

**MEISTERERNST
DÜSING
MANSTETTEN**

Rechtsanwältinnen
Rechtsanwälte · Notarin

ÖFFENTLICHER DIENST



ALLES WAS RECHT IST

PRAXISREPORT
2 / 2009

Inhalt

■ Mandantenseminare 2009	4
--------------------------------	---

BEAMTENRECHT

■ Bundesverwaltungsgericht entscheidet über das Einstellungshöchstalter für Beamte	5
■ Bundesverfassungsgericht erklärt die Vergabe von Führungspositionen lediglich in einem Beamtenverhältnis auf Zeit für verfassungswidrig	7
■ Bundesverfassungsgericht entscheidet über die Angemessenheit der Besoldung von Professoren	10
■ Amtsangemessene Beschäftigung bei Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost	12
■ Geltendmachung eines Leistungsentgeltes nach dem Tarifvertrag »Leistungsanreizsystem« der DB AG	14
■ Reform des Widerspruchsverfahrens	16
■ Übernahme in das Beamtenverhältnis trotz chronischer Erkrankung?	18

ARBEITSRECHT

■ Befristung wegen Promotionserwerb nach TzBfG unzulässig	6
■ Bezahlung nach Lebensaltersstufen ist Altersdiskriminierung	8
■ EuGH: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bleibt trotz Krankheit bestehen	11
■ Tarifliche Unkündbarkeit ist im Kern erhalten geblieben	15
■ Altersteilzeit jetzt durchsetzen	17
■ Schriftformerfordernis bei Befristung – nachträgliche Schriftform ist unwirksam	19
■ Befristungen wegen Haushaltsmitteln überprüfen lassen	19
■ Überleitung in den TVöD – Bildung des Vergleichsentgeltes	20

PERSONALVERTRETUNGSRECHT

■ Personalvertretungsrecht für Beschäftigte sichern, die bei Dritten arbeiten	9
■ Stufenzuordnung nach § 16 TVöD/TV-L mitbestimmungspflichtig	13
■ Über uns	21

MEISTERERNST DÜSING MANSTETTEN

Rechtsanwälte · Notare

Geiststraße 2
D-48151 Münster
Tel. 0251/5 20 91-0
Fax 0251/5 20 91-52
E-Mail: post@meisterernst.de
www.meisterernst.de

Münster, im Februar 2009

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Alles was Recht ist« erscheint als Praxisreport unserer Anwaltssozietät in unregelmäßiger Folge. Die vorliegende Ausgabe enthält Informationen zu Rechtsfragen rund um das Thema »Öffentlicher Dienst«.

Der Tarifwechsel im Angestelltenbereich, die Vorhaben des Gesetzgebers, das Beamtenrecht neu zu gestalten, die Umsetzung der Vorgaben der Europäischen Union zum Verbot der Diskriminierung sowie immer noch zahlreiche Probleme bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bahn und Deutschen Post werfen Rechtsfragen auf, die den Angestellten und den Beamten im öffentlichen Dienst unmittelbar betreffen.

»Alles was Recht ist« soll Ihnen helfen, unnötige Fehler zu vermeiden und Rechte konsequent wahrzunehmen.

Umfassendere Informationen – auch aus anderen Rechtsgebieten – können Sie in unseren Mandantenseminaren erhalten. Dieser Service unseres Büros gibt Ihnen nicht nur die Möglichkeit, eine zusammenhängende Darstellung der Sie interessierenden Problembereiche zu erhalten. Darüber hinaus werden Sie durch Frage und Antwort eine breitere Informationsgrundlage für Ihre Entscheidungen gewinnen. Wir laden Sie herzlich ein, dieses Angebot zu nutzen.

Übrigens: Die in dieser Ausgabe von »Alles was Recht ist« aufgenommenen Beiträge sowie weitere Informationen können auch im Internet unter www.meisterernst.de eingesehen werden.

Recht viel Leseerfolg wünschen Ihnen
im Namen der Sozietät

BERND MEISTERERNST

MECHTILD DÜSING

DIETRICH MANSTETTEN

Mandanten- seminare 2009

Wir wollen, dass Sie informiert sind! Als Serviceleistung unseres Büros bieten wir unseren Mandantinnen und Mandanten sowie allen Interessierten an, sich in unseren Mandantenseminaren über aktuelle Rechtsfragen zu informieren. Anhand von Beispielen werden rechtliche Probleme erläutert und praktische Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die Veranstaltungen finden im Konferenzraum unseres Büros statt. Sie dauern etwa eine Stunde und sind kostenlos. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Eine Anmeldung ist daher unbedingt erforderlich.

Unsere Themen:

DAS VERBOT DER DISKRIMINIERUNG IM BEAMTENRECHT

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet seit 2006 unter anderem Benachteiligungen wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dieses Gesetz steht in einem erheblichen Spannungsverhältnis zu den alten, überkommenen Strukturen des Beamtenrechts. Das Seminar gibt einen Überblick über die Probleme und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.

Termin: **Freitag, 20. März 2009 · 15.00 Uhr**

Referent: **Dr. Frank Schulze, Fachanwalt im Verwaltungsrecht**

PRÜFUNGSRECHT FÜR LEHRAMTSANWÄRTER

Nach langen Jahren der Ausbildung stellt das Zweite Staatsexamen die entscheidende Prüfung dar, um dem Beruf einer Lehrerin oder eines Lehrers ergreifen zu können. Rechtswidrige Prüfungsentscheidungen haben daher gravierende Folgen. Dieses Seminar gibt Hinweise für das Verhalten in der Prüfung, zeigt typische Fehler im Rahmen der Prüfungsentscheidung auf und stellt die Möglichkeiten und Grenzen von Rechtsmitteln dar.

Termin: **Freitag, 24. April 2009 · 15.00 Uhr**

Referenten: **Dr. Stefanie Loroch, Rechtsanwältin**

Dr. Frank Schulze, Fachanwalt im Verwaltungsrecht

GRUNDZÜGE DER BERECHNUNG DES RUHEGEHALTS

Das beamtenrechtliche Versorgungsrecht ist aufgrund seiner zahlreichen in der Vergangenheit vorgenommenen Änderungen und den hierdurch notwendig gewordenen Übergangsregelungen in hohem Maße unübersichtlich. Dieses Seminar soll einen Überblick über die Grundzüge des Versorgungsrechts gegeben, so dass ein Bescheid über die Festsetzung des Ruhegehalts kein »Buch mit sieben Siegeln« bleibt.

Termin: **Freitag, 8. Mai 2009 · 15.00 Uhr**

Referent: **Dr. Frank Schulze, Fachanwalt im Verwaltungsrecht**

DISZIPLINARRECHT

Der Vorwurf eines Dienstvergehens gegenüber einer Beamtin oder einem Beamten wiegt schwer, Disziplinarmaßnahmen können erhebliche Konsequenzen – bis zu einer Entfernung aus dem Dienstverhältnis – haben. Das Seminar zeigt die Grundzüge des Disziplinarverfahrens auf und gibt taktische Hinweise, wie man sich verhalten sollte, wenn ein Disziplinarverfahren droht oder bereits eingeleitet worden ist.

Termin: **Freitag, 5. Juni 2009 · 15.00 Uhr**

Referent: **Dr. Frank Schulze, Fachanwalt im Verwaltungsrecht**

DIE BEAMTENRECHTLICHE BEURTEILUNG

Jede dienstliche Beurteilung hat entscheidenden Einfluss auf die berufliche Laufbahn von Bewerberinnen und Bewerbern. Fehlerhafte Beurteilungen sollten daher nicht akzeptiert werden. In dem Seminar werden die Möglichkeiten und Grenzen von Rechtsmitteln gegen Beurteilungen dargestellt.

Termin: **Freitag, 26. Juni 2009 · 15.00 Uhr**

Referenten: **Dr. Stefanie Loroch, Rechtsanwältin**

Dr. Frank Schulze, Fachanwalt im Verwaltungsrecht

DR. FRANK SCHULZE

Fachanwalt für Verwaltungsrecht · Dipl.-Verwaltungswirt

Bundesverwaltungsgericht entscheidet über das Einstellungshöchstalter für Beamte

In einem von uns geführten Verfahren hat das Bundesverwaltungsgericht am 19.02.2009 eine Entscheidung in einem Fall verkündet, in dem der Mandantin die Übernahme in das Beamtenverhältnis mit der Begründung verweigert worden war, sie habe das Einstellungshöchstalter am Tage der Antragstellung überschritten.

