan gebe einen umfassenden Überblick über die einzelnen Artikel der UN-Konvention verbunden mit einer Bestandsaufnahme, einen Bericht über die Umsetzung in Hessen sowie die jeweiligen Zielsetzungen der Landespolitik. Es wurde jedoch auch darauf hingewiesen, dass künftig mit der zunehmenden Geltendmachung von Teilhabeansprüchen behinderter Menschen zu rechnen sei. Die Realisierung dieser Ansprüche könne mit erheblichen Kosten verbunden sein, so dass deren Finanzierung gewährleistet sein müsste. U. a. wird in dem Aktionsplan jedoch ausgeführt, dass die Realisierung in den hessischen Landkreisen, Städten und Gemeinden im Rahmen der kommunalen Daseinsfürsorge und nach Maßgabe der öffentlichen Haushalte vorgenommen werden müsste und die Landesregierung davon ausgehe, dass auch Prioritäten zugunsten der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung gesetzt würden. Daher wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung dieser Rechte nicht von den Haushaltsmitteln der Kommunen abhängig gemacht werden dürfe, sondern außergewöhnliche finanzielle Mehrbelastungen vom Land geregelt und finanziert werden müssten. Als Beispiel dafür wurden der Einsatz von Gebärdendolmetschern oder Spezialtransporten mit speziellen Rollstühlen genannt, damit behinderte Menschen auch ihre Teilhaberechte geltend machen können. Ein Ausgleich solcher außergewöhnlichen finanziellen Mehrbelastungen der Kommune sei für eine erfolgreiche Umsetzung der UN-Konvention unerlässlich. Den Zielen des Aktionsplanes, wie unter Kapitel 18 „Kommunen in Hessen“ ausgeführt, wurde zugestimmt sowie auch insbesondere der Sammlung von Best-Practice-Beispielen und Projekten in einer Inklusionslandkarte. Der Aktionsplan wurde als wichtiger Schritt zur Umsetzung der Teilhaberechte behinderter Menschen begrüßt. Ferner wurde befürwortet, dass der Aktionsplan als kein

abgeschlossenes Werk betrachtet wird, sondern evaluiert und fortgeschrieben werden soll.

