



ZAUNKÖNIG 2016/ 8

Liebe Leserinnen und Leser,

seit der letzten Ausgabe wir immer noch "aufs Christkind" in Gestalt der nächsten BPersVG-Änderung. Aus "Anfang August" ist nichts geworden, also schiebt sich für die Zeit im rechts-politischen Wartezimmer die nächste Ausgabe dazwischen.

Heute hier dabei:

- Gesetzentwurf SBG/ BPersVG nun im Bundestag (5)**
- Weitere Änderung des BPersVG im Bundestag beschlossen (2)**
- Novelle zum Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)**
- OVG Lüneburg: Laufbahnnachzeichnung bei teilweiser Freistellung**
- OVG Bautzen: Erstattungsfähigkeit von Anwaltskosten**
- VGH München: Beurteilung und Schwerbehindertenvertretung**
- OVG Koblenz: Mitbestimmung bei Eingruppierung**
- BVerwG: kein Sonderurlaub für Warnstreik-Demo**
- BAG: Schadensersatzpflicht der GdF für Fluglotsenstreik**
- VGH Mannheim: Feststellung der gesundheitlichen Eignung**
- BVerwG: Ausgleich bei Abbruch der Altersteilzeit**
- OVG Lüneburg: Familienzuschlag für verpartnerte Beamte**
- BVerwG: Schadensersatz für rechtswidrige Zuvielarbeit bei Soldaten**
- OVG Münster: Aufzehrung von Versorgungsleistungen**
- BVerwG: Anrechnung gesondert berenteter Vordienstzeiten**
- BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz und Stufenlaufzeit**
- BAG: Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz**
- BAG: Kündigung durch Kirche bei erneuter Heirat**
- Aus dem (Fach-) Blätterwald**
- Rückschau: Personalratswahlen 2016 in der Bundeswehr (3)**
- BMVg: angeblich (keine) Probleme mit der Soldaten-Arbeitszeit**
- BMVg/ EADS: A-400M als Fähigkeitslücke**
- BMVg: Drohnen dröhnen wieder (aber woanders)**

Gesetzentwurf SBG/ BPersVG nun im Bundestag (5)

Das vom Bundestag am 9. Juni beschlossene Gesetz wird infolge der Ferienzeit besonders gründlich ausgefertigt. Aktuelle Schätzung für das Bundesgesetzblatt ist inzwischen die erste September-Hälfte.

Weitere Änderung des BPersVG im Bundestag beschlossen (2)

Die am 8. Juli im Bundestag beschlossene Erweiterung des § 76 Abs. 1 Nr. 8 BPersVG auf § 92b BBG (Bundestags-Drucksachen 18/ 8517 und 18/ 9078) wird planmäßig am 23. September im Bundesrat behandelt.

Novelle zum Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Verkündet und in Kraft gesetzt wurden derweil bereits die Änderungen des "Behindertengleichstellungsgesetzes", das sich im Schwerpunkt der Sicherung eines barrierefreien Zugangs von behinderten Menschen zu Arbeitsplätzen und Dienstleistungen im öffentlichen Dienst widmet (Gesetz vom 19. Juli 2016, BGBl. I S. 1757 [Ausgabe Nr. 36]).

Fundstelle: "Bürgerzugang" auf www1.bgbli.de.

OVG Lüneburg: Laufbahnnachzeichnung bei teilweiser Freistellung

Ein für den Personalrat zeitweise freigestellter Polizeibeamter bewarb sich erfolglos um eine Beförderungsstelle. Seine Bewerbung wurde abgelehnt, weil seine letzte dienstliche Beurteilung zu schlecht sei. Sein Eilantrag hatte beim Verwaltungsgericht (VG) wie auch beim Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg gleichermaßen Erfolg: Im Beurteilungszeitraum war der Beamte die letzten 29 von 36 Monaten des Zeitraums freigestellt, so dass sich die Beurteilung nur auf die ersten 7 Monate bezog; damit lagen aber keine vergleichbaren Beurteilungen der Auswahlentscheidungen zugrunde. Vielmehr hätte für den verbleibenden überwiegenden Teil des Beurteilungszeitraums eine Laufbahnnachzeichnung erfolgen müssen.