Nach Realschule, Abschluss einer Ausbildung und anschließendem Besuch des Abendgymnasiums entschloss sich die Mandantin Lehrerin zu werden. Das Studium wurde erfolgreich abgeschlossen. Die anschließende Referendarzeit endete mit dem Zweiten Staatsexamen. Eine unbefristete Stelle als Lehrerin war jedoch nicht zu bekommen. Vier Jahre musste sie zunächst mehrere befristete Arbeitsverträge akzeptieren. Als sie dann endlich eine unbefristete Stelle erhielt, war die Freude dennoch getrübt. Eine Übernahme in das Beamtenverhältnis wurde nämlich von der Bezirksregierung abgelehnt, da sie das Einstellungshöchstalter von 35 Jahren um zwei Jahre überschritten hatte. Die Mandantin arbeitet seit dem als Lehrerin im Angestelltenverhältnis.

Nachdem die Europäische Union in der Antidiskriminierungsrichtlinie eine Diskriminierung wegen Alters verboten hatte, schöpfte sie neue Hoffnung und beantragte erneut ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis. Auch dieser Antrag wurde von der Bezirksregierung abgelehnt. Hiermit gab sich die Mandantin jetzt aber nicht zufrieden, sondern reichte Klage ein. Nachdem das Verwaltungsgericht Minden die Klage abgewiesen und das Oberverwaltungsgericht in Münster die Berufung zurückgewiesen hatten, wurde am 19.02.2009 vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig die Sache verhandelt. Jetzt kann sich die Mandantin über einen schönen Erfolg freuen. Das Bundesverwaltungsgericht hob nämlich die Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Minden und des Oberverwaltungsgerichts Münster auf und verpflichtete die Bezirksregierung über den Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis neu zu entscheiden. Bei dieser Entscheidung darf das Alter der Lehrerin nun keine Rolle mehr spielen. Sie wird sich nur noch – wie jeder andere Bewerber auch – einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen müssen.

Das Bundesverwaltungsgericht rügt in seiner Entscheidung die Verwaltungspraxis des Landes Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Jahren. In der Zeit von 2001 bis 2006 hat das Land nämlich auf der Grundlage des so genannten Mangelfächerlasses in zahlreichen Fällen Lehrerinnen und Lehrer, die das Einstellungshöchstalter überschritten hatten, dennoch in ein Beamtenverhältnis übernommen, weil sie die Lehrbefähigung für so genannte Mangelfächer hatten. Dieser Mangelfächerlass beruhte auf einer Ausnahmegenehmigung in der Laufbahnverordnung. Diese Ausnahmeregelung legt keine konkreten Grenzen für Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze fest. Vielmehr wird der Verwaltung insoweit »freie Hand« gelassen. Diese gesetzliche Konstruktion hält das Bundesverwaltungsgericht für unzulässig. Aus diesem Grunde könne einem Bewerber das Einstellungshöchstalter nicht entgegengehalten werden.

Darüber hinaus vertritt das Bundesverwaltungsgericht in der Entscheidung die Auffassung, dass das Einstellungshöchstalter nicht zu einer Altersdiskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union führe. Diese für alle angestellten Lehrerinnen und Lehrer enttäuschende Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts führt aber nicht dazu, dass die Frage, ob generell das Einstellungshöchstalter für Lehrerinnen und Lehrer von 35 Jahren in Nordrhein-Westfalen zulässig ist, vom Tisch ist. Zurzeit ist nämlich ein Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof anhängig, in dem die Frage des Einstellungshöchstalters problematisiert wird. Der Europäische Gerichtshof wird sich voraussichtlich Ende 2009/Anfang 2010 zu dieser Frage äußern. ■



**KLAUS KETTNER**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Befristung wegen Promotionserwerb nach TzBfG unzulässig

Das Arbeitsgericht Lübeck hat zugunsten einer von uns vertretenen Klägerin am 13.02.2009 entschieden, dass eine auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gestützte Befristung unwirksam ist, wenn als Befristungsgrund »Erwerb der Promotion« angegeben wird. Dies hat zur Folge, dass die Klägerin nunmehr in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen bedarf regelmäßig einer Rechtsgrundlage, da durch die Befristung der Kündigungsschutz umgangen wird. Nach dem TzBfG sind Befristungen zulässig, wenn es für diese Befristung sachliche Gründe gibt. Daneben ist die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 17.04.2007 geregelt. Vor diesem Zeitpunkt galten entsprechende Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (vor dem 17.04.2007 § 57 b Abs. 1 HRG) können Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter, die nicht promoviert sind, nach Abschluss des Studiums bis zu einer Dauer von sechs Jahren befristet werden, ohne dass hierfür ein besonderer Grund angegeben werden muss. Sinn dieser Regelung ist es, Nachwuchswissenschaftlern einen hinreichenden Zeitraum zur Qualifizierung und den Hochschulen einen hinreichenden Zeitraum zur Nachwuchsför-

derung zu geben. Die befristete Beschäftigung ohne Promotion nach dem WissZeitVG wurde auf maximal sechs Jahre beschränkt, da der Gesetzgeber davon ausging, dass diese Zeit ausreicht, um Nachwuchswissenschaftler an wissenschaftliche Arbeit heran zu führen und eine Doktorschrift und das Promotionsverfahren abzuschließen. Bisher gab es keine arbeitsgerichtlichen Urteile zu der Frage, ob wissenschaftliche Mitarbeiter, die innerhalb der sechs Jahre die Promotion nicht abgeschlossen haben, über diesen Zeitraum hinaus nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen befristet mit dem Zweck des Erwerbes der Promotion beschäftigt werden können. Das Arbeitsgericht Lübeck hat nunmehr entschieden, dass die befristete Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbes der Promotion im WissZeitVG (früher HRG) abschließend geregelt ist und dass eine weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit dem Zweck »Erwerb der Promotion« begründet werden kann. Häufig werden wissenschaftliche Mitarbeiter befristet mit reinen Dienstleistungsaufgaben beschäftigt, die mit wissenschaftlicher Tätigkeit nichts zu tun haben und in denen kein Raum zur Arbeit an der Promotion gegeben wird. In diesen Fällen besteht somit die Möglichkeit, sich in unbefristete Arbeitsverhältnisse einzuklagen, wenn die Sechs-Jahres-Grenze überschritten wurde und die Befristung weiterhin mit dem Zweck »Erwerb der Promotion« gerechtfertigt werden soll. ■

DR. FRANK SCHULZE

Fachanwalt für Verwaltungsrecht · Dipl.-Verwaltungswirt

Bundesverfassungsgericht erklärt die Vergabe von Führungspositionen lediglich in einem Beamtenverhältnis auf Zeit für verfassungswidrig

In einem von uns geführten Verfahren sowie in zwei weiteren Verfahren hat das Bundesverfassungsgericht am 19.06.2008 entschieden, dass die Vergabe von bestimmten Führungsämtern an Beamte lediglich in einem Beamtenverhältnis auf Zeit gegen das Grundgesetz verstößt. Das Bundesverfassungsgericht hat die entsprechenden gesetzlichen Regelungen im nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetz daher für verfassungswidrig erklärt.

Hintergrund des Verfahrens ist eine Regelung im nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetz, wonach bestimmte Führungspositionen (z.B. Schulleitungen an Gymnasien und Gesamtschulen) nur noch in einem Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben werden. Nach der gesetzlichen Regelung ruht nach Vergabe der Führungsposition das eigentlich bestehende Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Nach dem Ablauf der 1. Amtszeit wird geprüft, ob der Beamtin/dem Beamten die Führungsposition noch einmal in einem Beamtenverhältnis auf Zeit für eine 2. Amtszeit übertragen wird. Beide Amtszeiten haben eine Gesamtzeit von zehn Jahren. Erst nach Ablauf der 2. Amtszeit besteht die Möglichkeit, diese Führungsposition der Beamtin/dem Beamten in dem ursprünglichen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen. Sowohl nach Ablauf der 1. Amtszeit als auch nach Ablauf der 2. Amtszeit besteht die Möglichkeit, diese konkrete Führungsposition an eine andere Person zu vergeben. Die Beamtin/der Beamte fällt dann zurück auf das Beförderungsamtsamt, das sie/er zuvor im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit inne hatte.

