



# ZAUNKÖNIG 2017/ 4

Liebe Leserinnen und Leser,

der Osterhase hat Sie hoffentlich reich beschenkt. Inzwischen ist der Mai gekommen, so dass wir zunächst vor ausschlagenden Bäumen zu warnen haben. Aber Sie werden dieser Ausgabe auch anmerken, dass die Osterferien auch die übliche juristische "Produktion" etwas einschränken.

**Heute hier dabei:**

**Bundestag: Wegfall von Schriftformklauseln**  
**BMJV: neue Pfändungsfreigrenzen**  
**BMI: Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**  
**VG Aachen: Pflichtangaben für Stimmzettel und Aushang**  
**OVG Koblenz: keine Unterrichtung zu Erfahrungsstufen**  
**VGH Mannheim: Unterrichtung bei Höhergruppierung**  
**VGH Kassel: Beteiligung bei Altersgrenze und Benachteiligungsverbot**  
**VGH Kassel: Leistungsgrundsatz und Mitbestimmung**  
**BAG: fristlose Kündigung auch bei "Zufallsfund"**  
**OVG Magdeburg: Rechtsweg bei Dienstvereinbarungen**  
**VG Mainz: Vollstreckung eines Vergleichs**  
**VG Potsdam: Beteiligung der Gleich bei Ablösung des Leiters**  
**Aus dem (Fach-) Blätterwald**  
**Richterwechsel am BVerwG**  
**Streitig: Wer darf zu VP-Versammlungen?**  
**Vorsicht Falle: "Hinweis" ist kein Antrag**  
**Neues aus dem Bandlerblock: Illkirch und die Folgen, Überarbeitung SAZV, u.a.**  
**Neues aus dem Bandlerblock:**

## Bundestag: Wegfall von Schriftformklauseln

Für die Personalräte hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) im Dezember 2016 entschieden, dass eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats auch dann, wenn er der Dienststelle (statt Fax) ein eingescanntes PDF per mail schickt, "schriftlich" erfolgt ist (siehe Ausgabe 2/ 2017). Parallel dazu mühten sich auch etliche Ministerien ab an ihrem Verständnis zur Entschlackung des öffentlichen Rechts. Heraus kam aber wieder einmal Stückwerk, indem in insgesamt 182 Gesetzen und Rechtsverordnungen über 450 einzelne Formvorschriften "vereinfacht" werden, regelmäßig durch Zulassung der "elektronischen Form" nach § 3a Abs. 2 VwVfG.

Das "Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes " vom 29. 3. 2017 (BGBl. I Nr. 16 S. 562) findet sich im "Bürgerzugang" auf <https://www.bgbl.de>, die Beschlussempfehlung als Drucksache 18/ 11007 nebst Link auf den Gesetzentwurf (Drucksache 18/ 10183) bei

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/110/1811007.pdf> und

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/101/1810183.pdf>.

## BMJV: neue Pfändungsfreigrenzen

Mit Wirkung zum 1.7.2017 wurden die Pfändungsfreigrenzen bei Pfändung von Vergütungs- und Einkommensansprüchen nach § 850c ZPO aktualisiert und angehoben. Die "Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2017" des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) vom 28.3.2017 ist abgedruckt im BGBl. I Nr. 18, S. 750.

## BMI: Änderung der Erschwerniszulagenverordnung

Mitte April wurde die 11. Verordnung zur Änderung der EZulV erlassen. Sie behandelt inhaltlich im Schwerpunkt besondere Zulagen für die Bundeswehr, ferner eine Erweiterung der Sicherheitszulage. Die Neuregelung greift regelmäßig zum 1.5.2017, teils auch rückwirkend zum 1.1.2017. Den Volltext findet man wiederum im "Bürgerzugang" auf <https://www.bgbl.de> (BGBl. I Nr. 20, S. 828).