Quelle: Beschluss des OVG Lüneburg vom 16.12.2015 – 5 ME 197/15 (PersV 2016, 311)

OVG Bautzen: Erstattungsfähigkeit von Anwaltskosten

Wählt der im Verfahren erfolgreiche Beteiligte einen ortsfremden Anwalt seines Vertrauens, dann wird nachfolgend oft um die Erstattungsfähigkeit der dadurch bewirkten höheren Reisekosten gestritten. Hier springt das OVG Bautzen rechtssuchenden Bürgern, und damit auch Personalräten, zur Seite. Das OVG erklärt, dass insofern § 162 Abs. 1 VwGO offener formuliert sei als § 91

Abs. 2 ZPO, so dass auch die Reisekosten eines auswärtigen Anwalts erstattungsfähig sind, wenn es dafür besondere sachliche Gründe gibt (etwa die besondere Sachkunde des Anwalts für das fragliche Rechtsgebiet). Diese Erkenntnis kann man auch auf § 44 BPersVG übertragen.

Quelle: Beschluss des OVG Bautzen vom 8.3.2016 – 3 E 10/16 (NVwZ-RR 2016, 520)

VGH München: Beurteilung und Schwerbehindertenvertretung

Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) München grenzte im Rahmen eines Rechtsstreits um eine dienstliche Beurteilung die Befugnisse der Schwerbehindertenvertretung dabei ab. Nach Auffassung des VGH hat die Schwerbehindertenvertretung bei dienstlichen Beurteilungen schwerbehinderter Mitarbeiter durchaus einen Anspruch auf Beteiligung nach § 95 SGB IX. Dazu muss ihr die beabsichtigte Beurteilung mitgeteilt werden, und sie muss auch Gelegenheit erhalten, hierzu im Einzelfall im Rahmen des SGB IX Stellung zu nehmen, sprich auf eine benachteiligungsfreie Beurteilung hinzuwirken. Dagegen hat die SchwbV keinen Rechtsanspruch, dass ihr auch die abschließende Beurteilung erneut mitgeteilt wird. Die Klage des Beamten gegen seine Beurteilung blieb daher mangels Verfahrensfehlers erfolglos.

Quelle: Beschluss des VGH München vom 30.11.2015 – 6 ZB 15.2148 (auf www.gesetze-bayern.de)

OVG Koblenz: Mitbestimmung bei Eingruppierung

Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Überprüfung von Eingruppierungen begrenzt eine Entscheidung des OVG Koblenz zum Landesrecht Rheinland-Pfalz. Das OVG stellte sich auf den Standpunkt, dass eine Mitbestimmung wegen Eingruppierung allenfalls dann in Betracht kommt, wenn Anlass der Überprüfung eine Änderung der übertragenen Aufgaben ist. Eine Überprüfung der Eingruppierung bei unverändertem Aufgabenkreis sei hingegen mitbestimmungsfrei durchführbar. Gegen die Entscheidung wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BVerwG eingelegt.

Quelle: Beschluss des OVG Koblenz vom 25.11.2015 – 5 A 10556/15 (PersR 7-8/ 2016, 68)

BVerwG: kein Sonderurlaub für Warnstreik-Demo

Gewerkschaftliche Betätigung ist kein Dienst, und auch nicht zwingend gemeinnützig. Deshalb scheiterte die Gewerkschaft GEW nun auch beim Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) mit dem Versuch, für beamtete Ordner bei einer Demonstration im Rahmen eines Warnstreiks im öffentlichen Dienst Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge durchzusetzen. Wollen Beamte also (ansonsten legal) ihre Gewerkschaft bei einem Arbeitskampf unterstützen, ohne aktiv zu streiken,

dann müssen sie dazu Freizeit oder Erholungsurlaub einsetzen, und können es nicht gehaltstechnisch dem zu bestreikenden Dienstherrn auf den Deckel schreiben. Die gegen die ablehnende Entscheidung des VGH Kassel gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde wies das BVerwG zurück.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 30.6.2016 – 2 B 3.15 (www.bverwg.de)