Das Grundgesetz verlangt jedoch, dass alle beamtenrechtlichen Regelungen nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zu gestalten sind. Einer dieser Grundsätze besagt, dass Beförderungsamtsämter auf Lebenszeit übertragen werden. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts hat dieser Grundsatz eine entscheidende Bedeutung für die Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe, eine stabile, an Recht und Gesetz orientierte Verwaltung im politischen Kräftespiel sicherzustellen. Die Übertragung eines Amtes auf Lebenszeit soll verhindern, dass bei der Anwendung und Umsetzung des geltenden Rechts durch die Beamtin/den Beamten sachwidrige Erwägungen angestellt wer-

den. Die vom Land Nordrhein-Westfalen angeführten Argumente, mit denen die Notwendigkeit der Vergabe von Führungsämtern in einem Beamtenverhältnis auf Zeit dargelegt werden sollte, werden in dem Beschluss vollständig zurückgewiesen.



Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat zur Konsequenz, dass in Zukunft Führungsämter nicht mehr in einem Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben werden dürfen. Vielmehr wird das entsprechende Amt – wie früher auch – in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vergeben. Beamtinnen und Beamte, denen ein Führungsamt erst vor kurzem in einem Beamtenverhältnis auf Zeit verliehen worden ist, können hiergegen jetzt noch ein Rechtsmittel einlegen. Die Rechtsmittelfrist läuft im Regelfall ein Jahr nach der Ernennung ab. Beamtinnen und Beamte, denen ein Beförderungsamtsamt in einem Beamtenverhältnis auf Zeit schon vor länger als einem Jahr verliehen worden ist, sollten einen Antrag auf sofortige unbefristete Vergabe dieses Beförderungsamtes stellen. Über diesen Antrag muss ermessensfehlerfrei entschieden werden. Eine Entscheidung, die einen verfassungswidrigen Zustand auch für die Zukunft festschreiben würde, wäre ermessensfehlerhaft. ■

**KLAUS KETTNER**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Bezahlung nach Lebensalterstufen ist Altersdiskriminierung

In einer Aufsehen erregenden Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg am 11.09.2008 (AZ 20 Sa 2244/07) entschieden, dass die Lebensalterstufen im Vergütungssystem des BAT eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. Der Kläger war aufgrund seines Alters in die Lebensalterstufe 39 eingestuft und hat mit der Klage eine Bezahlung nach der höchsten Altersstufe durchgesetzt.

Der BAT wird für die Angestellten des Landes Berlin noch angewendet. Es stellt sich die Frage, ob diese Entscheidung auch für mittlerweile in die neuen Tarifverträge übergeleitete Beschäftigte Bedeutung haben könnte. Diese werden zwar nicht mehr nach Lebensalterstufen bezahlt, ihr Vergleichsentgelt im Zeitpunkt der Überleitung in die neuen Tarifverträge TVöD und TV-L wurde jedoch zumindest im Bereich des Bundes und der Länder nach den seinerzeit gezahlten Lebensalterstufen bemessen. Beschäftigte, die seinerzeit nicht nach den höchsten Lebensalterstufen

bezahlt wurden, wären im Rahmen der Überleitung unter Umständen einer höheren Stufe in den jetzigen Entgeltgruppen zugeordnet worden. Dies kann auch heute noch Auswirkungen auf die Höhe der Vergütung haben. Diese Beschäftigten können zwar nicht verlangen, dass sie rückwirkend seit Überleitung höher vergütet werden, sie können aber verlangen, dass ihr Vergleichsentgelt neu berechnet wird und dass die Stufenzuordnung ggf. korrigiert wird. Eine etwaige höhere Vergütung kann für sechs Monate rückwirkend geltend gemacht werden. Alle Ansprüche, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, verfallen innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit. Es ist daher zu raten, sofort rückwirkend die Zahlung der höheren Vergütung für sechs Monate schriftlich einzufordern.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Revision zugelassen, so dass in dieser Frage demnächst eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ergehen wird.

Das Arbeitsgericht Marburg hat in einer Entscheidung vom 26.09.2008 in der unterschiedlichen Vergütungshöhe nach Lebensalterstufen zwar ebenfalls eine Diskriminierung wegen Alters gesehen, die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern durch die Lebensalterstufen jedoch als gerechtfertigt angesehen. ■

KLAUS KETTNER*Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht*

Personalvertretungsrecht für Beschäftigte sichern, die bei Dritten arbeiten

Im Zuge vorgegeblicher Verwaltungsmodernisierungen sowie im Zuge von Privatisierungen öffentlicher Daseinsvorsorge kommt es vermehrt zum Einsatz von Beschäftigten bei anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern, die nicht Arbeitsvertragspartner der Beschäftigten sind. Die personalvertretungsrechtliche Zuordnung dieser Beschäftigten ist dabei weitgehend ungeregelt. Welche Personalvertretung ist zuständig? Bei welcher Behörde oder welchem Arbeitgeber besteht ein aktives oder passives Wahlrecht?

Im Zuge der Hartz-IV-Reformen arbeiten Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit und der Kommunen in den – mittlerweile für verfassungswidrig erklärten – Arbeitsgemeinschaften. Im Rahmen der Reform des Tarifrechtes im öffentlichen Dienst sind in § 4 TVöD/TV-L erstmalig die Abordnung (vorübergehende Beschäftigung ggf. bei einem anderen Arbeitgeber), die Zuweisung (vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem TVöD/TV-L nicht zur Anwendung kommen) und die Personalgestellung (dauerhafte Beschäftigung bei einem Dritten) geregelt. Im Rahmen der sog. Kommunalisierung von Aufgaben des Umweltrechtes werden Arbeitnehmer des Landes dauerhaft in Kommunen beschäftigt. Im Rahmen der Reform der Versorgungsverwaltung werden die ehemaligen Arbeitnehmer der Versorgungsämter in Kommunen beschäftigt, wobei ihr Arbeitsverhältnis zum Land bestehen bleibt. In allen Fällen ist an eine Anpassung des Personalvertretungsrechts seitens des Gesetzgebers nicht gedacht worden. Hinzu kommen ähnlich gelagerte Probleme beim Einsatz von Leiharbeitnehmern sowie bei der Beschäftigung von sog. 1-Euro-Kräften.

Das Verwaltungsgericht Köln hat in einer Entscheidung vom 20.02.2008 (34 K 1928/07.PVL) Mitbestimmungsrechte des Personalrats einer Kommune hinsichtlich von Beschäftigten der Kommune, die in einer Hartz-IV-Arbeitsgemeinschaft eingesetzt werden, mit der Begründung abgelehnt, dass die Beschäftigten keine Beschäftigten der Kommune im Sinne des LPVG NW mehr seien. Ist diese Entscheidung richtig, würden die Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften personalvertretungsrechtlich nicht mehr vertreten. Ihnen stünde auch das aktive und passive Wahlrecht nicht zu. Bei den Arbeitsgemeinschaften selbst kann ein Personalrat nicht gewählt werden, da diese keine Dienststelle im Sinne des LPVG sind.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main hat am 03.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV – entschieden, dass Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen nach § 9 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes das aktive Wahlrecht für den Personalrat derjenigen Dienststelle zusteht, in der sie seit mindestens drei Monaten aufgrund einer Arbeitnehmerüberlassung tätig sind. Das Verwaltungsgericht Frankfurt hat die Beschäftigteneigenschaft im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes für Leiharbeitnehmer anerkannt.

