



ZAUNKÖNIG 2016/ 12

Liebe Leserinnen und Leser,

ein auch für diesen Piepmatz ereignisreiches Jahr geht zu Ende, doch dazu später mehr (siehe letzter Beitrag). Vorher noch heißt es Plätzchen backen, Tannenduft schnuppern, und auch in der größten Hektik das Dutzend für dieses Jahr dann doch noch voll machen.

Heute hier dabei:

Bundestag: "BTHG" auf dem Weg
VG Mainz: (kein) Hausverbot bei Kündigungsantrag
OVG Berlin: Verlagerung der Regelarbeitszeit auf Samstag
BVerfG: Dienstherrnregelung bei Telekom verfassungskonform
OVG Koblenz: erhöhte Loyalitätspflicht von Spitzenbeamten
VGH Kassel: Anforderungsprofil bei mehrstufiger Auswahl
OVG Münster: Auslegung von Verwaltungsvorschriften
BMI: AGB-Reform und tarifliche Schriftformklauseln im TVöD/ TVL
Aus dem (Fach-) Blätterwald
Werbung in eigener Sache: wir machen Sie fit!
In eigener Sache: ein neues Nest! (pardon: wir ziehen um)

Bundestag: "BTHG" auf dem Weg

Über das "Bundesteilhabegesetz" konnten Sie hier bereits lesen. Am 1. Dezember wurde der Entwurf, dessen Kern eine Neufassung des SGB IX mit Wirkung zum 1.1.2018 ist (Artikel 1; nebst Vorlaufänderungen des SGB IX für sofort als Artikel 2, und zahlreichen weiteren Änderungen in anderen Gesetzen) im Bundestag in 2./ 3. Lesung beschlossen. Nun laufen sechs Wochen für den 2. Durchgang im Bundesrat, so dass eine Verkündung des Gesetzes im Februar realistisch sein könnte. Für Neugierige: Den Eigenbericht des Bundestages über sich selbst gibt es hier:

<http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw48-de-bundesteilhabegesetz/481812>

Die beschlossene Fassung des Gesetzes ist auf Drucksache 18/ 10523:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/105/1810523.pdf>

Dazu gibt es noch Hausaufgaben der Regierungsfractionen für die Bundesregierung, die aber noch nicht in Form eines Gesetzestextes spruchreif sind:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/105/1810528.pdf>

VG Mainz: (kein) Hausverbot bei Kündigungsantrag

Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Personalräten ähneln gelegentlich einer mit viel Herzblut zelebrierten Scheidung. Im Oktober spielte sich so ein Drama im goldigen Mainz ab. Der Arbeitgeber betrieb die außerordentliche Kündigung einer Personalratsvorsitzenden, der Personalrat machte nicht mit, es wurde der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung der Dame bei Gericht eingereicht. Das reichte dem Arbeitgeber nicht, er erteilte ihr Hausverbot. Das wiederum fiel größtenteils einer einstweiligen Verfügung des Verwaltungsgerichts (VG) Mainz zum Opfer: Auch im Zustimmungsersetzungsverfahren (§ 47 Abs. 1 BPersVG und entsprechende Landesnormen) gelte das Verbot vollendeter Tatsachen, die Kündigung dürfe erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung vorliege oder ersetzt sei. Bis dahin hat die Vorsitzende grundsätzlich einen Anspruch auf ungestörte Ausübung ihres Ehrenamts und darf dazu dann auch die Diensträume der Dienststelle betreten.

Quelle: Beschluss des VG Mainz vom 14.10.2016 – 5 L 989/16.MZ, PersR 12/ 2016, 54

OVG Berlin: Verlagerung der Regelarbeitszeit auf Samstag

Dass Überstunden mitbestimmungspflichtig sind, ist seit etlichen Jahren geklärt. Was aber gilt, wenn der Arbeitgeber Teile der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in "Anlassfällen" auf Samstag verlegt, also die Zeit dafür durch Freizeit unter der Woche erwirtschaftet. Gestritten wurde darüber auf der Grundlage einer "Dienstvereinbarung Arbeitszeit im Landesforstbetrieb Brandenburg". Diese "DV-AZ LFB" bestimmte, dass Montag bis Freitag regelmäßige Arbeitstage seien, der Arbeitgeber aber aus "notwendigen betrieblichen Gründen" auf Samstag verlagern könne nach Beteiligung der Personalvertretung. Diese Option nutzte die Dienststelle für eine überregionale Waldbrandübung und eine Waldschulführung, wobei die betroffenen Mitarbeiter aufgrund freiwilliger Meldung eingeteilt wurden. Dagegen machte der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 66 Nr. 1 PersVG Bbg (entspricht § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG) geltend, und unterlag beim VG Potsdam wie auch beim OVG Berlin. Nach Ansicht des OVG wird bei einer Dienstvereinbarung die Mitbestimmung generell ausgeübt, so dass sich die Dienststelle in diesem Rahmen dann bewegen kann. Daher ergebe sich aus der Dienstvereinbarung dann, wenn - wie hier der Fall - tatsächlich notwendige betriebliche Gründe die Samstagsarbeit erfordern, kein nochmaliges Mitbestimmungsrecht.