BAG: Schadensersatzpflicht der GdF für Fluglotsenstreik

Unerfreulich für Gewerkschaften ist auch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das der Schadensersatzklage des Flughafenbetreibers Fraport gegen die "Gewerkschaft der Flugsicherung" wegen eines im Forderungskatalog überdehnten Streiks der Vorfeldlotsen in Frankfurt stattgibt. Unerfreulich für die Arbeitgeber-Seite, dass die Klage der Fluggesellschaften, bei denen ja die Masse der Flurschäden eines Lotsenstreiks anfällt, scheiterte. Letztlich müssen damit beide Seite künftig etwas vorsichtiger zu Werke gehen.

Quelle: Urteil des BAG vom 26.7.2016 – 1 AZR 160/14 (www.bundesarbeitsgericht.de)

VGH Mannheim: Feststellung der gesundheitlichen Eignung

Bei der Übernahme von Beamten auf Probe zum Beamten auf Lebenszeit wird immer wieder streitig, ob die dafür auch notwendige gesundheitliche Eignung festgestellt werden kann. Gelegentlich wird dann die Verbeamtung abgelehnt, weil bei Bewerbern zwischenzeitlich gesundheitliche Probleme aufgetreten sind. Hier ging es nun um einen Lehrer, den ein Pflegefall in der Familie auch gesundheitlich etwas aus der Bahn warf. Nach dem Tod des Angehörigen kam er wieder zurück, fing sich dann aber recht unfreundliche Beurteilungen seines Unterrichts ein, und auch der Amtsarzt runzelte in seinem Gutachten die Stirn. Darauf wurde die Probezeit mangels Feststellung der gesundheitlichen Eignung verlängert. Der Beamte klagte dagegen; das VG wies die Klage ab, der VGH ließ die Berufung erst zu, um sie dann doch zurückzuweisen. Die Richter erklärten, die Verbeamtung dürfe aus gesundheitlichen Gründen nur abgelehnt werden, wenn nach Ausschöpfung aller Erkenntnismittel überwiegend wahrscheinlich sei, dass der Beamte vor Erreichen der Altersgrenze dienstunfähig werde. Seien hingegen noch nicht alle Erkenntnismöglichkeiten ausgeschöpft, dann dürfe die Probezeit verlängert werden

Quelle: Urteil des VGH Mannheim vom 21.1.2016 – 4 S 1082//14 (ZBR 2016, 264 = PersR 6/2016, 52)

BVerwG: Ausgleich bei Abbruch der Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit im Blockmodell kann es zu einer Vertragsstörung kommen, wenn der Beschäftigte während der Laufzeit dauerhaft dienstunfähig, und deshalb in den Ruhestand versetzt wird.

Dann muss die "vorgearbeitete" Zeit irgendwie ausgeglichen werden. Wie genau, ist dann finanziell wichtig und streitanfällig. Dies klärt nun das BVerwG, indem es im Fall eines Lok-Führer entschied, dass Berechnungszeitraum die Zeit ist, in der tatsächlich gearbeitet wurde, zuzüglich eines Zeitraums von bis zu 6 Monate der Arbeitsunfähigkeit. Der Dienstherr wollte dagegen die Zeit der Arbeitsfähigkeit mit Null ansetzen. Auf diese Weise wollte er den Ausgleich von rund 33.000 € auf knapp 13.000 € kürzen. Das fanden VG und OVG zwar in Ordnung, aber das BVerwG gab der Revision des Klägers statt.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 28.1.2016 – 2 C 10.15 (NVwZ-RR 2016, 508)