## **VG Aachen: Pflichtangaben für Stimmzettel und Aushang**

Die Wahlordnungen der Personalräte beschreiben sowohl für den Aushang der Wahlvorschläge als auch für die Stimmzettel bestimmte Mindestangaben. So müssen in Nordrhein-Westfalen die drei erstgenannten Bewerber u.a. mit Amts- oder Berufsbezeichnung angegeben werden. Bei einer städtischen Wahl schenkte sich der Wahlvorstand das. Die Wahl wurde angefochten. Das Verwaltungsgericht (VG) Aachen erklärte die Wahl für ungültig, weil Pflichtangaben nun einmal Pflichtangaben sind und daher Aushang und Stimmzettel nicht der Wahlordnung entsprachen. Freilich greifen Wahlmängel dann nicht durch, wenn ausgeschlossen werden kann, dass sie sich ausgewirkt haben. Dazu erklärte das VG, die fehlenden Angaben könnten nur dann nicht ursächlich geworden sein, wenn (fast) alle Wahlberechtigten diese Informationen kannten, so dass die Angaben konkret entbehrlich gewesen wären. Das sei bei einem Kreis von 300 Beschäftigten aber zu verneinen.

Quelle: Beschluss des VG Aachen vom 27.10.2016 – 16 K 1515/16.PVL,  
ZfPR online 4/2017, 17

## **OVG Koblenz: keine Unterrichtung zu Erfahrungsstufen**

Ein Personalrat in Rheinland-Pfalz beehrte vergleichende Auskunft über die Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen bei Neueinstellungen. Dieses Begehren lehnte das Oberverwaltungsgericht (OVG) ab. Zwar sei die Einstellung mitbestimmungspflichtig, aber nicht die dabei festgesetzte Erfahrungsstufe. Habe der Gesetzgeber eine Maßnahme beteiligungsfrei gestellt, dann entfalle nicht nur der maßnahmebezogene Unterrichtungsanspruch im Rahmen der Mitbestimmung. Dieser Umstand sperre (jedenfalls nach dortigem Landesrecht) auch den allgemeinen Unterrichtungsauftrag im Rahmen der Überwachung geltender Schutzvorschriften durch den Personalrat (entsprechend § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG).

Quelle: Beschluss des OVG Koblenz vom 8.9.2016 – 5 A 10374/16.OVG,  
ZfPR 2017, 36 m.Anm. Hiebeler = NZA-RR 2017, 53

## **VGH Mannheim: Unterrichtung bei Höhergruppierung**

Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Mannheim vertritt bei Höhergruppierungen ebenfalls ein "gestrafftes" Unterrichtsrecht des Personalrats. Danach muss die Dienststelle ihm zwar die neue Arbeitsplatzbeschreibung mitteilen, aber weder die Gründe der bisherigen Eingruppierungsentscheidung noch die Stellenbewertungen und Stellenbeschreibungen für andere Arbeitsplätze. Damit wird die Prüfung der Maßstabsgerechtigkeit von Eingruppierungen recht schwer, so dass der Personalrat letztlich nur noch mit einer selbst aufzubauenden "eigenen" Datenbasis weiter kommen kann.

Quelle: Beschluss des VGH Mannheim vom 5.12.2016 – PB 15 S 2156/15,  
PersR 4/2017, 47 = PersV 2017, 194

## **VGH Kassel: Beteiligung bei Altersgrenze und Benachteiligungsverbot**

Die Weiterbeschäftigung eines Beamten über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ist mitbestimmungspflichtig, die beabsichtigte Ablehnung eines solchen Antrages dagegen mitbestimmungsfrei. Dieser zu § 77 Abs. 1 Nr. 1 (j) HPVG formulierte Grundsatz des VGH Kassel entspricht im Bundesrecht § 76 Abs. 1 Nr. 9 BPersVG. Zugrunde liegt, dass Schutzzweck des Tatbestands der Schutz vor Überlastung ist, sowohl des zu verlängernden Beamten selbst als auch der Kollegen, die in diesem Fall etwaige erhöhte Ausfallzeiten aus gesundheitlichen Gründen aufzufangen hätten. An diesem Umstand scheiterte die Klage einer Gleichstellungsbeauftragten auf Verlängerung der Dienstzeit zur weiteren Ausübung ihres Ehrenamtes. Dazu erklärte der VGH, dass eine Verlängerung beamtenrechtlich nur bei entsprechendem dienstlichen Interesse erfolgen dürfe; ein dienstliches Interesse an der weiteren Ausübung von Ehrenämtern durch bestimmte Amtsinhaber bestehe aber nicht. Diese Wertung traf hier eine Gleichstellung, aber im Fall von Personalräten dürfte sie kaum anders ausfallen.

