



dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

NACHRICHTEN

November/Dezember 2011

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Jahr 2011 neigt sich seinem Ende zu, die Adventszeit mit den gut besuchten Weihnachtsmärkten ist in vollem Gange und die Festtage stehen bevor. Eigentlich sollte dies eine Zeit der Ruhe und Besinnlichkeit sein, aber in unserer schnelllebigen Zeit sind solche Momente des Innehaltens leider wohl aus der Mode gekommen.

Schade – denn manchmal ist Innehalten und Konsolidieren das bessere Rezept als ständig neue Experimente zu starten, bevor die Kollateralschäden der Errungenschaften der jüngeren Vergangenheit einigermaßen verdaut sind.

Dies gilt natürlich auch für den öffentlichen Dienst Hessens, der mit immer neuen IT-Vorhaben und Umorganisationsideen im Zuge der neuen Verwaltungssteuerung „überflutet“ wird, die teilweise weder ausgereift noch praxistauglich sind.

Wenigstens hat man bei der beabsichtigten Novellierung des hessischen Beihilferechts einen Gang zurückgeschaltet und den Zeitdruck durch Verlängerung des bisher geltenden Rechts um weitere sechs Monate – die bisherige Geltungsdauer der Hessischen Beihilfeverordnung war bis 31.12.2011 befristet – herausgenommen.

Damit dürften die Beihilfeberechtigten die nötige Zeit gewinnen, ggf. erforderliche Vertragsänderungen des Krankenversicherungsschutzes mit den Krankenversicherern rechtzeitig vor In Kraft Treten einer Neuregelung des Beihilferechts einleiten zu können.

Entwarnung können wir mit dieser Entscheidung des HMdI also bezüglich des Zeitpunkts der Novellierung, nicht jedoch in der Sache selbst geben.

Wie bekannt, sahen die ersten Entwürfe zur Änderung durchaus gravierende Einschnitte ins Beihilferecht vor. Zwar gelang es uns im Zuge der Verhandlungen z. B. eine rechtsstandswahrende Regelung für die Empfänger von Sachleistungsbeihilfe zu erreichen, die man zunächst letztlich ganz abschaffen wollte.

Aber nach wie vor besteht erheblicher Erörterungsbedarf bei der Regelbeihilfe. Hier sollte nach den bisherigen Vorstellungen des Ordnungsgebers u. a. – unabhängig davon, ob man zum personenbezogenen Bemessungssatz wechselt oder beim familienbezogenen Bemessungssatz bleibt - der sog. „Stationärzuschlag“ von 15 % entfallen und die Eigenbeteiligung bei Unterkunftskosten im Krankenhaus täglich auf bis zu 26 € angehoben werden. Da solche Verschlechterungen des Beihilfenrechts einen höheren Versicherungsbedarf auslösen, galt und gilt es zu prüfen, inwieweit hierdurch höhere Versicherungsbeiträge resultieren und wie sich diese auf Kreis der Beihilfeberechtigten und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen auswirken.

Vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich doppelt – Grundgesetz und Hessische Verfassung – abgesicherten Schuldenbremse, die zwar erst im Jahre 2020 rechtlich greift, aber bereits im ablaufenden Jahr ihre Schatten – denken Sie nur an die zeitversetzte Anpassung der Besoldungs- und Versorgungserhöhung – vorausgeworfen hat, erwarten wir weiter schwierige Verhandlungen.

Zugestehen muss man unseren Verhandlungspartnern auf der anderen Seite, dass sie im bisherigen Verlauf des Beteiligungsverfahrens unsere Einwendungen ernst genommen und sich – z. B. bei der Sachleistungsbeihilfe – durchaus als kompromissfähig erwiesen haben.