Quelle: Beschluss des OVG Berlin vom 9.6.2016 – 61 PV 9.15, PersR 12/2016, 44

BVerfG: Dienstherrenregelung bei Telekom verfassungskonform

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bestätigte Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofs (VGH) München und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG), dass Art. 143b Abs. 3 GG nicht nur eine Zuweisung von Bundesbediensteten an die Konzernmütter der Postnachfolgeunternehmen ermögliche, sondern auch an deren Tochter- und Enkelunternehmen. Dazu könne ihnen auch ein abstraktes und konkretes Amt bei diesen übertragen werden. Aufgrund der speziellen Rechtsgrundlage in Art. 143b GG stehe in diesem Fall auch Art. 33 Abs. 4 GG einer Übertragung von Dienstherrenbefugnissen auf Nichtbeamte (Arbeitnehmer der PNU) nicht entgegen. Das BVerfG nahm die dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde mit ausführlicher Begründung im Ergebnis nicht zur Entscheidung an.

Quelle: Beschluss des BVerfG vom 2.5.2016 – 2 BvR 1137/14, ZBR 2016, 306

OVG Koblenz: erhöhte Loyalitätspflicht von Spitzenbeamten

Einen besonderen Fall von „Meuterei am Bleistift“ verhandelte das OVG Koblenz. Ein Leitender Ministerialrat in einem rheinland-pfälzischen Ministerium sollte einen Gesetzentwurf

zur Konzentration von Zuständigkeiten beim Finanzministerium bearbeiteten, wogegen er verfassungsrechtliche Bedenken erhob, erst durch Remonstration, dann durch Widerspruch nach der VwGO. Die Bearbeitung des Vorgangs war derweil „nicht zielführend“, wofür er sich eine Disziplinarbuße von 2000 € einfiel. Das fand das OVG Koblenz im Disziplinarverfahren in Ordnung, weil der Kollege in seiner herausgehobenen Stellung einer erhöhten Loyalitätspflicht unterliege, die er mit seiner Art der bewussten Obstruktion gegenüber politischen Weisungen seiner Leitung verletzt habe.

Quelle: Beschluss des OVG Koblenz vom 16.3.2016 – 3 A 10854/15.OVG, ZBR 2016, 320

VGH Kassel: Anforderungsprofil bei mehrstufiger Auswahl

Ein beliebtes Mittel, um Beförderungen zugunsten gewünschter Bewerber zu steuern, sind speziell zugeschnittene Merkmale im Anforderungsprofil. So wurde in Hessen für eine A15-Stelle in der Führung eines Gymnasiums EDV-Kenntnisse in Planungsprogrammen und Erfahrungen in „Leseförderung“ gefordert. Weil diese Merkmale bei einigen Bewerbern fehlten, wurden diese vorab aussortiert. Nachdem das VG den Eilantrag eines Bewerbers noch abgelehnt hatte, verbot der VGH Kassel diese Verfahrensführung. Wenn der Dienstherr ein mehrstufiges Auswahlverfahren durchführen wolle, dann dürfen in der ersten Stufe nur „harte“ zwingende Merkmale für das Statusamt als Anforderungsprofil zur Anwendung kommen. „Weiche“ Kriterien mit Wertungsspielraum des Dienstherrn dürfen erst auf einer zweiten Stufe zum Tragen kommen.

Quelle: Beschluss des VGH Kassel vom 3.3.2016 – 1 B 1064/15, ZBR 2016, 351

OVG Münster: Auslegung von Verwaltungsvorschriften

Werden Zahlungen aufgrund von Verwaltungsvorschriften geleistet, dann sind diese grundsätzlich nach der tatsächlichen Praxis des Urhebers auszulegen und anzuwenden. Allerdings setzt die gesetzliche Rechtsgrundlage der Verwaltungsvorschrift die linke und rechte Grenze nach Sinn und Zweck der Verwaltungsvorschrift. Gestritten wurde anlässlich der „Fahndungskostenentschädigung“ (Bekleidungszuschuss) für Kriminalbeamte darüber, ob die Zahlung bei einer mehr als 3 Monate dauernden Verwendung sogleich beginne oder erst nach einer Wartefrist von besagten 3 Monaten. Das OVG Münster leitet aus § 5 Abs. 1 LBesG NW ab, dass der Gesetzgeber dienstbezogene Aufwendungen des Beamten in gewissem Umfang als zumutbar ansehe; daher sei eine Zahlung der Aufwandsentschädigung erst nach einer an-

gemessenen Wartefrist im Rahmen der gesetzlichen Grundlage, auch wenn der Wortlaut der Verwaltungsvorschrift diese tatsächlich praktizierte Wartefrist nicht zwingend ergebe.