Unseres Erachtens kann es nicht sein, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ohne Personalvertretung sind. Dementsprechend sollten die Personalräte der Vertragsarbeitgeber die Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen, die Beschäftigte betreffen, die nicht mehr in die Dienststelle eingegliedert sind, notfalls gerichtlich geltend machen. In entsprechenden Verfahren werden Personalräte durch uns vertreten. Auch wenn diese gerichtlichen Verfahren letztlich erfolglos sein sollten, können die entsprechenden gerichtlichen Entscheidungen genutzt werden, um Druck auf die Politik auszuüben. Derzeit ist nicht erkennbar, dass die Politik sich dieses Problems in irgendeiner Weise annimmt. Alle personalvertretungsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Beschäftigten bei Dritten müssen dringend geklärt werden. Auch das gesellschaftliche und politische Problembewusstsein in diesen Fragen muss geschaffen werden. Dies geht nur, wenn entsprechende Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen gegenüber diesen Beschäftigten eingefordert werden. ■

Bundesverfassungsgericht entscheidet über die Angemessenheit der Besoldung von Professoren



Im Jahre 2002 regelte der Bundesgesetzgeber die Besoldung von Professorinnen und Professoren neu. Die früher nach Dienstaltersstufen gegliederte C-Besoldung wurde durch die altersunabhängige W-Besoldung ersetzt. Das sich aus den Besoldungsgruppen W2 und W3 ergebende Grundgehalt kann durch variable Leistungsbezüge erhöht werden. Diese Leistungsbezüge können aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden. Damit wurde vom Gesetzgeber erstmalig in einem Teilbereich der beamtenrechtlichen Besoldung eine Leistungsvergütung als wesentlicher Bestandteil der Bezüge eingeführt.

Diese Neuregelung war von Anfang an unter Juristen heftig umstritten. Sie steht nämlich in einem erheblichen Spannungsverhältnis zu dem im Beamtenrecht verfassungsrechtlich vorgegebenen Grundsatz, wonach Beamte zu alimentieren sind. Dieses Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, den Beamten und seine Familie lebenslang seinem Amt angemessen zu alimentieren, d.h. ihm nach seinem Dienststrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Es stellt sich dann die Frage, ob diese verfassungsrechtliche Vorgabe auch dann erfüllt wird, wenn einer Professorin oder einem Professor keine zusätzlichen Leistungsbezüge gewährt werden.

Über diese Frage hatte im Dezember 2008 das Verwaltungsgericht Gießen zu entscheiden. Ein Hochschullehrer, der nach der Besoldungsgruppe W 2 besoldet wird, hatte sich mit einer Klage an das Gericht gewandt, weil nach seiner Auffassung die Besoldung nicht dem verfassungsrechtlichen Alimentationsprinzip entspreche und daher zu niedrig sei. Ihm würden keine zusätzlichen Leistungsbezüge gewährt. Das bloße Grundgehalt sei nicht angemessen. Das Verwaltungsgericht hält diese Argumentation für zutreffend. Da die Besoldung von Professorinnen und Professoren aber durch ein Gesetz geregelt ist, konnte das Verwaltungsgericht nicht selbst abschließend über diese Frage entscheiden. Es hat daher dem Bundesverfassungsgericht die Angelegenheit vorgelegt, damit dieses darüber entscheiden kann, ob die in Rede stehende Besoldung mit dem Alimentationsprinzip im Einklang steht.

Zwar stehe es dem Gesetzgeber im Rahmen seines weiten gesetzgeberischen Spielraums frei, das Besoldungsrecht fortzuentwickeln, verschiedenartige Gesichtspunkte zu berücksichtigen, neue Akzente zu setzen und zum Beispiel auch die Struktur der Besoldungsordnungen zu ändern. Im vorliegenden Fall sei aber der verfassungsrechtlich gewährleistete Kernbestand des Alimentationsprinzips nicht gewahrt. Die neu geregelte Besoldung von Professorinnen und Professoren stelle keine angemessene Alimentierung dar. Dabei sei ausschließlich auf das Grundgehalt ohne Berücksichtigung der Leistungsbezüge abzustellen. In dem vorgesehenen Vergabesystem würden nämlich die Leistungsbezüge denknötwendig voraussetzen, dass eine nicht unerhebliche Zahl von Professoren keine Leistungszulagen erhalten könnten, damit für ausgesuchte Kandidaten ausreichende Mittel zur Verfügung stehen würden. Im Vergleich zur früher bestehen Besoldung sei das Besoldungsniveau um etwa 25 % abgesenkt worden, obwohl sich weder die Aufgaben, noch die Verantwortungsbereiche geändert hätten. Eine nachvollziehbare Begründung hierfür gebe es nicht.

Ferner würde die neue Besoldung nicht dem sich aus dem Alimentationsprinzip ergebenden so genannten Abstufungsgebot entsprechen. Danach seien die Bezüge der Beamten, entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit und Verantwortung der Ämter, abzustufen. Nach den Berechnungen des Verwaltungsgerichts könne aber zum Beispiel ein akademischer Rat der Besoldungsgruppe A 13 im Endgrundgehalt mehr verdienen als

der ihm vorgesetzte W3-Professor. Schließlich würden außerhalb des öffentlichen Dienstes für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten höhere Gehälter gezahlt.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht absehbar, wann das Bundesverfassungsgericht in dieser Angelegenheit eine Entscheidung treffen wird. Betroffene Professorinnen und Professoren sollten daher jeweils bei der zuständigen Stelle ihrer bisherigen Besoldung widersprechen und von ihrem Dienstherrn verlangen, dass sie amtsangemessen besoldet werden. Der Eingang dieses Antrags sollte jeweils bestätigt werden. Sodann kann einer Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zugestimmt werden. Diese Vorgehensweise ist von entscheidender Bedeutung, um dem jeweils Betroffenen einen Nachzahlungsanspruch für den Fall zu sichern, dass das Bundesverfassungsgericht der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts Gießen folgt und der Gesetzgeber anschließend eine erhöhte Besoldung festlegt. In vergleichbaren Verfahren in der Vergangenheit haben die zuständigen Behörden sich nämlich geweigert, auch denjenigen eine Besoldungsnachzahlung zu gewähren, die vorher ihrer Besoldung nicht widersprochen hatten. ■

KLAUS KETTNER

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

EuGH: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bleibt trotz Krankheit bestehen



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 20.01.2009 entschieden, dass der Jahresurlaub eines Arbeitnehmers nicht erlischt, wenn dieser innerhalb des Kalenderjahres und bis zum Ende des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig ist und seinen Urlaub nicht nehmen kann.

Nach § 26 TVöD ist der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren; ist dies aus persönlichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, kann er übertragen werden und muss bis zum 31.03. oder, wenn dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder dienstlichen Gründen nicht möglich ist, spätestens bis zum 31.05. des Folgejahres angetreten werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundsarbeitsgerichts (BAG) war der Urlaub verfallen, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ablauf des Übertragungszeitraumes genommen werden konnte. Dieser Rechtsprechung wird durch die neue Entscheidung des EuGH ein Riegel vorgeschoben. Der Verlust des Urlaubsanspruches sei nur dann möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer auch tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, seinen Urlaub zu nehmen. Arbeitnehmer, die während des gesamten Kalenderjahres und über den Übertragungszeitraum hinaus krank geschrieben seien, hätten diese Möglichkeit jedoch nicht. Gleiches gelte auch, wenn die Arbeitnehmer vor ihrer Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr gearbeitet haben. ■



DR. STEFANIE LOROCH
Rechtsanwältin

Amtsangemessene Beschäftigung bei Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost

Beamte haben einen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung, dies gilt auch im Hinblick auf die Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundesbahn und Bundespost. Beamte dürfen keiner Behörde zugewiesen werden, deren Zweck sich darin erschöpft, sie auf unbestimmte Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen und vorübergehende Einsätze heranzuziehen.

Ende 2008 hat das Bundesverwaltungsgericht noch einmal explizit klargestellt: »Die Deutsche Telekom AG muss den verfassungsrechtlichen Anspruch eines bei ihr tätigen Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung erfüllen, sobald ihn der Beamte geltend macht. Die Aufforderung, sich auf freie Stellen zu bewerben, verstößt dagegen gegen Art. 33 Abs. 5 GG.« (BVerwG, Urteil vom 18.09.2008 – 2 C 126.07).

Aus der allgemeinen Pflicht zum vollen beruflichen Einsatz gemäß § 54 Satz 1 BBG ergebe sich keine Bewerbungspflicht des Beamten. Weigert sich der Beamte, den Bewerbungsaufforderungen Folge zu leisten, verletze er keine Dienstpflicht, so das Bundesver-

waltungsgericht. Denn derartige Bewerbungen eröffnen nur die ungewisse Möglichkeit, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten. Die erfolglosen Bewerber bleiben letztlich ohne amtsangemessene Beschäftigung.