OVG Lüneburg: Familienzuschlag für verpartnerte Beamte

Die Rechtsprechung hat geklärt, dass es mit Art. 3 GG und der EU-Richtlinie 2000/78/EG nicht so ganz vereinbar war, dass das deutsche Besoldungsrecht auch über 2003 hinaus Familienzuschlag nur für verheiratete Beamte gewährte, nicht aber für homosexuell verpartnerte Beamte. Spannende Frage also: Wie weit zurück gibt es nach dieser höchstrichterlichen Erkenntnis nun Nachschlag für betroffene Beamte? Das OVG Lüneburg stellte sich auf den Standpunkt, dass diese Nachzahlung keine "zeitnahe Geltendmachung im Haushaltsjahr" erfordere, und dass die Verjährung der Ansprüche mangels Kenntnis davon auch frühestens 2009 begonnen habe. Alt-Antragsteller können also hoffen, Spätaufsteher nur drei Jahre zurück.

Quelle: Urteil des OVG Lüneburg vom 24.11.2015 – 5 LB 81/15 (ZBR 2016, 272)

BVerwG: Schadensersatz für rechtswidrige Zuvielarbeit bei Soldaten

Das BVerwG regelte in einem Urteil - freilich kompliziert - den finanziellen Ausgleich für Soldaten in den Fällen, in denen diese vor 2016 unter Verstoß gegen Anforderungen der Richtlinie 2003/88/EG zu überlangen Diensten herangezogen wurden. Zunächst bekräftigt das Gericht, dass der "unionsrechtliche Haftungsanspruch" wegen Richtlinien-Verstoß erst greift ab dem Zeitpunkt, in dem der Soldat dies erstmals geltend gemacht hat. Rückwirkende Anträge bleiben also gesperrt. Ist der Antrag indes gestellt, dann sind die tatsächlichen Dienste stur am Maßstab der Richtlinie 2003/88/EG abzurechnen. Da das BMVg damals die Geltung der Richtlinie insgesamt leugnete, hatte es auch nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den 7-Tage-Bezugszeitraum abweichend zu regeln; also gibt es jetzt auch keinen "Rabatt" dafür, dass man dies hätte tun können, aber halt nicht getan hat. Der Nachschlag berechnet sich nach den jeweiligen Stundensätzen der Mehrarbeitsvergütung für Beamte. Soweit die Bundeswehr "Dienstzeitausgleich" nach § 50a BBesG oder Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gezahlt hat, dürfen diese nicht angerechnet werden.

Das Ende vom Lied: Ein Oberfeldarzt, der 2009 gekündigt hatte, bekam für seine überbordenden Dienstzeiten im Bundeswehr-Zentralkrankenhaus Koblenz jetzt noch Nachschlag für die Zeit von 2006 bis zu seiner Entlassung 2009, berechnet nach Vorgaben des Gerichts, während die Klage für die Jahre 2002 bis 2005 wegen Verjährung abgewiesen wurde.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 17.9.2015 – 2 C 26.14 (ZBR 2016, 199)

OVG Münster: Aufzehrung von Versorgungsleistungen

Bezieht ein Beamter (oder Soldat) aus einer internationalen Verwendung (v.a. UN/ NATO/ EU) eine zusätzliche Versorgung, die er sich als Kapitalabfindung auszahlen lässt, dann wird die nationale deutsche Pension gekürzt, indem die Kapitalzahlung in einen fiktiven Rentenbetrag umgerechnet und dann angerechnet wird (z.B. nach § 56 BeamtVG, § 55b SVG). Ist der Pensionär etwas langlebiger, dann kann es dazu kommen, dass die Summe der Kürzungsbeträge die Höhe der Kapitalzahlung übersteigt. In diesem Fall ist der Dienstherr verpflichtet, ab dem Zeitpunkt der "Aufzehrung" die Kürzung der Pension aufzuheben. Diese Linie bekräftigte das OVG Münster nun, indem es in einem anhängigen Fall bereits die Zulassung der Berufung des Dienstherrn gegen das entsprechende Urteil des VG Köln ablehnte.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 10.8.2016 – 1 A 688/15 (https://www.justiz.nrw.de/nrwe/ovgs/ovg_nrw/j2016/1_A_688_15_Beschluss_20160810.html ; mitgeteilt durch Rechtsanwalt Dr. Eberhard Baden, Bonn)