Quelle: Beschluss des VGH Kassel vom 29.11.2016 – 1 B 2643/16, ZfPR-online 4/2017, 6

## **VGH Kassel: Leistungsgrundsatz und Mitbestimmung**

Ein hessischer Mitarbeiter klagte auf Einstellung als Beamter auf Probe. Der Personalrat verweigerte die Zustimmung, der Bezirkspersonalrat ebenfalls. Die Verwaltung brach das Einigungsverfahren mit der Personalvertretung ab, und trat der Klage auf Neubescheidung des

Bewerbers mit der Einlassung entgegen, eine positive Entscheidung sei nicht mehr möglich, weil die Personalvertretung die Zustimmung endgültig verweigert habe. Das VG verurteilte das Land dennoch zur Neubescheidung, weil die erfolgte Ablehnung rechtsfehlerhaft gewesen sei. Der VGH Kassel wies auch die Berufung ab: Der Zugang des Klägers zu öffentlichen Ämtern sei nach Art. 33 Abs. 2 GG ein grundrechtsgleiches Recht; dieses könne der Dienstherr nicht aushebeln, indem er sich auf die fehlende Mitbestimmung berufe. Sei der Kläger charakterlich geeignet, sei er einzustellen; sei er dies nicht, dürfe er nicht eingestellt werden. Daher habe das Land unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu prüfen, und dazu dann auch das Verfahren durchzuführen.

Quelle: Urteil des VGH Kassel vom 21.9.2016 – 1 A 2101/14, ZfPR-online 4/2017, 2

### **BAG: fristlose Kündigung auch bei "Zufallsfund"**

Ein Einzelhandelsbetrieb stellte in einer Filiale bei Inventur einen um den Faktor 10 überhöhten "Schwund" bei Zigaretten fest, und führte dann mit Zustimmung des Betriebsrats eine Videoüberwachung des Kassenbereichs durch. Dabei fiel eine Mitarbeiterin damit auf, dass sie sich einen falschen Pfandbon über 3,25 € ausstellte. Das reichte selbst nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit noch für eine fristlose Kündigung; dass es sich dabei nur um einen "Zufallsfund" der Videoüberwachung handelte, hinderte die Beweisverwertung im Rahmen der Kündigung nicht.

Quelle: Urteil des BAG vom 22.9.2016 – 2 AZR 848/15, PersR 4/2017, 42

### **OVG Magdeburg: Rechtsweg bei Dienstvereinbarungen**

Ein Personalrat in Sachsen-Anhalt verwahrte sich gegen eine "Mitarbeiterinformation" der Dienststelle über eine neue Arbeitszeit-Dienstvereinbarung; diese entspreche nicht dem tatsächlichen Inhalt der Dienstvereinbarung. Das Verwaltungsgericht gab dem Antrag noch statt, das OVG Magdeburg verwarf ihn als unzulässig. Nach § 83 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG und den entsprechenden Landesnormen könne im Beschlussverfahren nur über "Bestehen oder Nichtbestehen" einer Dienstvereinbarung gestritten werden, nicht über deren Inhalt; auch mache der Personalrat kein eigenes Recht aus der Dienstvereinbarung geltend, sondern wolle Ansprüche der Mitarbeiter festgestellt wissen. Der Personalrat sei daher im falschen Rechtsweg

unterwegs. Ob die Lösung des OVG, nämlich dass nun einzelne Mitarbeiter sich mit der Dienststelle streiten, die Sache weiter bringt, ist eher fraglich.