Stellungnahme zum Entwurf eines Hessischen Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland und erworbener Berufsqualifikationen mit Schreiben vom 27.07.2012
In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass für die Kommunalverwaltung neben deutschen Sprachkenntnissen auch die Kenntnisse der jeweils anzuwendenden Gesetze und Verordnungen sowie sonstigen rechtlichen Regelungen unerlässlich sind, so dass es bei allem Verständnis für die Ermöglichung der schnellstmöglichen Nutzung bereits vorhandener Fachqualifikationen, in diesem Bereich fachspezifische Anforderungen zu berücksichtigen sind.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP für ein Zweites Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen - Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – (2. DRModG) – Drucks. 18/6558 mit Schreiben vom 06.02.2013
Nachdem das Erste Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (1. DRModG) vom 25.11.2010 schon die Anpassungen im Hessischen Beamtenrecht an das Beamtenstatusgesetz sowie insbesondere die Anhebung der Altersgrenzen auf das 67. Lebensjahr und die Überführung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in ein Hessisches Beamtenversorgungsgesetz vorsah, wurde kurz vor Weihnachten mit Schreiben vom 20.12.2012 der umfangreiche Gesetzentwurf zum 2. DRModG zur Stellungnahme vorgelegt. Mit dem 2. DRModG sollen insbesondere die Novellierungen des Hessischen Beamtengesetzes und des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes sowie insbesondere auch die Überführung der Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes in ein Hessisches Besoldungsgesetz vorgenommen werden. Der Gesetzentwurf enthielt in 33 Artikel Änderungen und Neuregelungen in 31 Gesetzen und Verordnungen. Kritisiert wurde, dass nach der langen Zeit seit dem 1. DRModG die eigentlich bedeuteten Regelungen zur Dienstrechtsreform in Hessen im Rahmen eines Fraktionsentwurfes mit einer kurzen Frist zur Stellungnahme vorgelegt wurde, so dass in den Verbänden und deren Gremien nicht ausreichend Zeit zur Auseinandersetzung mit den einzelnen Regelungen bestand. Ferner wurde darauf hingewiesen, dass in den einzelnen Gesetzen eine Reihe von Ermächtigungsgrundlagen für Verordnungen, wie zum Beispiel die Urlaubsverordnung oder Laufbahnverordnung enthalten sind, die die entscheidenden Regelungen enthalten und deshalb bis zum Inkrafttreten des Gesetzes unbedingt vorliegen müssen, damit in der Praxis die entsprechenden personellen Entscheidungen getroffen werden können. Regelungsschwerpunkt der Neustrukturierung des Hessischen Beamtengesetzes war die Neugestaltung des Laufbahnrechtes, wobei es künftig nur noch 11 Laufbahnfachrichtungen geben soll. Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes soll ersatzlos entfallen und nur noch die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und des höheren Dienstes beibehalten werden. Auch in dem neuen § 6, der im Wesentlichen dem § 211 HBG ALT entspricht, wird die Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre angehoben. Gemäß dem Grundsatz der Rehabilitation vor Versorgung wird § 29 BeamtStG voll ausgeschöpft und die Frist innerhalb derer eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis beantragt werden kann, von 5 auf 10 Jahre erhöht. Der Dienstherr wird ferner verpflichtet, das Fortbestehen der Dienstunfähigkeit in regelmäßigen Abständen zu prüfen. Durch das Hinausschieben der Altersgrenze entsprechend den Regelungen für Beamte nach § 34 HBG NEU auf das 70. Lebensjahr wird den Beigeordneten, die bei ihrer Wahl das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Möglichkeit gegeben, die volle Amtszeit von 6 Jahren auszuschöpfen. Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten soll gesetzlich verbindlich vorgeschrieben werden und im Rahmen einer Verordnung festgelegt werden. In diesem Zusammenhang wurde angeregt, den kommunalen Dienststellen im Rahmen einer Öffnungsklausel andere Beurteilungen zu ermöglichen bzw. nur eine Empfehlung zur entsprechenden Anwendung der Verordnung vorzusehen.

Ferner wurde darauf hingewiesen, dass § 215 HBG ALT; der die Regelung enthielt, dass § 106 auch auf Angestellte und Arbeiter entsprechend angewandt werden kann, entfällt. Da diese Regelung jedoch Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeiten ermöglichte, wurde angeregt zu überprüfen, ob sie aufgrund der einfacheren Handhabung auch für Angestellte als die betreffenden tarifvertraglichen Regelungen und ihrer generalklauselartigen Wirkung nicht beibehalten werden sollte. Begrüßt wurde, dass das Nebentätigkeitsrecht unverändert übernommen wurde und das Hessische Beamtengesetz nicht mehr befristet wurde, da es zum originären hessischen Landesrecht gehört.

Das neue Hessische Besoldungsgesetz übernimmt zwar die bewährten Strukturen der bundesrechtlichen

Regelungen, enthält aber im Wesentlichen eine Neugestaltung der Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A unter Ablösung der Regelung der Bemessung nach dem Besoldungsdienstalter gem. Lebensalter durch die so genannten Erfahrungszeiten nach der beruflichen Erfahrung gem. den geleisteten Dienstzeiten. Die Grundgehaltstabellen der Besoldungsordnung A haben künftig in allen Laufbahngruppen 8 Stufen, die in 7 Aufstiegsintervallen bis zur Endstufe zu durchlaufen sind. Die Besoldung der bereits beschäftigten Beamten soll in das neue System überführt werden, was durch ein umfangreiches Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz geregelt wird. Kritisiert wurde, dass im Beamtenrecht die jeweils erreichte Stufe bei einer Beförderung eines Beamten anders als bei den Entwicklungsstufen nach § 17 TVöD bei Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten erhalten bleibt und nicht von vorne beginnt. Wie bei den Angestellten können die Erfahrungen erst mit den Aufgaben aus dem jeweiligen Amt gemacht werden, so dass diese Zeiten jeweils wieder von vorne beginnen müsste. Eine Begünstigung der Beamten ergibt sich auch aus der familienfreundlichen Regelung des § 29 Abs. 2 HBesG NEU, wonach die Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu 3 Jahren für jedes Kind auf die Stufenlaufzeit im Gegensatz zu den entsprechenden Regelungen für Angestellte anzurechnen ist. Auch dies wurde in der Stellungnahme entsprechend aufgezeigt. Zu begrüßen war, dass den kommunalen Dienstherrn die Möglichkeit eingeräumt wird, im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Leistungsentgelte für Beamte und Tarifbeschäftigte gemeinsam festzulegen. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass die Finanzierung dieser Leistungen jedoch getrennt erfolgen muss, um keine neuen Ungerechtigkeiten zu Lasten der Tarifbeschäftigten entstehen zu lassen.

