



ZAUNKÖNIG 2018/ 3

Liebe Leserinnen und Leser,

nun geht auch der März zu Ende, hat teilweise den ausgebliebenen Winter nachgeliefert. Und „völlig überraschend und unerwartet“ haben wir dann doch eine gewählte Bundesregierung. Und während die Hühner noch fleißig gackern, damit der Osterhase auch genug Ostereier zu verteilen hat, haben wir uns Mühe gegeben, einige Mitbestimmungseier ins elektronische Nest zu legen.

Heute hier dabei:

Regierungs-(miss-)bildung in Berlin (5)
GroKo IV: BPersVG-Novelle angekündigt (2)
BVerwG: Jahrespressegespräch 2018
OVG Berlin: Wahlanfechtung wegen falscher Sitzverteilung
OVG Münster: Schutz der „stärksten Liste“ in NRW
OVG Münster: Beförderungsauswahl und fiktive Nachzeichnung
BAG: Freizeitausgleich für Schulung bei Teilzeitkräften
VG Mainz: Maßnahme bei Verlängerung einer Befristung
VG Mainz: Beurteilungsrichtlinien zu „Ankerwerten“
BAG: Freizeitausgleich für Schulung bei Teilzeitkräften
LAG Berlin: Zielvereinbarung für Leistungsvergütung
VGH Kassel: Lebensarbeitszeitkonto und Versetzung
BAG: Befristung und Vertragsänderung im Arbeitsrecht
BAG: „Muttersprache Deutsch“ als Diskriminierung
BAG: Klagefrist bei „prozesshafter“ Diskriminierung
BAG: Begriff der sexuellen Belästigung
BVerwG: Disziplinarmaß bei Kinderpornografie
BVerwG: Disziplinarmaß bei heimlichen Videoaufnahmen
BVerwG: Beteiligung des GVPA bei Grundsatz-Abweichungen
BVerwG: Rechtsbehelfsbelehrung im Soldatenrecht
VG Köln: Besetzung von Spitzenstelle gestoppt
OVG Koblenz: „Nachfolgedienststelle“ nach BwKoopG
Aus dem (Fach-) Blätterwald
Neues aus dem Bendlerblock: Spitzenstellen, Beförderungen, Transgender
BMFSFJ/ BGH: Gleichstellung live
In eigener Sache: Werbeblock SBG-Kommentar

Regierungs-(miss-)bildung in Berlin (5)

Nun steht sie doch, die neue GroKo mit unveränderter Kanzlerin. Dabei schrumpfte freilich nicht nur die Mehrheit im Bundestag auf gerade mal „Kanzlermehrheit + 44 Mandate“. Es verschoben sich auch Definitionen. Während es früher „große Koalition“ hieß, wenn diese Verfassungsänderungen durchsetzen konnte (d.h. 2/3- Mehrheit der Mandate), ist die Koalition jetzt schon „groß“, wenn sie mit 2 Fraktionen überhaupt eine Mehrheit hat. „Sic transit gloria mundi.“

Bei der Kanzlerwahl knirschte es gleich. Sie gelang zwar im 1. Wahlgang, aber mit „x + 9 Stimmen“; es hatten sich also 35 Koalitions-MdB auf diverse Arten in die parlamentarischen Büsche geschlagen. Doch Mehrheit ist Mehrheit, hätte Adenauer gesagt.

Die spannende Serie „konstruktive Zusammenarbeit und Aufbruch statt ‚Weiter so‘ in der GroKo“ begann dann auch kongenial mit Aufreger-Folgen, die die Welt nicht wirklich braucht (z.B. ärztliches Werbeverbot für Abtreibung); plus eine schwarz-rote Spielart der Mövenpick-Steuer (Sozialabgabensenkung bei Zeitungszustellern). Nun denn, man wird sehen, was aus den Schwüren wird, es dürfe kein „weiter so“ geben.