Quelle: Beschluss des OVG Magdeburg vom 3.5.2016 – 5 L 3/14, ZfPR 2017, 42

### **VG Mainz: Vollstreckung eines Vergleichs**

Der Glaube der Verwaltungsgerichte daran, dass alle Dienststellenleitungen stets bemüht seien, gerichtlichen Entscheidungen Folge zu leisten, gehört unverändert zu den Anwendungsproblemen des Beschlussverfahrens. Diese Erfahrung machte der Gesamtpersonalrat einer Hochschule in Rheinland-Pfalz, der mit der Dienststelle zum wiederholten Male um die Offenlegung der Datenbasis für die Personalplanung stritt. 2014 war man bereits damit bei Gericht, das VG Mainz vermittelte einen Vergleich, in dem sich die Hochschule verpflichtete, den GPR künftig umfänglich zu unterrichten und mit ihm zu beraten. Schon im Folgejahr 2016 ging das wieder daneben, worauf der GPR im Oktober 2016 beantragte, die Dienststelle zu verpflichten, für 2017 den Vergleich zu erfüllen, und ihr dazu ein Zwangsgeld anzudrohen. Erfolg hatte der GPR allein mit dem Hilfsantrag, festzustellen, dass die Dienststelle auch 2016 ihre Pflicht zu Unterrichtung und Beratung über die Personalplanung verletzt hatte. Die Hauptanträge scheiterten, weil das VG den Vergleich als "nicht hinreichend bestimmt" für die Zwangsvollstreckung einstufte, und das Zwangsgeld für 2017 erst verhängt werden könne, wenn die Dienststelle auch für 2017 überfällig geworden sei.

Formal ist das so korrekt. Aber man hätte sich doch gewünscht, die Fachkammer wäre mit dem Umstand etwas sensibler umgegangen, dass sie selbst dem GPR den "zu unbestimmten" Vergleich im Vorprozess vorgeschlagen hatte.

Quelle: Beschluss des VG Mainz vom 15.2.2017 – 5 K 954/16.MZ

### **VG Potsdam: Beteiligung der Gleib bei Ablösung des Leiters**

Auch die Ablösung des Geschäftsführers eines Jobcenters durch Beschluss der Trägerversammlung ist eine gleichstellungsrelevante Personalmaßnahme nach § 20 Abs. 1 S. 3 BGleibG, so dass die Gleichstellungsbeauftragte zu allen Sitzungen hinzuzuziehen ist. Organisiert hatte die Ablösung der Bürgermeister der beteiligten Stadt als Vorsitzender der Trägerversammlung im Umlaufverfahren. Die Gleib wurde erst im Nachgang informiert. Das VG Potsdam

gab der dagegen gerichteten Feststellungsklage statt und stellte fest, dass die Trägerversammlung ihr Teilnahmerecht verletzt hatte. Speziell mit Blick auf die besondere Konstruktion der Jobcenter betonte das VG zugleich, dass sich das Teilnahmerecht der Gleichberechtigung jeweils nur gegen das Organ richten könne, das eine beteiligungspflichtige Entscheidung vorbereite.

Quelle: Urteil des VG Potsdam vom 24.2.2016 – 2 K 700/15, GiP 2/2017, 53

## **Aus dem (Fach-) Blätterwald**

Nummer 4/2017 der „ZfPR-online“ bespricht die aktuellen Vorschriften über Mehrarbeit als Bereitschaftsdienst sowie die Änderung des AÜG (Freistellung der Zuweisungsmodelle).

Die Print-Ausgabe 2/2017 der ZfPR enthält Beiträge über einstweilige Verfügungen im Personalvertretungsrecht (A. Gronimus), das Evergreen Hitze am Arbeitsplatz als Arbeitsschutzproblem (F. Lülldorf), Mitbestimmung durch Dienstvereinbarung (H. Rehak) und die neue Entgeltordnung zum TVöD im Kommunaldienst (Th. Wurm).