Die wesentlichste Neuregelung im neuen Hessischen Beamtenversorgungsgesetz ist die Einführung eines Anspruchs auf Mitnahme der Versorgungsanwartschaften beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis in Form eines Altersgeldes. Diese Regelung wurde aufgrund der größeren personellen Gestaltungsmöglichkeiten begrüßt. Kritisch wurde jedoch angemerkt, dass in diesem Zusammenhang Fristen gesetzt werden, die weitgehend unbekannt sind und sich daher Aufklärungspflichten des Dienstherrn ergeben könnten bzgl. der Informationen über die Wahlmöglichkeit zwischen Altersgeld und Nachversicherung sowie die betreffenden Antragsfristen. Es wurde angeregt, die Dienststellen im Rahmen von Merkblättern usw. bei der Durchführung dieser Angelegenheiten zu unterstützen. Zu begrüßen war auch, dass mit dem neuen § 17 Abs. 7 HBeamtVG Beamtinnen und Beamten auf Zeit ermöglicht wurde, mehr als 4 Jahre Vordienstzeiten anzuerkennen, womit dem Anliegen der Wahlbeamten nachgekommen wurde.

Im Übrigen wurde begrüßt, dass im Hessischen Disziplinargesetz klargestellt wurde, dass nur Bedienstete des öffentlichen Dienstes Ermittlungsführer sein dürfen. Kritisiert wurde, dass für alle erstinstanzlichen Verfahren die Zuständigkeit das VG Wiesbaden festgelegt wurde. Aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung war es nötig, eine Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften vorzusehen, was sogar mit rückwirkender Leistungsgewährung unter Art. 24 und Art. 24a erfolgte.

Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung mit Schreiben vom 23.10. 2013
Der Entwurf enthält nach der aktuellen Rechtsprechung die notwendigen Neuregelungen. So wird § 5 neu gefasst und ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen festgelegt. Der Bestandschutz von 33 Urlaubstagen wird durch die neu eingefügte Übergangsregelung des § 17 gewährt.

Auch die Nachgewährung von Urlaubstagen für 2011, 2012 und 2013 wird in § 17 geregelt. Gegen diese notwendigen Regelungen wurden in der Stellungnahme keine Einwände erhoben. Es wurde jedoch bemängelt, dass wider Erwarten die Verordnung keine Regelung zur Urlaubsabgeltung von Beamt/en/innen enthält, die den Anspruch wegen Krankheit vor dem Ruhestand nicht mehr realisieren konnten, so dass insoweit auf EU-Recht zurückgegriffen werden muss gemäß der Entscheidung des BVerwG.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Änderung des hessischen Gesetzes zur Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen –Drucks. 18/7481 – (HessBGG) mit Schreiben vom 22.10.2013
Nach dem Gesetzentwurf sollen auch die Städte und Gemeinden an die gesetzlichen Regelungen des HessBGG gebunden sein, weswegen in § 9 und § 10 die Worte „mit Ausnahme“ (der kommunalen Gebietskörperschaften) durch „und die“ ersetzt werden sollen. Außerdem solle ein Landesbeirat zur Teilhabe von Menschen mit

Behinderungen eingerichtet werden. Aufgrund der noch laufenden Prozesse zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zur Umsetzung der Rechte behinderter Menschen, wie insbesondere der Hessische Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die noch laufenden Modellprojekte und die vom Bund beschlossene Evaluierung des Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes zur weiteren Erkenntnisgewinnung wurde eine Änderung des HessBGG zum derzeitigen Zeitpunkt als verfrüht abgelehnt.