BVerwG: Anrechnung gesondert berenteter Vordienstzeiten

Ein pensionierter Professor begehrte eine Erhöhung seiner Pension wegen Vordienstzeiten als Hochschullehrer in den USA von 1966 bis 1986. Eine erste Bescheidungsklage hatte auch Erfolg. Der Bund lehnte die Anrechnung erneut ab, weil der Kläger für diese Zeit einen eigenständigen Rentenanspruch in den USA erworben hatte, der auch nicht der Verrechnung auf die Pension nach § 55 Abs. 8 BeamtVG unterliegt. Die dagegen gerichtete Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Auch das BVerwG erklärte, dass die Anrechnung von Vordienstzeiten lediglich bewirken solle, Beamte mit abweichenden Versorgungsverläufen einem "Nur-Beamten" gleichzustellen; sie sei aber nicht dazu da, bestimmten Beamten eine Doppelversorgung für die anzurechnenden Zeiten zu verschaffen.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 19.11.2015 – 2 C 22.14 (ZBR 2016, 259)

BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz und Stufenlaufzeit

Ein weiteres Beispiel für die verquere Rechtslage der mit Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der jeweiligen Kommune besetzten „gemeinsamen Einrichtungen“ (Job-Center). Eine Kollegin klagte auf Abkürzung ihrer Laufzeit in der Entgeltstufe 3. Die Mitarbeiter der BA

mit gleicher Bewertung würden 9 Monate vorzeitig in die Stufe 4 eingeordnet, also müsse das auch für die kommunalen Mitarbeiter erfolgen. Obwohl nun für beide Gruppen der TVöD gilt, scheiterte sie mit ihrer Klage. Das BAG entschied: Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt jeweils nur im Verhältnis zum eigenen Vertragsarbeitgeber, daher können sich kommunale Mitarbeiter nicht darauf berufen, wie die BA mit ihren Leuten im gleichen Job-Center umgeht. Daher konnten alle weiteren Sachfragen ungeklärt bleiben, weil für die Entscheidung über die Klage nicht erheblich.

Quelle: Urteil des BAG vom 9.6.2016 – 6 AZR 321/15 (www.bundesarbeitsgericht.de)

BAG: Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Ein Croupier einer hessischen Spielbank verklagte diese auf Bereitstellung eines komplett tabakrauchfreien Arbeitsplatzes. Das Casino hatte getrennte Raucher- und Nichtraucher-Räume eingerichtet, so dass der Arbeitnehmer ein Teil seiner Dienste auch im Raucherbereich verrichten sollte. Seine Klage dagegen scheiterte in allen Instanzen. Zwar habe der Kläger grundsätzlich Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz (§ 5 Abs. 1 S. 1 ArbStättV). Aber das Casino habe hier eine Ausnahmeregelung nach dem hessischen Nichtraucherschutzgesetz korrekt in Anspruch genommen. Daher beschränke sich der Anspruch auf die Einhaltung dieser Ausnahmeregelung, welche aber durch das Casino nicht verletzt worden sei.

Quelle: Urteil des BAG vom 10.5.2016 – 9 AZR 347/15 (www.bundesarbeitsgericht.de)

BAG: Kündigung durch Kirche bei erneuter Heirat

Und dann doch eine Entscheidung aus der Abteilung "Wie schön, wenn man da nur auf dem Zaun sitzt und zuschaut":

Seit 2009 streitet der Chefarzt eines katholischen Krankenhauses mit dem Erzbistum Köln um die Rechtmäßigkeit seiner Kündigung. Er hatte sich scheiden lassen und dann nochmals standesamtlich geheiratet. Die "Grundordnung" des Kardinal Meisner von 1993 erklärt jedoch den Abschluss einer aus Sicht der Kirche ungültigen Ehe zu einem schweren Loyalitätsverstoß für "leitende Mitarbeiter". Die Kündigungsschutzklage hatte zunächst in allen Instanzen bis zum BAG Erfolg (Urteil vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10). Dagegen zog die heilige Mutter Kirche jedoch mit Erfolg vor das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), das dem BAG vorhielt, hierbei die Religionsfreiheit des Erzbistums nicht hinreichend gewürdigt zu haben.