In der Ausgabe 4/2017 des „Personalrat“ bietet einen Schwerpunkt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit Beiträgen u.a. zur Gestaltung von Dienstvereinbarungen (S. Klaesberg), Datenschutz im BEM (B. Schierbaum), Integrationsteams (S. Britschgi), und krankheitsbedingte Kündigung (U. Jancke).

## **Richterwechsel am BVerwG**

Eine Personalie von Belang für Soldaten: Die Vorsitzende Richterin der beiden Wehrdienstsenate des BVerwG, Dr. Sibylle von Heimbürg, trat zum 30.4.2017 in den Ruhestand. Die Nachbesetzung steht noch nicht fest. Sodann wird sich zeigen, ob neue Köpfe im Senat auch neue Gedanken transportieren (Pressemitteilung 30/ 2017 des BVerwG).

## **Streitig: Wer darf zu VP-Versammlungen?**

Bei den Einladungen für die neuen VP-Versammlungen der Brigaden/ Divisionen kocht gerade die Rechtsfrage hoch, wer für die für Soldaten personalratsfähigen Dienststellen einzuladen ist, wenn die Dienststelle mehrere ÖPR und einen GPR hat (nur der GPR, nur die ÖPR

oder alle?). Eingeladen wurde unterschiedlich, nun gibt es erste Beschwerden. Ausgang noch offen.

### **Vorsicht Falle: "Hinweis" ist kein Antrag**

Nach § 31 Abs. 2 S. 2 SBG 2016 ist der Soldat darauf "hinzuweisen", dass in Beschwerdeverfahren nach § 31 SBG die Anhörung der Vertrauensperson nur auf Antrag erfolgt. Diese Regelung wurde im Gegensatz zu Personalmaßnahmen (§ 24 SBG) nicht auf die Widerspruchslösung umgestellt. Während das von Innerer Führung erfüllte BAPersBw für § 24 SBG den Soldaten gleich vorgefertigte Widersprüche mitschickt (damit das Ziel des Gesetzes nicht so ganz erreicht wird), werden nach § 31 SBG den Soldaten unterschriftspflichtige "Hinweise" vorgelegt. Etliche Soldaten meinen, mit ihrer Unterschrift die Anhörung zu beantragen. Weit gefehlt! Mit ihrer Unterschrift werden sie nur "hingewiesen", dass sie den Antrag noch stellen müssen.

Trostpflaster dazu: Nach der Rechtsprechung des BVerwG kann der Soldat den Antrag bis 1 Sekunde vor Eröffnung eines beteiligungsfähigen Bescheids nachholen, ebenso einen voreilig erhobenen Widerspruch wieder zurückziehen. Das ist dann Verfahrensablauf Marke Wackelkontakt, aber höheren Ortes will man es wohl nicht anders.

### **Neues aus dem Bendlerblock: Illkirch und die Folgen, Überarbeitung SAZV, Elternzeit-Anschlussverwendung, "individuelle Zurruesetzung", Hausspott**

Die "Top-Nachricht" ist natürlich der Sturm im medialen Wasserglas rund um den verhafteten Offizier aus Illkirch. Die aktuelle politische Lage machte daraus eine Krise der Ministerin. Die relevante Frage dürfte eher sein, warum auf dem Meldeweg der Verbrauch an Weichspülern so oft so hoch ist - freilich keine neue Fragestellung. Neu dürfte eher sein, dass die Ministerin dabei öfter nicht mitmacht. Anfang Mai bestellte sie die Generalität zur nichtöffentlichen Aussprache ein. Die Rede dort dokumentiert Th. Wiegold in seinem Blog "augengeradeaus":

[augengeradeaus.net/2017/05/dokumentation-von-der-leyens-rede-vor-militaerischen-und-zivilen-fuehrern](http://augengeradeaus.net/2017/05/dokumentation-von-der-leyens-rede-vor-militaerischen-und-zivilen-fuehrern)