Der Disziplinarsenat hatte in einem Urteil aus dem Jahr 2004 ausgeführt, von dem Beamten könne eine aktive Mitwirkung an der Vermittlung in eine neue Beschäftigung eines anderen Unternehmensteils erwartet werden, dies betreffe auch Bewerbungsschreiben (BVerwG, 07.09.2004 – 1 D 20/03). In den Urteilsgründen aus dem Jahr 2008 wird hierauf Bezug genommen und deutlich hervorgehoben, dass dies nur gelte, solange der Beamte die Bedingungen akzeptiere, die der Dienstherr für den Zustand der Beschäftigungslosigkeit aufgestellt hat. Sobald der Beamte jedoch seinen Beschäftigungsanspruch geltend mache, treffe den Dienstherrn eine Bringschuld – das heißt, der Dienstherr muss tätig werden, nicht der Beamte. ■

Stufenzuordnung nach § 16 TVöD/TV-L mitbestimmungspflichtig



KLAUS KETTNER

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 27.08.2008 – 6 P 11.07 – entgegen der fast einheitlichen Rechtsprechung der unteren Instanzen entschieden, dass die Zuordnung von neu eingestellten Beschäftigten zu den Stufen der Entgelttabelle eine Eingruppierung darstellt und mitbestimmungspflichtig ist (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG; § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NW). Das Mitbestimmungsrecht kann nicht nur in der Zukunft, sondern auch rückwirkend für alle seit Inkrafttreten des TVöD bzw. TV-L vorgenommenen Einstellungen eingefordert werden.

Zu Zeiten des BAT erfolgte die Zuordnung zu den Stufen bzw. den Lebensaltersstufen rein mechanisch, was bedeuten soll, dass keinerlei Entscheidungsspielräume der Dienststelle bestanden. Eine Beteiligung des Personalrates bei der Stufenzuordnung kam daher nicht in Betracht. Nur auf den ersten Blick sind die entsprechenden Regelungen der neuen Tarifverträge genauso aufgebaut. In § 12 TVöD/TV-L ist die Eingruppierung in die Entgeltgruppen geregelt, während § 16 TVöD/TV-L eine Regelung über die Stufen der Entgelttabelle enthält. Im Gegensatz zu den Regelungen des BAT erfolgt die Stufenzuordnung jedoch nicht mehr schematisch. Erkennt der Arbeitgeber bei der Einstellung von Beschäftigten Zeiten einschlägiger Berufserfahrung sowie Zeiten vorheriger förderlicher Berufstätigkeit an, wird der Beschäftigte nicht der Stufe 1 zugeordnet, sondern rückt nach § 16 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 bis 4 TVöD/§ 16 Abs. 2 Satz 2 bis 4 TV-L in eine höhere Stufe. Ebenso wie bei der Zuordnung zu den Entgeltgruppen wird der Arbeitnehmer also im Rahmen der Einstellung auch bei Stufenzuordnung in ein kollektives Entgeltschema eingereiht. Die Stufenzuordnung im Sinne der Tarifverträge ist daher eine Eingruppierung im Sinne der Personalvertretungsgesetze.

Der Personalrat kann verlangen, dass ihm alle seit Inkrafttreten der neuen Tarifwerke anlässlich von Einstellungen vorgenommenen Einstufungen nachträglich zur Mitbestimmung vorgelegt werden. ■

DR. STEFANIE LOROCH

Rechtsanwältin

Geltendmachung eines Leistungsentgeltes nach dem Tarifvertrag »Leistungsanreizsystem« der DB AG



Das Oberverwaltungsgericht des Landes Nordrhein-Westfalen hatte sich 2006

mit der Frage auseinanderzusetzen, inwieweit Tarifverträge auf der DB AG zugewiesene Beamte Anwendung finden (OVG NRW, Urteil vom 22.06.2006 - 1 A 2632/04). In diesem Zusammenhang führte der Senat aus, der Beamte sei nicht Arbeitnehmer der Aktiengesellschaft, sondern habe einen einheitlichen Status als unmittelbarer Bundesbeamter des Bundesbahnvermögens; der Bund ist daher nach wie vor Dienstherr des Beamten. Anlässlich der Zuweisung wird kein zusätzliches Arbeitsverhältnis begründet und kein Arbeitsvertrag mit der DB AG geschlossen. Die Arbeitnehmereigenschaft wird lediglich für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes fingiert.

Hintergrund des Rechtsstreits vor dem OVG war das tarifvertraglich geregelte Leistungsanreizsystem im personenbedienten Verkauf im Unternehmensbereich Fernverkehr LAS-TV vom 27.03.1998. Leistungsprämien nach diesem System seien keine Bezüge im Sinne des § 2 Abs. 1 BBesG, so das OVG. Sie besäßen keinen Alimentationscharakter, sondern seien vielmehr ein Instrument zur Steigerung des Leistungswillens der Bahnbediensteten im Interesse der Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit und damit eine Leistung besonderer Art.

Der oben angesprochene einheitliche Status als Beamter hat zur Konsequenz, dass bei Streitigkeiten über die Zahlung einer solchen Prämie nicht die Anrufung der ordentlichen Gerichte möglich, sondern nur der Verwaltungsrechtsweg eröffnet ist. Damit weicht der Senat von der Auffassung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (Beschluss vom 26.01.1995 - 4 S 3368/94) ab.

Anspruchsgrundlage für einen Prämienanspruch des Beamten ist nach Auffassung des OVG nicht der Tarifvertrag. Dieser gelte aufgrund fehlender Arbeitnehmereigenschaft nicht unmittelbar. Vielmehr komme den tarifvertraglichen Regelungen, den entsprechenden Protokollnotizen und Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Beamten der Charakter von Verwaltungsvorschriften zu.

Der Einzelne kann aus Verwaltungsvorschriften indes keinen unmittelbaren Anspruch herleiten. Die Bindungswirkung erstreckt sich grundsätzlich nur auf den Innenbereich der Verwaltung. Infolge der praktischen Anwendung begründen sie jedoch vor dem Hintergrund des Gleichheitsgrundsatzes (Art. 3 GG) eine Selbstbindung der Verwaltung, aus der der Beamte einen eigenständigen Anspruch ableiten kann. ■

**KLAUS KETTNER**

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Tarifliche Unkündbarkeit ist im Kern erhalten geblieben

Nach § 53 Abs. 3 BAT waren Arbeitnehmer nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, unkündbar. Ihnen konnte nur noch aus in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos (außerordentlich) gekündigt werden (§ 55 Abs. 1 BAT). Auch nach § 34 Abs. 2 TVöD bzw. TV-L können Beschäftigte nach Vollendung des 40. Lebensjahres und einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Ein solcher liegt z. B. dann vor, wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber bestohlen hat. Der tarifliche Kündigungsschutz der längerfristig Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat sich somit so gut wie nicht geändert. Lediglich betriebsbedingte Kündigungen bei Auflösung der gesamten Dienststelle sollen in Zukunft in gewissem Maße erleichtert sein. Für die Beschäftigten, die beim Tarifwechsel zum 01.10.2005 bzw. zum 01.11.2006 bereits tariflich unkündbar waren, hat sich die rechtliche Situation überhaupt nicht geändert. Dennoch versuchen öffentliche Arbeitgeber vermehrt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zum Zwecke des Personalabbaus zu überreden. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Vermeidung einer Kündigung erfolgt. Hier soll die Verunsicherung der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Tarifwechsel ausgenutzt werden, um Personal abzubauen. Auflösungsverträgen im öffentlichen Dienst sollte allenfalls nach ausführlicher rechtlicher Beratung zugestimmt werden. Im Regelfall ist es den öffentlichen Arbeitgebern nicht möglich, sich von Beschäftigten zu lösen, die älter als 40 Jahre sind und mehr als 15 Jahre beschäftigt wurden. Kündigungen, die gegenüber Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienst auf der Grundlage des Kündigungsschutzgesetzes bei Vorliegen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Gründe ausgesprochen werden können, sind im öffentlichen Dienst bei Erreichen der sogenannten Unkündbarkeit weiterhin nicht möglich. ■



DR. STEFANIE LOROACH

Rechtsanwältin

Reform des Widerspruchsverfahrens

Für die einen ist es die längst überfällige »Straffung« und Beschleunigung verwaltungsrechtlicher Auseinandersetzungen, für die anderen der Verlust einer kostengünstigen Rechtsschutzmöglichkeit: Die Reform des Widerspruchsverfahrens.