GroKo IV: BPersVG-Novelle angekündigt (2)

Der Koalitionsvertrag sagt auf S. 128 in Zeile 6061: „Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert.“ Inzwischen ist klar: Es gibt keinen vorbereiteten Referentenentwurf. Im BMI geht man erst einmal auf Themensuche für dieses Gesetzesvorhaben. Also werden die interessierten Verkehrskreise ihre Wunschzettel schreiben, und sich damit zu erheblichen Teilen gegenseitig blockieren. Danach sieht man weiter. Liefertermin damit eher Sommer 2021.

BVerwG: Jahrespressegespräch 2018

Jedes Jahr im Frühjahr lädt der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zum Jahresgespräch. Dazu gibt es einen umfänglichen „Presseordner“ mit reichlich Statistik, aber auch etlichen Entscheidungen des vergangenen Jahres (2017) sowie anstehenden Verfahren des neuen Jahres (2018), die aus der Sicht der Bundesrichter besonders wichtig erscheinen.

Quelle: <https://www.bverwg.de/medien/pdf/jahresbericht.pdf>

OVG Berlin: Wahlanfechtung wegen falscher Sitzverteilung

In Berlin hatte der Wahlvorstand bei einer selbständigen Stiftung seine Mitgliederzahl über die Schwelle von 600 gehievt, indem er u.a. ehrenamtliche Kräfte und Mitarbeiter auf Honorarbasis als „Dienstkräfte“ mitrechnete. Verwaltungsgericht (VG) und Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin gaben der Wahlanfechtung dagegen statt. Zunächst stellt das OVG klar, dass der Wahlvorstand grundsätzlich nicht zuständig ist, Werkverträge in Arbeitsverträge umzudeuten, abgesehen von eindeutigen Fällen. In aller Regel habe er von der formalen Vertragslage auszugehen. Sodann bekräftigt das OVG die Rechtsprechung zur Bestimmung der „in der Regel“ Beschäftigten in den Schritten Feststellung des Ist-Standes, Ermittlung von Abweichungen vom Stellenplan sowie Prognose für die kommende Amtszeit. Dabei besteht das OVG darauf, dass vom Ist-Bestand abweichende Prognose-Entscheidungen durch Sachverhalte hinterlegt sein müssen, die nicht nur möglich, sondern mit hinreichender Sicherheit überwiegend wahrscheinlich für mindestens die Hälfte der anstehenden Amtszeit sein müssen.

Quelle: Beschluss des OVG Berlin vom 17.8.2017 – 60 PV 2.17, PersV 2018, 100

OVG Münster: Schutz der „stärksten Liste“ in NRW

In Nordrhein-Westfalen werden seit 2011 die Gruppensprecher durch das Plenum, nicht die Gruppen gewählt. Als kleiner Trost ist vorgesehen, dass die zweite Freistellung an die Gruppe gehen soll, die nicht den Vorsitz stellt, und dabei die stärkste Liste einen gewissen Vorrang hat (§ 42 Abs. 3 S. 2 LPVG NW). In einem kommunalen Personalrat hatte bei den Beamten ein Beamtenverband das bessere Stimmenergebnis erzielt als die ver.di-Liste, aber bei 6 Sitzen in der Gruppe hatten beide Listen doch je 3 Sitze erhalten. Der Personalrat wählte zwei ver.di-Kollegen in die Freistellung, die andere Beamten-Liste klagte dagegen – und verlor. Das OVG Münster legte die NRW-Regelung so aus, dass eine Liste nur dann den Vorrang als „stärkste Liste“ hat, wenn sie mehr Sitze erlangt als die anderen Sitze. Kommt es dagegen wegen einer geraden Sitzzahl bei verschiedener Stimmzahl zu gleichen Sitzzahlen mehrerer Listen, handelt es sich nicht um eine „stärkste Liste“ im Sinne des § 42 Abs. 3 S. 2 LPVG.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 1.6.2017 – 20 A 598/16.PVL, ZfPR online 3/ 2018, 15