Wie bereits in der Vergangenheit lagen die Schwerpunkte neben den Anfragen, die Bearbeitung von Fragen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, die insbesondere bei Fragen aus dem Bereich der Befristungen durch Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten entschieden werden mussten sowie Fragen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, welches seit 01.11.2011 in Kraft ist.

Hier insbesondere die Frage der Erlaubnispflicht bei „wirtschaftlicher Tätigkeit“ sowie der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffes “Vorübergehende Überlassung“. Nicht mehr erforderlich ist durch die Neuregelung des AÜG-Gesetzes eine so genannte „Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung“, so dass die Möglichkeiten der „Interkommunalen Zusammenarbeit“ sowie die Nutzung der Regelungen des TVöD, hier § 4 Abs. 3 TVöD, der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung mehr als nur behindert, wenn nicht sogar unmöglich geworden sind.

Die erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung liegt nach dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz immer dann vor, wenn der Beschäftigte einem rechtlich Dritten zur Verfügung gestellt wird und der Dritte das arbeitsplatzbezogene bzw. tätigkeitsbezogene Weisungsrecht ausübt.

Das bedeutet, dass der Dritte – und damit nicht der Vertragsarbeitgeber – dem Arbeitnehmer gegenüber die konkret zu erbringende Arbeitsleistung, die Art und Weise der Arbeitsleistung sowie z. B. die Arbeitszeiten mittels Weisungen festlegt. Hier ist es dann unerheblich, ob die Überlassung z. B. zwischen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, bei denen jeweils der TVöD zur Anwendung kommt, stattfindet oder ob sie mittels Personalgestellung, Abordnung oder Zuweisung erfolgt.

Sehr oft hat sich diese Frage aufgrund konkreter Aufgabenübertragungen ergeben, so dass z. B. das Betreiben des Bauhofes für ein Nachbarkommune oder das Führen einer für mehrere Kommunen tätigen Kultur- und Tourismusabteilung immer dann erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung darstellt, wenn die Beschäftigten mehrerer Kommunen zusammenarbeiten, aber nur seitens einer Kommune die arbeitsrechtlichen Weisungen aller Beschäftigten erteilt werden. Erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung kann auch dann vorliegen, wenn kommunale Kindergärten durch privatrechtliche Vereine betrieben werden und die kommunalen Erzieher bzw. Erzieherinnen ihre arbeitsrechtlichen Weisungen seitens des privaten Vereines erhalten. Fehlt eine entsprechende Erlaubnis, die bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen ist, so gilt per gesetzlicher Fiktion gem. § 10 Abs. 1, § 9 Nr. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem verliehen Beschäftigten als zustande gekommen. Verstöße gegen das AÜG stellen Ordnungswidrigkeiten dar und werden mit Bußgeldern bis zu 500.000,00 € geahndet.

Einen erheblichen Zeitraum nahmen auch die Fragen zu der aktuellen Rechtsprechung des Urlaubsrechtes bzw. der Urlaubsabgeltung ein. Gerade vor dem Hintergrund der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes bzw. daran anschließend des Bundesarbeitsgerichtes zur Urlaubsabgeltung bzw. der Verjährung von Urlaubsansprüchen, insbesondere bei einem Ausscheiden des Beschäftigten nach eine längeren Arbeitsunfähigkeit, haben zu vielen Diskussionen geführt.

Bedauerlicherweise mussten im Berichtszeitraum erneut eine Mehrzahl von Rechtsstreitigkeiten, die sich aufgrund der doch auch einen sehr breiten Raum einnehmenden Stellenbewertung aufgrund von Höhergruppierungsanträgen der Beschäftigten ergeben haben, geführt werden.

In diesen Streitigkeiten liegt die Darlegungs- und Beweislast jedoch bei dem Beschäftigten, sodass die durch den Hessischen Städte- und Gemeindebund durchgeführten Stellenbewertungen von den örtlich zuständigen Arbeitsgerichten bestätigt wurden.

Dieses Thema, wie auch die Fragen des Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurden zum Gegenstand der Seminare des Freiherr-vom-Stein-Institutes gemacht und anhand von Beispielsfällen den Teilnehmern nicht nur die Problematik, sondern auch die Prozessrisiken aufgezeigt.