§ 68 Abs. 1 und 3 VwGO bestimmt, dass vor der Erhebung einer Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des Verwaltungsaktes in einem Vorverfahren zu prüfen sind. Einer solchen behördlichen Überprüfung bedarf es indes nicht, wenn ein Gesetz dies bestimmt.

Die Landesgesetzgeber sind mittlerweile tätig geworden und haben Regelungen geschaffen, die teilweise stark voneinander abweichen. In Bayern beispielsweise wurde in vielen Bereichen das Widerspruchsverfahren abgeschafft, u.a. im Schul-, Sozial- und Landesbeamtenrecht sowie dem Prüfungsrecht dabei jedoch ein Wahlrecht eingeräumt. D.h., der Bürger kann alternativ direkt Klage erheben oder zuvor das Widerspruchsverfahren durchführen.

In Nordrhein-Westfalen wurde das Widerspruchsverfahren durch das Zweite Bürokratieabbaugesetz aus dem Jahr 2007 ebenfalls weitgehend abgeschafft. Gem. § 6 Abs. 1 AG VwGO NRW ist ein Widerspruch gegen belastende Verwaltungsakte, die während des Zeitraums vom 01.11.2007 bis zum 31.10.2012 bekannt gegeben werden, grundsätzlich nicht mehr zulässig. Etwas anderes gilt jedoch im Prüfungs-, Schul- und Ausbildungsförderungsrecht sowie im Rundfunkgebührenrecht, außerdem soweit Bundesrecht oder Europarecht die Durchführung eines Vorverfahrens erfordern. Sonderregelungen gibt es zugleich für Fälle der Drittbetroffenheit. Ein Wahlrecht wie in Bayern besteht indes nicht.

Als durchaus problematisch erweist sich die weitgehende Abschaffung des Widerspruchsverfahrens im Bereich des Beamtenrechts. Dienstrechtliche Beurteilungen müssen nun unmittelbar mit der Klage angefochten werden. Dies ist nicht nur aus finanzieller Sicht nachteilig (mit Einreichung der Klage werden zugleich Gerichtskosten fällig), sondern auch vor dem Hintergrund des Prüfungsumfangs der Gerichte. Ähnlich wie bei prüfungsrechtlichen Entscheidungen stehen den beurteilenden Vorgesetzten Bewertungsfreiräume zu, die das Gericht nicht antasten kann. Eine vollumfängliche Überprüfung ist daher nicht mehr gewährleistet. Das im Prüfungsrecht bereits etablierte außergerichtliche, gesetzlich nicht normierte Überdenkungsverfahren könnte hier möglicherweise Abhilfe schaffen. Es gibt jedoch Behörden, die die Durchführung mit Hinweis auf das abgeschaffte Widerspruchsverfahren ablehnen. Es wird sich zeigen, wie die Rechtsprechung in NRW mit diesem Problem in Zukunft umgehen wird.

In Niedersachsen hat man mit dem Gesetz zur Modernisierung der Verwaltung vom 31.12.2004 zwar ebenfalls grundsätzlich das Vorverfahren abgeschafft, jedoch zahlreiche Ausnahmen beibehalten; so ausdrücklich im Landesbeamtenengesetz auch für die Überprüfung dienstrechtlicher Beurteilungen.

Festzustellen ist, dass die unterschiedlichen Landesregelungen der Übersichtlichkeit für den Bürger nicht dienlich sein dürften. Ob diese Form der »Straffung« des Verfahrens langfristig die gewünschten Effizienzeffekte erbringt, bleibt abzuwarten. ■

KLAUS KETTNER

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Altersteilzeit jetzt durchsetzen

Noch bis zum Ende des Jahres 2009 haben Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ). Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 01.01.2010 beginnen.



Immer wieder versuchen öffentliche Arbeitgeber, den Anspruch auf Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen abzulehnen. Die Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit bei über 60-Jährigen ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche oder dienstliche Bedürfnisse entgegen stehen (§ 2 Abs. 3 TV ATZ).

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 23.01.2007 entschiedenen Fall hat der Arbeitgeber den Anspruch auf Altersteilzeit abgelehnt, weil bereits mehr als 5 % der Beschäftigten Altersteilzeitarbeitsverträge besitzen würden. Er berief sich dabei auf eine Regelung des Altersteilzeitgesetzes (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ATG, sog. Überforderungsschutz). Das BAG hat der Argumentation des Arbeitgebers eine Absage erteilt. Der Arbeitgeber könne sich auf den sog. Überforderungsschutz nur dann berufen, wenn gerade durch den neuen Altersteilzeitarbeitsvertrag des Klägers die 5%-Quote überschritten würde.

In einem weiteren am 23.01.2007 entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers nicht grundsätzlich abgelehnt, bot allerdings nur eine Altersteilzeitbeschäftigung für die Dauer von zwei Jahren an, obwohl der Arbeitnehmer gerade das 60. Lebensjahr vollendet hatte. Das BAG hat klar gestellt, dass ein tariflicher Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit ungekürzter Laufzeit besteht. Der Arbeitgeber kann nicht willkürlich einen Altersteilzeitarbeitsvertrag mit kürzerer Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses anbieten.

Des Weiteren können sich die Arbeitgeber zur Ablehnung des Anspruches auf Altersteilzeit nicht auf die Kosten berufen, die bei Nachbesetzung des Arbeitsplatzes zusätzlich für den neu eingestellten Arbeitsplatzinhaber anfallen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat am 20.11.2006 entschieden, dass diese Kosten der Altersteilzeit immanent sind und keine dringenden betrieblichen Gründe zur Ablehnung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 3 TV ATZ darstellen. ■

Übernahme in das Beamtenverhältnis trotz chronischer Erkrankung?



Stellt eine chronische Erkrankung ein Hindernis für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis dar? Gilt dies selbst dann, wenn die Erkrankung aktuell keine Beschwerden verursacht, ein späterer Krankheitsschub aber nicht ausgeschlossen ist? Diese Fragen stellen sich häufig, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber in das Beamtenverhältnis übernommen werden will. Schließlich verlangt das Gesetz, dass neben der fachlichen und charakterlichen Eignung auch die gesundheitliche Eignung für das angestrebte öffentliche Amt nachgewiesen wird. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die speziellen körperlichen Anforderungen, die beispielsweise Polizei- und Feuerwehrbeamte vorweisen müssen. Auch bei Verwaltungsbeamten wird die gesundheitliche Eignung durch eine amtsärztliche Untersuchung geprüft.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wird eine gesundheitliche Eignung nur dann bejaht, wenn eine große Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nicht erfolgen wird und keine lang andauernden Krankheitszeiten auftreten werden. Bei chronischen Erkrankungen wird diese Prognose, die vom Amtsarzt zu stellen ist, häufig zu Lasten der Bewerberin/des Bewerbers ausfallen.

Diese strengen gesundheitlichen Anforderungen für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis werden aber in Frage gestellt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im Jahr 2006 in Kraft getreten ist. Danach ist jede unmittelbare und jede mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung verboten. Führt somit eine chronische Erkrankung zu einer Behinderung, darf sie nicht zum Anlass genommen werden, eine Übernahme in das Beamtenverhältnis zu verweigern.

Rechtliche Probleme ergeben sich daraus, dass weder das AGG noch die dem Gesetz zu Grunde liegende Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union definieren, was unter einer Behinderung im Sinne des Gesetzes zu verstehen ist. Der Europäische Gerichtshof hat in einer Entscheidung vom 11.07.2006 entschieden, dass der Begriff der Behinderung eine Einschränkung umfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet. Im Gegensatz zu einer bloßen Erkrankung werde die Behinderung dadurch gekennzeichnet, dass diese Einschränkung wahrscheinlich für eine lange Dauer bestehen wird.