OVG Münster: Beförderungsauswahl und fiktive Nachzeichnung

In einem Eilverfahren fordert das OVG Münster nochmals ein, dass bei der Vergabe von Beförderungen anhand dienstlicher Beurteilungen diese vergleichbar, erforderlichenfalls in geeigneter Form vergleichbar zu machen sind. Bewerben sich freigestellte Personalräte, die keine aktuelle Beurteilung haben, muss für diese eine „fiktive Nachzeichnung“ der letzten Beurteilung erfolgen. Das erfordert insbesondere eine aussagefähige Vergleichsgruppe; ist diese zu eng oder sonst methodisch nicht tragfähig, muss sie im erforderlichen Umfang erweitert werden auf andere Beamte, damit eine belastbare Abschätzung der voraussichtlichen Laufbahnentwicklung des freigestellten Mitgliedes möglich wird. Im Ergebnis gab das VG dem Eilantrag eines freigestellten Personalrats gegen die beabsichtigte Stellenvergabe statt, und wies das OVG die dagegen gerichtete Beschwerde der Verwaltung zurück.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 31.3.2017 – 6 B 1463/16, ZfPR online 3/ 2018, 11

BAG: Zeitausgleich für Schulung bei Teilzeitkräften

Immer wieder ein Problem ist der Zeitausgleich bei Personal- oder Betriebsratstätigkeit bei Teilzeitern, wenn Sitzungen oder Schulungen über die persönliche Arbeitszeit hinaus gehen. Seit 2001 sieht § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG für Betriebsräte einen reinen Zeitausgleich vor. Im BPersVG, etlichen Landesgesetzen fehlen ausdrückliche Regelungen dazu; vielfach wird § 46 Abs. 2 S. 2 BPersVG gleichwohl in gleicher Weise aufgefasst. Am Beispiel des verwandten § 19 Abs. 3 MVG (Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche) verschärfte jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Spielregeln für Arbeitnehmer: Da das MVG keine Rechtsgrundlage für einen Ausgleichsanspruch vorsehe, stehe ein Ausgleich auch nicht zu. Die Tätigkeit im Gremium sei ein Ehrenamt, daher verstoße das Fehlen eines Ausgleichs für die ehrenamtliche Tätigkeit über die persönliche Arbeitszeit hinaus auch nicht gegen höherrangiges Recht, und sei insbesondere keine unzulässige Diskriminierung der Teilzeitkräfte.

Bleibt abzuwarten, wie sich das BAG zu § 46 Abs. 2 BPersVG positioniert und wie sich die Verwaltungsgerichte dabei für Beamte und Soldaten äußern. Kein Anlass, aktuell bei der Geltendmachung dieses Anspruchs völlig hart am Wind zu segeln.

Quelle: Urteil des BAG vom 1.6.2017 – 6 AZR 495/16, ZfPR online 3/ 2018, 17

VG Mainz: Maßnahme bei Verlängerung einer Befristung

Der Beteiligung der Personalräte unterliegen grundsätzlich nur „Maßnahmen“ der jeweiligen Dienststelle. Diese muss also eigene Entscheidungen treffen, mit denen sie Inhalt und Gestaltung der Maßnahme ungeachtet etwaiger rechtlicher Vorgaben durch Ausfüllung von Ermessens- oder Einschätzungsspielräumen beeinflusst. Am Beispiel befristeter Verträge im Hochschulbereich leitet das VG Mainz daraus ab: Wenn sich ein befristeter Vertrag unmittelbar aufgrund der gesetzlichen Bestimmung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG, so dass die Dienststelle kein Ermessen ausübt, dann fehlt es an einer „Maßnahme“, und eine Beteiligung des Personalrats entfällt.

Quelle: Beschluss des VG Mainz vom 6.12.2016 – 5 K 664/16.MZ, PersV 2018, 118

VG Mainz: Beurteilungsrichtlinien zu „Ankerwerten“

Beurteilungsrichtlinien unterliegen der Mitbestimmung der Personalräte. Stets Aufgabe ist dabei, die Objektivität und Vergleichbarkeit von Beurteilungen, gerade auch mit Blick auf die Beförderungsauswahl, zu fördern und den Einfluss von „Nasenfaktoren“ wenigstens zu begrenzen. Ein eherner Grundsatz für Beurteilungen ist dabei auch, dass die Gesamtnote einer Beurteilung als schematisch rechnerischer Durchschnitt von Einzelnoten gebildet werden kann, sondern als wertende Abwägung der konkreten Einzelmerkmale gewonnen werden muss. Daher kann auch eine Beurteilungsrichtlinie mit dem Ziel der Objektivierung „Ankerwerte“ nur dann und nur in einer Form vorsehen, dass damit das auf Art. 33 Abs. 2 GG fußende Gebot einer wertenden Abwägung im Einzelfall nicht ausgehebelt oder unterlaufen wird.