Nun geht die Sache in eine weitere Runde: Nach der besagten "Grundordnung" macht sich nämlich ein katholischer Chefarzt, der nach Scheidung erneut heiratet, zur Kündigung fällig; stellt die katholische Kirche jedoch einen evangelischen oder sonstwie gläubigen Chefarzt ein, dann darf

dieser sich unbegrenzt wieder verheiraten. Das BAG legte daher die Sache jetzt dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH). Der EuGH soll nun prüfen, ob es eine EU-rechtlich verbotene Diskriminierung wegen der Religion ist, wenn die katholische Kirche ihren eigenen Schäflein unter den Chefärzten ein Verhalten verbietet, welches sie einem in gleicher Position eingestellten "Ketzer" durchgehen lässt.

Quelle: Beschluss des BAG vom 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 (www.bundesarbeitsgericht.de)

Aus dem (Fach-) Blätterwald

Eine reiche Fundgrube für frisch gewählte Personalratsmitglieder ist die als Themenheft ausgelegte Ausgabe 6/ 2016 des "Personalrat" mit Beiträgen zur Zusammenarbeit im Personalrat (M. Wolmerath), Behinderungsverbot (S. Gliech), Beschlussfassung (M. Wirlitsch/ A. Maurer), Verfahren der Mitbestimmung (I. Vormbaum-Heinemann) und der Mitwirkung (R. Hohmann) sowie Schulungen (G. Noll). Nicht vergessen werden sollte auch die Rechtsprechungsübersicht 2015 durch B. Burkholz, Vorsitzender Richter am VG Frankfurt/ Main.

Das Sommerheft 7-8/ 2016 der "ZBR" bringt einen Schwerpunkt zu beamtenrechtlichen Konkurrentenklagen mit Abhandlungen zu "Rechtsstruktur und Gestaltung von Konkurrentenstreitigkeiten um die Vergabe öffentlicher Ämter" (M. Kenntner, Richter am BVerwG) und "Die Konkurrentenklage - neueste Entwicklungen in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung" (Prof. Ch. Eckstein), sowie einer Darstellung über "Kommunale Eigenheiten bei der Auswahl- und Beförderungspraxis in Nordrhein-Westfalen" (G. Kämmerling), die diverse Umgehungsstrategien von Dienstherren gegen die Rechtsprechung beschreibt.

Heft 8/2016 der „Personalvertretung“ enthält eine Abhandlung zur „Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Beamten bei der Haftung des Personalrats und seiner Mitglieder“ (A. Reich) sowie einen Überblick „Personalvertretungsrechtliche Wirtschaftsausschüsse in der Bundesrepublik Deutschland“ (A.-K. Schäfer).

Rückschau: Personalratswahlen 2016 in der Bundeswehr (3)

Die Wahlanfechtung zur Stellung der „Sanitätsstaffeln Einsatz“ der 2015 aufgestellten Sanitätsunterstützungszentren läuft nunmehr beim BVerwG als Nichtzulassungsbeschwerde unter Aktenzeichen 5 PB 6.16.

BMVg: angeblich (keine) Probleme mit der Soldaten-Arbeitszeit

In der Bundeswehr stöhnen seit Januar 2016 viele Vorgesetzte, die bis dahin die Zahl der Überstunden ihrer Untergebenen nicht wirklich interessieren musste, über die seither laufende Erfas-

sung der tatsächlichen Arbeitszeiten. Da wird dann auch gern befreundeten Medien gesteckt, wie schlimm das alles doch ist, und dass das Ende der Armee droht. Dabei geht es doch nur darum, dass die Damen und Herren weiter Dienst ansetzen können, soviel sie wollen, das aber seit 1.1. schlicht die gleichen Besoldungs-Konsequenzen hat wie bei Beamten der gleichen Dienststelle. Der einschlägig bekannte Thomas Wiegold berichtet in seinem Blog „Augen geradeaus“ über den Sachstand.