Die sich aus dieser Definition ergebenden Konsequenzen für die Prüfung der gesundheitlichen Eignung bei Übernahme in ein Beamtenverhältnis sind in der Rechtsprechung noch nicht geklärt. Kommt nämlich der Amtsarzt zu dem Ergebnis, dass eine spätere vorzeitige Versetzung in den Ruhestand aufgrund einer chronischen Erkrankung nicht vollständig ausgeschlossen werden kann, so würde die Weigerung, den Betroffenen in den Beamtenstatus zu übernehmen, dokumentieren, dass die Erkrankung ein Hindernis für die Teilnahme am Berufsleben darstellt. Das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung muss dann wieder dazu führen, dass die Bewerberin/der Bewerber dennoch in das Beamtenverhältnis übernommen wird.

Bis zu einer endgültigen Klärung dieser Rechtsfragen durch die Rechtsprechung sollten Bewerberinnen und Bewerber mit chronischen Erkrankungen, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden wollen, zunächst versuchen darzulegen, dass ihre Erkrankung das Risiko einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand oder von langen Krankheitszeiten nicht erhöht. Kann ein derartiger Nachweis aufgrund der Schwere oder der Besonderheiten der Erkrankung nicht geführt werden, sollte rechtzeitig ein Schwerbehindertenausweis bei der zuständigen Stelle beantragt werden. Auch wenn der Grad der Behinderung lediglich auf einen geringen Wert festgelegt wird, kann das Vorliegen einer Behinderung und folglich das Verbot einer Diskriminierung damit nachgewiesen werden. Wenn die für die Entscheidung zur Übernahme in das Beamtenverhältnis zuständigen Stellen dies nicht akzeptieren wollen, so sollten gegen die entsprechenden Entscheidungen in jedem Fall Rechtsmittel eingelegt werden. ■

Schriftformerfordernis bei Befristung – nachträgliche Schriftform ist unwirksam

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Eine nur mündliche Vereinbarung der Befristung ist nichtig mit der Folge, dass bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Wird erst nach Vertragsbeginn die Befristung schriftlich vereinbart bzw. ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, führt dies nicht dazu, dass die zunächst formnichtige Befristung wirksam wird. Der Beschäftigte steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr wiederholt klargestellt (vgl. Urteil vom 16.04.2008 – 7 AZR 1048/06 –).

Gerade bei Kettenbefristungen kommt es im öffentlichen Dienst häufig vor, dass der neue Vertrag, mit welchem die Verlängerung vereinbart werden soll, erst nach Ablauf der alten Befristung zur Unterschrift vorgelegt wird. In diesen Fällen entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn bereits vorher mündlich die befristete Verlängerung mit dem Arbeitgeber besprochen wurde. Anders liegt der Fall, wenn über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Dauer des Arbeitsverhältnisses

zunächst nicht gesprochen wurde und erst nach Arbeitsbeginn ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit einer Befristung geschlossen wurde. In all diesen Fällen ist es daher immer ratsam, sich rechtlichen Rat einzuholen, bevor irgendetwas unterschrieben wird.

War ein alter befristeter Vertrag wegen fehlender Schriftform unwirksam und wird ein neuer Vertrag nunmehr rechtzeitig vor Vertragsbeginn unterschrieben, kann man sich auf die Unwirksamkeit des alten Vertrages nicht mehr berufen.

Wichtig ist auch, dass die Unwirksamkeit einer Befristung spätestens innerhalb von drei Wochen nach Ablauf der vermeintlich vereinbarten Befristung gerichtlich geltend gemacht wird. ■



KLAUS KETTNER

Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Befristungen wegen Haushaltsmitteln überprüfen lassen

Durch die Befristung von Arbeitsverhältnissen wird immer der Kündigungsschutz umgangen. Aus diesem Grunde benötigen Befristungen von Arbeitsverhältnissen eine gesetzliche Grundlage. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gestattet die Befristung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes. Ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird.

Nicht alle Haushaltstitel für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern entsprechen den Anforderungen der Rechtsprechung an die Vorschrift des TzBfG. Die Befristung wegen Haushaltsmitteln ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung vorgesehen sind. Dies ist nicht der Fall, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen

von befristeten Arbeitsverhältnissen bereit gestellt werden oder dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer überwiegend Daueraufgaben des öffentlichen Arbeitgebers übertragen werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 07.05.2008 – 7 AZR 198/07 – klar gestellt.

Sind Arbeitsverhältnisse mit der Begründung befristet, dass eine Vergütung aus hierfür bereit gestellten Haushaltsmitteln erfolgt, lohnt sich immer eine rechtliche Überprüfung. Ist die Befristung unwirksam, steht der Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die Entfristung muss spätestens innerhalb von drei Wochen nach Ablauf des vereinbarten Vertragsendes gerichtlich geltend gemacht werden. ■

**KLAUS KETTNER**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Überleitung in den TVöD – Bildung des Vergleichsentgeltes

Nach § 5 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den TVöD war für die Zuordnung der Beschäftigten zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge zu bilden. Hierbei kam es zu verschiedenen Ungerechtigkeiten, die Gegenstand der in den Instanzen unterschiedlichen Rechtsprechung wurden. Nach und nach werden diese Rechtsfragen durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) abschließend entschieden, wobei die Entscheidungen nur zum Teil positiv für die Beschäftigten sind.

Am 18.12.2008 (Az 6 AZR 287/07) hat das BAG entschieden, dass einer Klägerin von Anfang an die Besitzstandszulage für die kinderbezogenen Entgeltbestandteile zustand, wenn sie im September 2005 Elternzeit in Anspruch nahm. Die Tarifvertragsparteien durften Arbeitnehmer, die im September 2005 Elternzeit in Anspruch nahmen, nicht vom Anspruch auf die Besitzstandszulage wegen kinderbezogener Entgeltbestandteile nach § 1 TVÜ-VKA ausnehmen. Diese Ausnahme verstieß gegen Art. 6 des Grundgesetzes (Schutz von Ehe und Familie).

Dem entgegen war die Klage eines Beschäftigten, der mit einer Person verheiratet war, die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen Familienzuschlag erhält, auf Einbeziehung des Verheiratetenzuschlages in das Vergleichsentgelt am 30.10.2008 vor dem BAG erfolglos (Az 6 AZR 682/07). Nach Auffassung des BAG waren die Tarifvertragsparteien berechtigt, bei der Bildung des Vergleichsentgeltes zur Sicherung des Besitzstandes den Ortszuschlag, den ein Ehepartner weiterhin erhielt, in der Weise zu berücksichtigen, dass der Verheiratetenzuschlag nicht in das Vergleichsentgelt einberechnet wurde.

Bereits am 26.10.2007 (Az 6 AZR 95/07) entschied das BAG, dass bei der Bemessung des Vergleichsentgeltes nur der Ortszuschlag der Stufe 1 (ledig) zugrunde zu legen ist, wenn der im Anwendungsbereich des BAT verbliebene Ehegatte des überzuleitenden Beschäftigten wegen einer Teilzeitbeschäftigung nur den entsprechend seiner Teilzeit gemäß § 34 BAT gekürzten Ortszuschlag beanspruchen kann. Diese Konstellation ist besonders ungerecht, da hier das Familieneinkommen durch den Tarifwechsel gekürzt wurde, obwohl dies nach den Grundsätzen der Tarifvertragsparteien eigentlich bei Überleitung in den TVöD nicht der Fall sein sollte.

Noch nicht vom BAG entschieden ist der Fall, dass der im Anwendungsbereich des BAT verbliebene Ehegatte lediglich befristet beschäftigt ist. Die Befristung kann dazu führen, dass zukünftig der Verheiratetenzuschlag gänzlich wegfällt. Nach den bisherigen Urteilen ist aber zu befürchten, dass auch in diesem Fall keine andere Entscheidung gefällt wird. ■

Über uns



BERND MEISTERERNST

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, einschließlich des dazu gehörenden Privatversicherungsrechts (Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung und private Krankenversicherung) sowie dem Versorgungsrecht freier Berufe (Ärzte- und Anwaltsversorgung usw.). Er ist ferner Rentenberater im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung.

Herr Meisterernst ist Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht. Er leitet das Fachinstitut für Sozialrecht beim Deutschen Anwaltsinstitut in Bochum, das sich der Aus- und Fortbildung von Rechtsanwälten auf dem Gebiet des Sozialrechts widmet.



MECHTILD DÜSING

Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Hochschulrecht (Numerus clausus), im Erbrecht und im europäischen Landwirtschaftsrecht.