Quelle: Beschluss des OVG Berlin vom 25.1.2016 – 3 A 1241/14, ZBR 2016, 353

BMI: AGB-Reform und tarifliche Schriftformklauseln im TVöD/ TVL

Am 1.10.2016 trat eine Änderung des § 309 Nr. 13 BGB in Kraft, die in Formulararbeitsverträgen Klauseln verbietet, wonach Erklärungen des Arbeitnehmers von erhöhten Formanforderungen abhängig gemacht werden (bisher: Schriftform, jetzt: Textform). Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass e-mails nicht die Schriftform, wohl aber die Textform erfüllen. Das Bundesinnenministerium (BMI) vertritt in einem Erlass vom 2.12.2016 die Auffassung, dass die Gesetzesänderung keine Auswirkungen auf die tarifvertraglichen Formerfordernisse im öffentlichen Dienst habe, und stellt dies an Einzelfällen dar.

Quelle: Rundschreiben des BMI vom 2.12.2016 – D5 – 31001/2#12

Aus dem (Fach-) Blätterwald

Heft 9/2016 der „Zeitschrift für Beamtenrecht“ enthält eine eingehende Darstellung zu Differenzierungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht der Beamten am Maßstab des verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (H. Greve) sowie eine umfassende Abhandlung zum Versorgungsausgleich für Beamte im Fall der Scheidung (F. Götsche).

In Heft 10/2016 der „Zeitschrift für Beamtenrecht“ wird das Problem des „whistleblowing“ als Verstoß gegen die dienstliche Verschwiegenheitspflicht in den Dimensionen Beamtenrecht, Disziplinarrecht, Arbeitsrecht und Strafrecht dargestellt (H. Lopacki): Hier konkurriert das gesellschaftliche Interesse an der Veröffentlichung tatsächlicher oder vermeintlicher Missstände mit der eigentlich eindeutigen Dienstpflicht der betroffenen Mitarbeiter, was zu einer stets schwierigen Abwägung führt, die dann auch stets bei verschiedenen Interessenten zu verschiedenen Ergebnissen führt.

Heft 12/2016 des „Personalrat“ bringt neben einem Themenschwerpunkt zum Personalabbau im öffentlichen Dienst („mehr Aufgaben, weniger Personal“) einen Bericht zu den Änderungen des BPersVG und SGB durch das Gesetz vom 29.8.2016 (A. Gronimus) und eine Bilanz „10 Jahre Gleichbehandlungsgesetz“ zum 2006 verabschiedeten Antidiskriminierungsrecht (M. Böning/ M. Klapp), schließlich einen Zwischenruf „Pervertierung der Bestenauslese“ zur aktuellen Rechtsprechung in Konkurrentenklagen (E. Baden).

In der Ausgabe 11/2016 der „Personalvertretung“ gibt es ebenfalls eine Darstellung der BPersVG- und SBG-Änderungen (A. Gronimus) sowie einen Beitrag zur Außendarstellung der Personalräte („Der Kommunikationsbeauftragte des Personalrats“, A. Reich).

Heft 12/2016 der „Personalvertretung“ enthält eine Theorie-/Praxis-Übersicht „Die dienstliche Beurteilungspraxis in Städten und Gemeinden – Anspruch und kommunale Wirklichkeit“ (J. Lorse) und eine Beschreibung zum „Antrag auf Versetzung aus persönlichen Gründen“ (M. Baßlsperger), welche die Herbeiführung erwünschter Personalmaßnahmen durch die Beschäftigten aufzeigt.

Werbung in eigener Sache: wir machen Sie fit!

Auch heute wieder: Wissen ist Macht. Sie wissen nix – Macht nix!

Rechtsanwälte sollen laut Berufsordnung „Organ der Rechtspflege“ sein. Also wollen wir nicht unsere Dienste anbieten, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, sondern auch rechtzeitige Hilfestellung leisten, wie Sie sachgerecht mit den gesetzlichen Befugnissen umgehen.