Quelle: Beschluss des VG Wiesbaden vom 28.4.2016 – 23 K 1758/15.WI.PV, PersV 2018, 110

LAG Berlin: Zielvereinbarung für Leistungsvergütung

§ 18 TVöD kennt als eine Form der Leistungsvergütung auch Zielvereinbarungen, die entweder mit dem einzelnen Arbeitnehmer oder auch mit Gruppen geschlossen werden. Der Geschäftsführung eines Berliner Jobcenters schrieb nun das Landesarbeitsgericht (LAG) ins Stammbuch, dass sie es mit der Sippenhaft bei der Leistungsvergütung übertrieben hatte. Hier

gab es nämlich eine Zielvereinbarung, bei der die Zielerreichung am Vermittlungserfolg des gesamten Jobcenters gemessen werden sollte. Das LAG erklärte dies für illegal und tarifwidrig: Gruppen-Zielvereinbarungen seien nur dann zulässig, wenn der einzelne Mitarbeiter das Ergebnis (Maß der Zielerreichung) auch beeinflussen könne. Dafür sei die gesamte Dienststelle einfach zu groß geraten.

Quelle: Urteil des LAG Berlin vom 24.3.2017 - 6 Sa 1848/16, PersR 1/2018, 42 Ls = juris

VGH Kassel: Lebensarbeitszeitkonto und Versetzung

Wird ein Beamter, der in seiner bisherigen Dienststelle ein Lebensarbeitszeitkonto (LAZK) unterhält, in einer Form versetzt, dass das LAZK nicht fortgeführt werden kann, muss er das LAZK-Guthaben grundsätzlich vor der Versetzung abbauen. Macht er diesen Anspruch nicht geltend, dann verfällt das LAZK-Guthaben. Eine finanzielle Abgeltung des Guthabens ist nur dann möglich, wenn die Abgeltung vor der Versetzung rechtzeitig beantragt wird und aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann.

Quelle: Urteil des VGH Kassel vom 3.5.2017 - [1 A 1806/16](#)

BAG: Befristung und Vertragsänderung im Arbeitsrecht

Im Rahmen eines Sozialplans setzte die Telekom AG einen befristet eingestellten Mitarbeiter frei. Dieser war befristet als Elternzeitvertretung eingestellt worden. Später wurde ihm eine andere Arbeitsstelle übertragen, ohne jedoch den Arbeitsvertrag zu ändern. Der Kollege klagte auf Weiterbeschäftigung, weil die Befristung des Arbeitsvertrages unwirksam sei. Das LAG wies die Klage ab, das BAG auch die Revision des Klägers. Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages wirksam sei, beurteile ich grundsätzlich nach dem letzten Vertrag. Damit war hier der Vertrag wirksam, da der Sachgrund „Vertretung“ tatsächlich vorgelegen hatte. Die spätere Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ohne entsprechenden Änderungsvertrag änderte nach Auffassung des BAG die Vertragslage nicht. Darauf, ob für diese Tätigkeit ein Sachgrund vorlag, kam es damit nicht an.

Quelle: Urteil des BAG vom 17.5.2017 - [7 AZR 301/15](#)

BAG: „Muttersprache Deutsch“ als Diskriminierung

Ein Verlag suchte zur Unterstützung eines Redakteurs studentische Hilfskräfte. Sie schrieb diese Stelle mit der Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ aus. Ein Student mit deutscher Staatsangehörigkeit aber Geburtsort in der Ukraine bewarb sich und wurde deshalb abgelehnt. Er klagte darauf auf Entschädigung nach § 15 AGG, weil er sich wegen seiner Herkunft benachteiligt sah. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr überwiegend statt, das BAG wies die Revision der Beklagten fast vollständig zurück. Es bestätigte die Einschätzung des LAG, dass ein Arbeitgeber durchaus die für eine Stelle notwendigen Sprachkenntnisse fordern dürfe, dass es aber unerheblich sei, wie ein Bewerber diese erworben habe. Daher handele es sich bei der Anforderung „Muttersprache“ um eine indirekte Ausgrenzung des Klägers wegen seiner ethnischen Herkunft.