In dem Berichtszeitraum wurde darüber hinaus die Frage des Ausgleiches für Sonderformen der Arbeit, § 8 TVöD, hier die Höhe der Zeitzuschläge bei Feiertagsarbeit im Rahmen der Rufbereitschaft im Rahmen eines Arbeitsgerichtsprozesses bis hin zur streitigen Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht geführt. Trotz der Entscheidung des örtlichen Arbeitsgerichtes und des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt, welche bei die Abrechnungsmodalität der Kommune für tarifrechtlich richtig angesehen haben, wurde die Revision an das Bundesarbeitsgericht durch den Mitarbeiter eingelegt. Erst durch eindeutige Hinweise durch das Bundesarbeitsgericht an den Beschäftigten bzw. seinen Rechtsbeistand wurde durch den Beschäftigten aufgrund der Aussichtslosigkeit die Revision zurückgenommen, so dass die Rechtsauffassung der beklagten Kommune letztendlich durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt wurde. Darüber hinaus wurde bei regelmäßigen Treffen der Haupt- und Personalamtsleiter über deren Probleme im Tagesgeschäft diskutiert und entsprechende Hilfestellung gegeben. Hierzu gehörten auch die Wahrnehmung der unterschiedlichsten Termine in den Kommunen vor Ort zur Lösung personalpolitischer Fragestellungen sowie die Gesprächsführung mit Mitarbeitern deren Beschäftigungsverhältnis beendet werden musste bzw. sollte. Hierbei gelang es häufig eine einvernehmliche Trennung mit den Mitarbeitern im Rahmen einer Abwicklungsvereinbarung, ohne arbeitsrechtliche Rechtsstreite vor den örtlichen Arbeitsgerichten zu vereinbaren, wobei grundsätzlich immer die Zahlungen von Abfindungen vermieden bzw. so gering als möglich gehalten wurde. Oberstes Ziel war immer eine für die Kommune nicht nur wirtschaftliche und kostengünstige Lösung zu finden, sondern auch nicht durch etwaige Rechtsstreitigkeiten, evtl. sogar über zwei Instanzen führende Rechtsstreite, eine negative Presse zu erhalten bzw. mit erheblichen Kostenrisiken verbundene Prozesse zu führen.

Grundsätzlich wurde und wird auch in Zukunft immer wieder versucht, den Kommunen für alle mitbestimmungsrechtlich relevanten Sachverhalte entsprechende Musterdienstvereinbarungen an die Hand zu geben.

In den regelmäßig stattfindenden Seminaren des Freiherr-vom-Stein-Institutes wurden auch die neu in Kraft getretenen Gesetze zum Bundesfreiwilligendienst bzw. Familienpflegezeitgesetz dargestellt und mit den entsprechenden Hinweisen auf Risiken und etwaige bestehende offenen Fragen innerhalb des Gesetzes erläutert.

Aufgrund der doch einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten von Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf Entfernung von etwaigen Abmahnungen bzw. Ermahnungen aus den Personalakten wurde dies zum Anlass genommen in den Seminaren des Freiherr-vom-Stein-Institutes die Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer umfassend darzustellen.

Aufgrund von Erfahrungen in Rechtsstreitigkeiten wurde den Mitgliedskommunen sowohl die Notwendigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements als auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung erläutert und eindringlichst auf die Durchführung entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen gem. § 84 Abs. 2 SGB IX hingewiesen. Eine Musterdienstvereinbarung wurde den Kommunen zur Verfügung gestellt.

In der jüngsten Vergangenheit nahm ein breiter Raum der amtsärztlichen bzw. arbeitsmedizinischen Untersuchungen von Beschäftigten nach § 3 Abs. 4 TVöD sowie ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei einer solchen Anordnung durch den Arbeitgeber ein.

Neben ausführlichen Erläuterungen und Hilfestellungen im Rahmen der Seminare bzw. der Teilnahme an den Haupt- und Personalamtsleitertagungen vor Ort wurden auch hier den Kommunen entsprechende Hilfestellungen zur Hand gegeben.