Die Überarbeitung des Anwendungserlasses zur Soldatenarbeitszeitverordnung (ZDv A-1420/34) geht aktuell in die nächste Schleife der Beteiligung von GVPA/ HPR; etliche Punkte sind noch streitig. Also behilft sich das Ministerium (BMVg - FüSK III 1) derzeit weiter mit einer Reihe von "Einzelweisungen", mit denen die Erstfassung der ZDv geändert wird. Sie betreffen insbesondere den Ausgleich für Dienste an allgemein arbeitsfreien Tagen (Samstag, Sonntag, Wochenfeiertage; vom 16.12.2016) und Aufenthalte von Schiffen in Fremdhäfen (vom 20.10.2016).

Wichtig für Soldat(inn)en in Elternzeit ist auch die Weisung des BMVg - P II 1 vom 10.11.2016, dass die Zusicherung der Anschlussverwendung nach Rückkehr auf dem früheren Dienstposten oder zumindest einem gleichwertigen Dienstposten im bisherigen Standort (siehe ZDv A-1420/29) von zuvor sechs auf jetzt zwölf Monate ausgedehnt wurde. Anstoß dazu gab eine Weisung durch die Ministerin persönlich. Die nachgeordneten Ebenen der Bürokratie fühlten sich zu diesem Entschluss wohl nicht befähigt.

Beginnend im vergangenen Herbst teilt das BMVg nun allen Berufssoldaten mit, dass der Regelfall der Zurruesetzung gesetzlich die "allgemeine Altersgrenze" sei. Man verabschiedet sich also vom praktischen Regelfall der "besonderen Altersgrenze". Als Ziel gibt das BAPersBw aus, es müsse bis 2023 wieder Personal aufgebaut werden, was auch die längere Bindung vorhandenen Personals umfasse. Dazu werden die Vorstellungen über einen "individuellen Zeitpunkt" der Pensionierung abgefragt. Zugleich deutet das BAPersBw zart an, dass dies kein Wunschkonzert wird: Entscheidend sei der Bedarf in der Truppengattung, der Bedarf auf dem jeweiligen Dienstposten und ein "ganzheitliches Eignungsbild" des Soldaten. Damit dürften die gleichen Zielkonflikte wie bei allen früheren Personalstrukturprogrammen vorgezeichnet sind; damals waren am Ende jeweils einige glücklich und viele stinkig (die gehen wollten aber nicht durften, und auch die gehen sollten aber nicht wollten).

Böse Spötter im BMVg nahmen die Indienststellung des "Kdo CIR" im April zum Anlass, gleich die nächste Bundesoberbehörde auszurufen. Man proklamierte ein KHO (Kommando Home Office) mit einem nachgeordneten "BAHoTaBw" (Bundesamt für Homeoffice und Telearbeit der Bundeswehr), angeblich in Koblenz. Das Wappen zeigt das rote Kreuz der Trierer Erzbischöfe, Adler, Zahnrad und Morgenmantel. Ähnlichkeiten mit lebenden oder toten Dienststellen sind sicher "rein zufällig", und ebenso sicher nicht ganz nett gemeint.

## Vorsicht Humor!

Als Trost für die etwas weniger schönen Momente bei der Arbeit packen wir noch eine Fundgrube für nicht ganz nette Begriffsbeschreibungen für nicht ganz nette Kolleg(inn)en im Büro dazu, die sich beim "Spiegel" angefundnen hat:

<http://www.spiegel.de/karriere/buerogezeter-das-kleine-schimpfwort-abc-a-744198.html>

Vielen Dank für Ihr Interesse, und für Lob, Kritik und Verbesserungsvorschlägen. Wie stets nehmen wir auch gern Hinweise auf noch nicht veröffentlichte Entscheidungen entgegen.

Dr. Andreas Gronimus, Bonn,

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](mailto:kanzlei@baden-kollegen.de)

Homepage: <http://www.baden-kollegen.de>