Zur Klagefrist stellt das BAG klar, dass die Frist des § 15 AGG anläuft, sobald dem Kläger eindeutig mitgeteilt werde, dass er keine Berücksichtigung mehr finden werde. Dagegen setzt bloßes Schweigen oder Untätigkeit des Arbeitgebers die Klagefrist noch nicht in Gang.

Quelle: Urteil des BAG vom 29.6.2017 - [8 AZR 402/15](#)

BAG: Klagefrist bei „prozesshafter“ Diskriminierung

In einem weiteren Urteil zur Klagefrist nach § 15 Abs. 4 AGG beleuchtet das BAG den Rechtsschutz bei Mobbing-Vorwürfen. Geschehe die Diskriminierung durch eine zeitlich gestaffelte Kette von Einzelhandlungen, dann laufe bei einer derart „prozesshaften“ Benachteiligung die Klagefrist nicht für einzelne Handlungen gesondert an, sondern für den gesamten Prozessablauf mit der letzten Handlung des Täters.

Quelle: Urteil des BAG vom 18.5.2017 - [8 AZR 74/16](#)

BAG: Begriff der sexuellen Belästigung

Schlechte Zeiten für Zeitgenossen, die ihre Finger nicht an sich halten können: Das BAG stellt klar, dass die „absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale“ des Opfers in jedem Fall als „sexuell bestimmt“ nach § 3 Abs. 4 AGG gewertet wird. Ein zusätzlicher Nachweis einer „sexuellen Motivation“ der Berührung ist nicht erforderlich.

Quelle: Urteil des BAG vom 29.6.2017 - [2 AZR 302/16](#)

BVerwG: Disziplinarmaß bei Kinderpornografie

Bei einem Lehrer (Oberstudienrat A 14) wurden auf dem PC kinderpornografische Dateien in „atemberaubender“ Menge gefunden. Der Dienstherr hatte die Nase voll. Auf die Disziplinar-klage erkannte das OVG auf Entfernung aus dem Dienst. Vor dem BVerwG scheiterte auch die Nichtzulassungsbeschwerde des beklagten Beamten. Die Bundesrichter erklärte, die Begründung des OVG, angesichts der ungewöhnlich hohen Menge disziplinar relevanter Dateien sei eine Belassung im Dienst nicht zu verantworten, lasse keine Rechtsfehler erkennen.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 16.3.2017 – [2 B 42.16](#)

BVerwG: Disziplinarmaß bei heimlichen Videoaufnahmen

Ein Soldat installierte im Zimmer einer Soldatin versteckte Kameras und beobachtete diese. Die Sache flog alsbald auf. Eine sexuelle Komponente war nicht nachweislich dabei. Gleichwohl sah das BVerwG einen massiven Einbruch in die Privat- und Intimsphäre der Soldatin. Der Soldat kam daher mit einem Beförderungsverbot plus Gehaltskürzung davon.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 16.2.2017 – [2 WD 14.16](#)