Im neuen Jahr wird sich auch die Frage des weiteren Fortgangs der Dienstrechtsreform stellen. Wir erwarten im ersten Vierteljahr 2012 die Vorlage eines ersten Regierungsentwurfs zum Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz. Mit dieser Vorlage wird dann formell das Beteiligungsverfahren der Spitzenorganisationen nach § 110 HBG eingeleitet. Nach Anhörung unserer Mitgliedsorganisationen und interner Beratung im Arbeitskreis „Dienstrechtsreform“ des dbb Hessen werden wir dann ausführlich zu dem Gesetzesvorhaben mündlich und schriftlich Stellung nehmen. Flankierend werden Gespräche mit allen im Landtag vertretenen Fraktionen geführt und wir beabsichtigen zudem die beabsichtigte Dienstrechtsreform zum Gegenstand einer Öffentlichkeitsveranstaltung („Dienstrechtskongress“) zu machen.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes dürfte nach unserer Einschätzung erst im zweiten Halbjahr 2012 zu rechnen sein.

Das Jahr 2012 ist auch ein Jahr der Personalratswahlen. Dies gilt sowohl für den Bundes-, als auch für den Landesbereich.

Während der DBB auf Bundesebene insbesondere Informationsmaterial für die Wahlen unter dem Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsrechts bereit hält, hat der dbb Hessen entsprechendes Info-Material für die hessischen Personalratswahlen entwickelt und stellt dieses seinen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung. Als Dachverband führen wir außerdem auch Wahlvorstandsschulungen durch.

Wir wünschen unseren Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden auf Bundes- und Landesebene und den von ihnen aufgestellten engagierten Kandidatinnen und Kandidaten viel Erfolg bei diesen Wahlen und Freude bei der nicht immer einfachen Personalratstätigkeit.

Trotz aller Hektik, die uns nächstes Jahr wieder erwarten wird, ich wünsche Ihnen allen ein frohes Fest und einen guten Start in das Neue Jahr

Ihr

Walter Spieß

Landesvorsitzender



Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – VBL – Startgutschriften werden bei „rentenfernen“ Jahrgängen überprüft

Der Bundesgerichtshof hatte mit Urteil vom 14.11.07 – IV ZR 74/06 zwar die Umstellung des Systems der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst dem Grunde nach nicht beanstandet.

Allerdings sah er die in der Satzung vorgesehene Regelung für rentenferne Jahrgänge, nach der in allen Fällen in jedem Jahr der Pflichtversicherung lediglich 2,25 % der Vollrente erworben werden, als sachwidrig an und gab den Tarifvertragsparteien auf, dies neu zu regeln.

In einer späteren Entscheidung hat er auch ausdrücklich die Startgutschriften für beitragsfrei Versicherte einbezogen, soweit die Anwartschaften nach § 18 Betriebsrentengesetz berechnet worden sind.

Unbeanstandet blieben die Startgutschriften für rentennahe Pflichtversicherte. Dies sind die Personen, die über den Systemwechsel 2001/2002 hinaus bei der VBL pflichtversichert waren und am 1. Januar 2002 bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatten.

Ebenso erfolgen keine Änderungen bei beitragsfrei Versicherten, deren Startgutschrift keine Berechnung nach § 18 Betriebsrentengesetz beinhaltet.

Zwischenzeitlich haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag Altersversorgung auf ein sogenanntes „Vergleichsmodell“ verständigt. Das Vergleichsmodell sieht vor, dass die bisherige Startvorschrift mit der Anwartschaft verglichen wird, die sich aufgrund einer modifizierten Berechnung nach § 18 Betriebsrentenrecht ergibt. Ist die Anwartschaft nach dem Vergleichsmodell höher als die bisherige Startgutschrift, wird die Differenz gutgeschrieben. Die Überprüfung der Startgutschriften erfolgt automatisch durch die VBL.

Im übrigen werden Mutterschutzzeiten – einem Urteil des Bundesgerichtshofs folgend - ab dem 18.5.1990 wie Umlage-/Beitragsmonate mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt berücksichtigt. Mutterschutzzeiten ab dem 1.1.2012 werden automatisch, Mutterschutzzeiten bis zum 31.12.2011 werden auf schriftlichen Antrag berücksichtigt.

Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 6 wird auch die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften tarifvertraglich nachvollzogen. Vorgriffsregelungen gab es bereits vorab.

Abmahnungen – Reaktion des Landes Hessen auf BAG Urteil vom 19.6.2010 – 2 AZR 541/09

In einem Erlass empfiehlt das HMdI allen Ressorts unter Verweis auf das o. g. Urteil, Abmahnungen generell ohne zeitliche Begrenzung in der Personalakte aufzubewahren.

Bisher galt, dass Abmahnungen nur für eine bestimmte Zeit in der Personalakte verblieben, da sie nach einer gewissen Bewährungszeit ihre Warnfunktion verlieren und nicht mehr für weitere arbeitsrechtliche Schritte herangezogen werden können.

Das BAG hatte in der sogenannten „Emmely-Entscheidung“ (Bereicherung durch zwei Leergut-Bons im Wert von 1,30 €) die außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung für unwirksam angesehen. Als Begründung führte es aus, es habe ein über viele Jahre ungestörtes Arbeitsverhältnis vorgelegen. Der Arbeitgeber konnte zum Beweis des Gegenteils nicht auf eine in anderer Sache erteilte Abmahnung verweisen, weil diese zwischenzeitlich aus der Personalakte entfernt worden war.

Diese Begründung des BAG nimmt der HMdI nun zum Anlass, nicht mehr von einem Herausnahmeanspruch von Abmahnungen auch leichter Verfehlungen nach zwei oder drei Jahren auszugehen.

Nach erster Einschätzung des dbb Hessen ist dies eine überzogene Reaktion, die gerade in Bagatellfällen auch rechtlich schwer haltbar sein dürfte.

Der dbb Hessen rät betroffenen Kolleginnen und Kollegen spätestens nach Ablauf von drei Jahren einer erfolgten Abmahnung anzufragen bzw. einen Antrag auf Akteneinsicht zu stellen und so zu klären, ob sich die ausgesprochene Abmahnung noch in den Akten befindet und falls ja, deren Herausnahme zu verlangen.

Ggf. muss dann im anschließenden Widerspruchs-/Klageverfahren geklärt werden, ob im konkreten Falle ein solcher Anspruch besteht oder nicht besteht.

Lebensalterstufen im BAT – soweit Vergütung aus Endstufe rechtzeitig geltend gemacht wurde, ist Nachzahlung ab dem Kalenderjahr 2008 zu erwarten

Wie bekannt, hat der EuGH entschieden, dass die Systematik der BAT-Tabelle des Einstiegs nach Lebensalterstufen gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen hat. Ansprüche auf Zahlung aus der letzten Lebensalterstufe, die jüngere Beschäftigte rechtzeitig geltend gemacht haben, dürften damit dem Grunde nach berechtigt sein. Voraussetzung für die Nachzahlung ist allerdings, dass dieser Anspruch noch nicht verjährt ist, bzw. der Arbeitgeber auf diese Einrede verzichtet. Ansprüche aus dem Jahre 2007 sind zwischenzeitlich verjährt, soweit nicht rechtzeitig Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht wurde, was zu einer Hemmung der Verjährungsfrist geführt hätte. Für 2008 müsste also an sich am Ende des Jahres 2011 schleunigst Klage eingereicht werden, um die Verjährung des Anspruchs zu vermeiden. Dies ist allerdings entbehrlich, weil das Land Hessen ab dem Kalenderjahr 2008 ausdrücklich auf die Einrede der Verjährung verzichtet hat. Für das Jahr 2007 hat es jedoch ausdrücklich nicht darauf verzichtet, diese Einrede geltend zu machen.

Nicht beanstandet werden durch die jüngste Rechtsprechung allerdings die Regelungen zu der Überleitung in die neuen Flächentarifverträge, wie sie z. B. auch der TV-H darstellt. Dies geschieht auf der Basis eines Vergleichsentgelts, das sich u. a. an der BAT-Grundvergütung orientiert.