Frau Düsing ist Rechtsanwältin und Notarin sowie Fachanwältin für Erbrecht und Verwaltungsrecht. Sie ist Autorin eines Buches zur europäischen Milchmarktordnung sowie zahlreicher Beiträge in juristischen und landwirtschaftlichen Fachzeitschriften.

Frau Düsing ist Mitglied des Vorstandes des Deutschen Anwaltvereins Berlin (DAV) und Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV.

Außerdem ist sie in vielen Frauenvereinigungen engagiert, zum Beispiel im Zonta International sowie im Deutschen Juristinnenbund.

DIETRICH MANSTETTEN

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im individuellen Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht und im Personalvertretungsrecht.

Herr Manstetten ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist regelmäßig als Referent in der arbeitsrechtlichen Fortbildung tätig.



DR. FRANK SCHULZE

Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist das Landwirtschaftsrecht, das Subventionsrecht sowie das Beamtenrecht. Sein besonderes Interesse gilt dem Erbrecht und Steuerrecht.

Herr Dr. Schulze ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht sowie Dipl.-Verwaltungswirt. Er ist Autor eines Buches zum europäischen Marktordnungsrecht sowie zahlreicher Beiträge in juristischen und landwirtschaftlichen Fachzeitschriften. Herr Dr. Schulze ist Mitglied des Deutschen Forums für Erbrecht e.V.





KLAUS KETTNER

Herr Kettner arbeitet in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht. Ein besonderer Schwerpunkt seiner arbeitsrechtlichen Tätigkeit ist das Recht des öffentlichen Dienstes.

Weiter umfasst die arbeitsrechtliche Tätigkeit das kollektive Arbeitsrecht (Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht).

Herr Kettner ist Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht.

WILHELM ACHELPÖHLER

Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist das Verwaltungsrecht, insbesondere das Hochschulrecht, das kommunale Abgabenrecht, das Kommunalverfassungsrecht sowie das öffentliche Baurecht.

Herr Achelpöhler ist Fachanwalt für Verwaltungsrecht. Er ist Autor zahlreicher Beiträge zum Hochschul- und Kommunalrecht. Er wurde mehrfach von Gesetzgebungsorganen der Länder als Sachverständiger auf dem Gebiet des Hochschulrechts und des Polizeirechts angehört.

Herr Achelpöhler war vor seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt wissenschaftlicher

Mitarbeiter am Institut für Öffentliches Wirtschaftsrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster bei Prof. Dr. Dirk Ehlers. Er ist Mitglied im Ausschuss Gefahrenabwehrrecht des Deutschen Anwaltsvereins, im Republikanischen Anwaltsverein/Anwältinnen und Anwälte für Demokratie und Menschenrechte und der International Association Of Lawyers Against Nuclear Arms, IALANA, Deutsche Sektion.



PROF. DR. AXEL STEIN

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Arbeits- und im Erbrecht. Herr Rechtsanwalt Prof. Dr. Stein ist Autor rechtswissenschaftlicher Bücher und Beiträge auf diesen Gebieten. Bis zu seinem Eintritt in die Sozietät arbeitete er als Hochschullehrer an der Fachhochschule Münster, der Universität Hannover und der Universität Magdeburg. Während dieser Zeit war er vielfach als Referent bei Schulungen von haupt-

und ehrenamtlichen Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit

sowie von Betriebs- und Personalräten tätig. Auch heute ist Herr Rechtsanwalt

Prof. Dr. Stein regelmäßig als Referent in der arbeitsrechtlichen Fortbildung tätig.

BURKARD LENSING, LL.M.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Vertrags-, Wirtschafts- und Zivilrecht.

Hierzu zählen u. a. privates Bau-, Verkehrs- und Mietrecht. Sein besonderes Interesse gilt dem Problemkomplex Versicherung / Haftung / Schaden.

Rechtsanwalt Lensing ist Fachanwalt für Versicherungsrecht. Er hat den Postgraduiertenstudiengang Versicherungsrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität absolviert. Er führt den Titel »Master of Insurance Law« (LL.M.). Vor seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt war Rechtsanwalt Lensing wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für öffentliches Wirtschaftsrecht an der Universität

Münster. Er ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft »Versicherungsrecht« sowie im Arbeitskreis »Personen- und Krankenversicherung« im Deutschen Anwaltsverein. Ferner ist er Mitglied des Fördervereins der Forschungsstelle für Versicherungswesen der Universität Münster.



DR. DIRK SCHUMACHER

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im allgemeinen Wirtschaftsrecht und im Landwirtschaftsrecht. Sein besonderes Interesse gilt dem Gebiet des Computer- und Internetrechts, dem Gesellschaftsrecht und der Anwaltschaft.

Herr Dr. Schumacher ist Autor eines Buchs zum Computerrecht und mehrerer Beiträge zum Softwarerecht in Fachzeitschriften. Vor seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster bei Prof. Dr. Thomas Hoeren im Rahmen eines vom Verein zur Förderung eines Deutschen Forschungsnetzes geförderten Projekts tätig.



VERONICA BUNDSCHUH

Frau Rechtsanwältin Bundschuh ist im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht tätig. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Beratung und Vertretung von Betriebsräten, bei Rechtsfragen der Unternehmensstrukturierung, der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung sowie beim Einsatz moderner Informationstechnologien im Betrieb und bei insolvenzrechtlichen Fragen.

Frau Bundschuh ist Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie kann auf eine mehrjährige Tätigkeit in einem großen Industrieunternehmen zurückblicken. Frau Bundschuh ist als Referentin in der arbeitsrechtlichen Weiterbildung tätig.

DR. RITA COENEN

Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Scheidungs-, Sozial- und Unterhaltsrecht.

Frau Dr. Coenen ist Fachanwältin für Familien- und Sozialrecht. Sie ist Autorin verschiedener Beiträge zum Familien- und Verfahrensrecht in juristischen Fachzeitschriften.

Frau Dr. Coenen ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Familienrecht des Deutschen Anwaltvereins.



DR. STEFANIE LOROCH

Frau Rechtsanwältin Loroach ist auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts tätig. In diesem Zusammenhang bearbeitet sie vornehmlich die Bereiche des Beamtenrechts sowie des Schul- und Hochschulrechts. Ihr Interesse gilt hierbei insbesondere den speziellen Problemen des Prüfungsrechts, der Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen und schulrechtlichen Fragestellungen.

ANTJE DUDENBOSTEL

Frau Rechtsanwältin Dudenbostel ist auf dem Gebiet des Sozial-, Familien- und Arbeitsrechts tätig.



Bernd Meisterernst

Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, Notar a. D.

Tel. 0251 / 5 20 91-18

meisterernst@meisterernst.de

Mechtild Düsing

Notarin, Fachanwältin für Erbrecht und Verwaltungsrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-19

duesing@meisterernst.de

Dietrich Manstetten

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-16

manstetten@meisterernst.de

Dr. Frank Schulze

Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Dipl.- Verwaltungswirt

Tel. 0251 / 5 20 91-13

schulze@meisterernst.de

Klaus Kettner

Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-16

kettner@meisterernst.de

Wilhelm Achelpöhler

Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-15

achelpoehler@meisterernst.de

Prof. Dr. Axel Stein

Rechtsanwalt

Tel. 0251 / 5 20 91-0

post@meisterernst.de

Burkard Lensing, LL.M.

Fachanwalt für Versicherungsrecht, Master of Insurance Law

Tel. 0251 / 5 20 91-32

lensing@meisterernst.de

Dr. Dirk Schuhmacher

Rechtsanwalt

Tel. 0251 / 5 20 91-32

schuhmacher@meisterernst.de

Veronica Bundschuh

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-23

bundschuh@meisterernst.de

Dr. Rita Coenen

Fachanwältin für Familien- und Sozialrecht

Tel. 0251 / 5 20 91-25

coenen@meisterernst.de

Dr. Stefanie Loroach

Rechtsanwältin

Tel. 0251 / 5 20 91-33

loroach@meisterernst.de

Antje Dudenbostel

Rechtsanwältin

Tel. 0251 / 5 20 91-18

dudenbostel@meisterernst.de

Diese Broschüre steht auch im Internet als Download-Datei zur Verfügung.

www.meisterernst.de