BVerwG: Beteiligung des GVPA bei Grundsatz-Abweichungen

Der „Gesamtvertrauenspersonenausschuss“ (GVPA) beim Verteidigungsministerium (BMVg) wird anders als der dortige Hauptpersonalrat nicht bei allen Einzelregelungen beteiligt, sondern nur bei „Grundsatzregelungen“ (§ 38 Abs. 3 SBG 2016). So wurde in der „Teilkonzeption Betreuung“ unter Mitbestimmung des GVPA geregelt, dass bei neuen Auslandseinsätzen zunächst die Truppe selbst die Soldaten versorgt und erst später z.B. eine „OASE“ in kirchlicher Trägerschaft errichtet werden. Gottes Wege sind unergründlich, selbst bei der Vergabe von Kantinenlizenzen. Das BMVg verfügte bei einem Einsatz kurzerhand, ohne Zwischenschritte sofort eine „OASE“ aufzumachen. Dagegen klagte der GVPA mit dem Argument, da der Erlass mitbestimmt gewesen sei, seien auch Abweichungen von dem Erlass, die dort nicht vorgesehen seien, wiederum der Mitbestimmung zu unterwerfen. Dem folgte das BVerwG nicht. Das SBG beschränke die Beteiligung auf Grundsatzregelungen. An Einzelfallentschei-

dungen sei der GVPA auch dann nicht zu beteiligen, wenn sie gegen mitbestimmte Grundsatzzregelungen verstoßen.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 30.11.2017 – [1 WB 24.16](#)

BVerwG: Rechtsbehelfsbelehrung im Soldatenrecht

Seit Jahrzehnten hält der 1. Wehrdienstsenat daran fest, dass anders als nach § 60 VwGO für „truppendienstliche“ Maßnahmen eine Rechtsbehelfsbelehrung nicht notwendig sei, um die Wehrbeschwerdefrist in Gang zu setzen. Ausnahmen gibt es regelmäßig nur dann, wenn eine Rechtsbehelfsbelehrung gesetzlich besonders vorgeschrieben ist. Als weitere Ausnahme beschreibt das BVerwG seit einigen Jahren den Fall, dass „eine solche im Hinblick auf eine nicht vorauszusetzende Kenntnis der Frist oder der zuständigen Einlegestelle verfassungsrechtlich geboten war“ (grundlegend BVerwG vom 24.1.2006 – 1 WB 15.05, BVerwGE 125, 56). Diese Kategorie aktiviert das BVerwG für Entscheidungen im Wehrbeschwerdeverfahren an der Schnittstelle zum gerichtlichen Verfahren; ebenso zählt es als „unabwendbares“ Ereignis, wenn ein Rechtsbehelf wegen einer falschen Rechtsbehelfsbelehrung falsch eingelegt wird (etwa bei Kostenentscheidungen nach § 16a Abs. 5 WBO).

Quelle: Urteil des BVerwG vom 7.7.2016 – [1 WB 18.16](#)

VG Köln: Besetzung von Spitzenstelle gestoppt

Seit der Bundestagswahl waren Stellenbesetzungen oberhalb von B 3 „grundsätzlich“ ausgesetzt. Außer manchmal. So schrieb das BMVg die Nachbesetzung des pensionierten Präsidenten eines Bundesamts aus. Zum Zuge kommen sollte die bisherige Vize, an besser beurteilten Mitbewerbern vorbei, wegen besserer Eignung für den „einzigartigen“ Dienstposten. Mit einem Konkurrentenantrag konfrontiert, bestritt das BMVg den eigenen Leistungsvergleich aus dem Auswahlverfahren. Das wiederum verdross das angerufene VG Köln sichtlich: Die Stellenbesetzung wurde per einstweiliger Verfügung verboten. Die Richter rügten den Versuch, die Auswahlbegründung vor Gericht nicht zu vertiefen sondern ganz auszutauschen, als ministerielles Foulspiel. Das Ministerium verzichtete auf Rechtsmittel. Wirkliches Ende offen.

Quelle: Beschluss des VG Köln vom 26.2.2018 – 15 L 4620/17 (rkr.)