Wir stellen Ihnen nach Bedarf alles zwischen 1 und 5 Tagen zusammen, je nachdem, was Sie vor Ort brauchen. Wenn der Personalrat sich z.B. auf Basis des BMI-Rundschreibens vom 28.4.2008, Nr. 4.2 bzw. Zentralerlasses BMVg B-1471/7, Nr. 205, mit der Dienststelle einigt, die Infrastruktur (Raum, IT) zu stellen, stellt der Erlass einen Rahmen von 75 Euro pro Tag und Teilnehmer zur Verfügung.

Themen „off the shelf“, die ihren Praxistest inzwischen bestanden haben, sind dabei:

- **Änderungen des BPersVG 2012/ 2016**
- **Änderungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes 2012/ 2016**
- **Zusatzausbildung für Soldatenvertreter zum SBG (§ 62 Abs. 3, § 20 Abs. 5 SBG 2016)**
- **Basiswissen BPersVG (5 Tage)**

Ebenfalls im Angebot:

- **Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht**
- **Aktuelle Entwicklungen im Soldatenrecht**
- **SBG-Seminar für Vertrauenspersonen (§ 20 Abs. 5 SBG 2016)**

Falls dies Sie reizt, funken Sie uns einfach an. Wir nennen Ihnen gerne Personalräte, die schon zugegriffen haben, und die Sie zu diesen Angeboten befragen können. Weitere Themen, ebenso Referenten und Zusatzleistungen sind Vereinbarungssache. Mit Ihnen diskutieren Anwälte mit langer Erfahrung vor Gericht und als Kommentator.

In eigener Sache: ein neues Nest! (pardon: wir ziehen um)

Wir haben es Ihnen ja schon in der letzten Ausgabe „angedroht“, seit 17.12. machen wir es wahr, und bilden mit 6 Kollegen unter der Funkkennung „Dr. Baden & Kollegen“ ein neues Team, das Sie in (fast) allen Lebenslagen begleiten möchte.

Namensgeber Dr. Eberhard Baden vorzustellen, hieße Eulen nach Athen zu tragen – er ist als Fachmann für Verwaltungsrecht mit mehr als drei Jahrzehnten besonderer Expertise im öffentlichen Dienstrecht, Disziplinarrecht und Personalvertretungsrecht, desgleichen für Bau- und Architektenrecht bekannt.

Mit gut 25 Jahren nicht ganz so lang in diesem Geschäft unterwegs ist Dr. Andreas Gronimus, hier mit Schwerpunkt im Bundesdienst (Bundeswehr und Sicherheitsbehörden) und in Mitbestimmungsfragen, aber auch einer Schwäche für exotische Randgebiete des öffentlichen Rechts wie z.B. EU-Richtlinien.

Die „ÖD-Riege“ wird komplettiert durch Michael Hebrock, der gerade seinen Fachanwalt für Verwaltungsrecht baut, aber auch zivilrechtliche Fragen bearbeitet.

Das Strafrecht betreut mit über 20 Jahren Berufserfahrung als Verteidiger Hans-Karl Hassel, Fachanwalt für Strafrecht.

Philipp Meinerzhagen, demnächst Fachanwalt für Arbeitsrecht, kümmert sich um arbeitsrechtliche Probleme innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ebenso wie um andere zivilrechtliche Themen.

Der „zivilistische“ Teil des Teams besteht ferner aus Michael Brix als Fachanwalt für Familienrecht und Spezialist für Erbrecht.

Umzugsbedingt werden wir rund um Weihnachten zu guten Teilen mit uns selbst beschäftigt sein, und bitten insofern um Verständnis für möglicherweise etwas erschwerte Erreichbarkeit. Wenn Sie mehr über unsere neue Kanzlei wissen möchten, besuchen Sie im neuen Jahr unsere Homepage.

Jetzt ist Schluss für dieses Jahr – schließlich müssen wir noch flott ein paar Sachen besorgen, damit wir unter dem Weihnachtsbaum im Kreise unserer Lieben auch Wohlgefallen erregen können.

Wir wünschen Ihnen und den Menschen, die Sie mögen, einen besinnlichen und ruhigen Jahresausgleich, leckere Plätzchen und ein frohes und gutes neues Jahr 2017. Bis dann.

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

Dr. Andreas Gronimus, Bonn,

mail: a.gronimus@gmx.de

Ihr verlässlicher Berater vor Gericht,
und ebenso davor, danach und für außergerichtliche Ratschläge:

Dr. Baden & Kollegen Rechtsanwälte GbR
Koblenzer Straße 96, 53177 Bonn
Telefon 0228/ 935 996 - 0
Telefon 0228/ 935 996 - 99
E-Mail: kanzlei@baden-kollegen.de
Homepage: www.baden-kollegen.de
(in Vorbereitung)