Quelle: <http://augengeradeaus.net/2016/07/verteidigungsministerium-weist-bericht-ueber-probleme-mit-arbeitszeitregelung-zurueck/>

BMVg/ EADS: A-400M als Fähigkeitslücke

Der von der Bundesregierung auf Biegen und Brechen gewollte Militärtransporter ist und bleibt ein Milliardengrab. Am 26. Juli berichtet die ARD, dass man jetzt doch festgestellt hat, dass der A-400M vieles nicht mehr kann, was die gute alte Transall C-160 jahrzehntelang anstandslos konnte, z.B. starten und landen auf sehr kurzen oder holprigen Pisten. Nun soll die Lücke zwischen Hubschraubern und dem blaue-Wunder-Vogel A-400M wohl gestopft werden, indem man zusätzlich auch noch die bewährte amerikanische C-130J anschafft (zusammen mit Frankreich). Und wer steht für die Mehrkosten gerade? Klar doch – niemand!

Quelle: <http://www.tagesschau.de/inland/lufttransport-bundeswehr-101.html>

BMVg: Drohnen dröhnen wieder (aber woanders)

„Augen geradeaus“ verfolgt ebenfalls die weitere Entwicklung bei der Beschaffung „bewaffnungsfähiger“ Drohnen. Dazu gibt es einen putzigen Artikel rund um die Antwort auf eine parlamentarische Anfrage der Linken auf Bundestags-Drucksache 18/ 9075:

Quelle: <http://augengeradeaus.net/2016/08/dronewatch-bundeswehr-soll-bewaffnete-drohnen-ab-2019-bekommen/>

Bekanntlich war die Beschaffung der (unbewaffneten) Drohne „Euro-Hawk“ 2013, nachdem gut 600 Mio. € ihren Weg zu EADS gefunden hatten, daran gescheitert, dass die Rüstungsbehörden nicht bereit, nicht in der Lage oder beides waren, mit Blick auf die geplante Stationierung in Jagel/ Schleswig-Holstein eine Musterzulassung nach deutschem Luftverkehrsrecht zu erarbeiten. Die ebenso einfache wie geniale Lösung jetzt: Die „Heron TP“ bleibt gleich in Israel, startet und landet dort, und ab dann ist es Sache des Herstellers und des Betreibers, dort im Lande eine TÜV-Plakette für die Drohne zu besorgen. Wie heißt es doch immer: Wer Ergebnisse will, sucht Wege; wer sie nicht will, sucht Gründe. Zur Vermeidung allfälliger Magengeschwüre sollten darüber in diesem Fall wohl doch nur amtlich anerkannte Sarkasten und ähnliche Schelme sinnieren.

Quellen: <http://www.bundeswehr-journal.de/2016/zulassungskriterien-fuer-drohne-heron-tp-vertraglich-fixiert/>

<https://netzpolitik.org/2016/deutsche-kampfdrohnen-fliegen-mit-raketen-aus-israel-und-verschluesselung-aus-deutschland/>

<https://www.tagesschau.de/inland/heron-bundeswehr-101.html>

Damit ist für heute Schluss. Die nächste Ausgabe dann hoffentlich wirklich mit der Fundstelle des neuen BPersVG + SBG. Bis dahin noch ein paar schöne sonnige Tage – schwitzen Sie gut!

Vielen Dank für Ihr Interesse, und noch mehr für aktive Mitarbeit in Form von Lob, Kritik und Verbesserungsvorschlägen, oder Hinweisen auf interessante nichtveröffentlichte Entscheidungen.

Dr. Andreas Gronimus, Bonn, mail: a.gronimus@gmx.de

Ihr verlässlicher Berater vor Gericht,

und ebenso davor, danach und für außergerichtliche Ratschläge:

Heinle Baden Redeker Rechtsanwälte mbB
Koblenzer Straße 121-123, 53177 Bonn
Telefon 0228/ 957 20 - 0
Telefax 0228/ 957 20 – 99
Homepage: <http://www.heinle-partner.de>
E-Mail: kanzlei@heinle-partner.de