OVG Koblenz: „Nachfolgedienststelle“ nach BwKoopG

Im Rahmen der Aufstellung des neuen militärischen Bereichs CIR wurde zwischen der Leitung des Rüstungsamts (BAAINBw) und den dortigen Personalräten streitig, ob es für das Mitte 2017 aufgelöste IT-Zentrum der Bundeswehr eine Nachfolgedienststelle im der §§ 2, 3 BwKoopG gibt, und wenn ja, welche. Nach Auffassung des BMVg soll hinsichtlich des zugewiesenen Personals der früheren Rechenzentren der Bundeswehr Nachfolger des (zivilen) IT-Zentrums das neue (militärische) Zentrum für Cybersicherheit (ZCSBw) sein. Die dagegen gerichteten Anträge der Personalvertretung des BAAINBw, die sich selbst in der Zuständigkeit sieht, wiesen das VG Mainz und dann auch das OVG Koblenz mit unterschiedlichen Begründungen ab. Problem in der Sache ist, ob die inzwischen in die Jahre gekommene Grundentscheidung des BVerwG vom 14.12.2009 – 6 P 16.08 auch heute, mehr als ein Jahrzehnt nach Beginn der „Kooperationen“ und unter veränderten Bedingungen, weiter tragfähige Lösungen bringt. Dies kann allenfalls das BVerwG selbst beantworten, das aber lediglich im Hauptsacheverfahren damit befasst werden kann. Derzeit offen, ob die Personalvertretung diesen Weg geht.

Quelle: Beschluss des OVG Koblenz vom 7.2.2018 – 4 B 11864/17.OVG

Aus dem (Fach-) Blätterwald

In Heft 3/2018 der "Personalvertretung" finden Sie eine Übersicht „E-government – eine kurze Zwischenbilanz“ (G. Schwarting). Ganz wichtig für gerichtliche Verfahren erläutert D. Lechtermann vom OVG Münster „Der ‚maßnahmenbezogene‘ Antrag im Beschlussverfahren unter besonderer Berücksichtigung des LPVG NRW“.

Als Ergänzung zu Ausgabe 3/ 2018 der „ZfPR online“ hat der dbb die 8. Auflage seiner Übersicht „Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht“ verteilt. Besorgen!

Neues aus dem Bendlerblock: Spitzenstellen, Beförderungen, Transgender

Seit September war die Nachbesetzung der Spitzenstellen im BMVg angehalten, weil man dem künftigen Bundeskabinett nicht vorgreifen wollte (Sprachregelung). Nun rappelt es zum 1. April richtig durch. Es werden alle (parlamentarischen und beamteten) Staatssekretäre

(auch Sts Hoofe zum 30.9.) ersetzt, hinzu kommen mehr als ein Dutzend Stellenbesetzungen in B9+, großteils mit Senkrechtstartern, bei denen die Tinte auf den letzten Urkunden noch nicht ganz trocken ist.

<http://augengeradeaus.net/2018/03/die-neue-bmvg-spitze-was-sich-so-abzeichnet/>

Für normale Menschen heißt es dagegen weiter „Ruhe bewahren“, weil sich der Zug im oberen Kamin erst nach unten durchfressen muss. An der Quelle sitzen nur einige Knaben und Knäbinnen, die anderen schauen zu, wie die Raben dorthin fliegen.

<http://augengeradeaus.net/2018/01/kein-haushalt-keine-befoerderungen-im-prinzip-nein-aber/>

Eher unfreiwillige Heiterkeit dürfte auslösen, dass das Fehlen einsatzfähiger U-Boote, Panzer und Flugzeuge jetzt dadurch kompensiert wird, dass das BMVg auf satten 50 Seiten einen detaillierten „Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen“ geboren hat. Die Idee, es wie in den letzten Jahrzehnten einfach mit gesundem Menschenverstand im Einzelfall zu versuchen, war augenscheinlich zu fernliegend.

BMFSFJ/ BGH: Gleichstellung live

Sturm im gleichstellungsrechtlichen Wasserglas gab es, als die bekannte Gleichstellungsbeauftragte im Konsonantenministerium, Rose-Möhring, in einem Mitarbeiterbrief die Frage aufwarf, ob der Text des Deutschlandliedes noch gleichstellungskonform sei. Was als „Denkanstoß“ wirken sollte, wurde pünktlich nach ihrem Abgang in eine Kur an die Presse lanciert. Zahlreiche Zeitgenossen mit und ohne Kenntnisse in Deutsch und Geschichte hatten sogleich eine Meinung. Einen der besseren Kommentare lieferte am 6. März Mely Kiyak in ihrer „Deutschstunde“ in der „Zeit“.

<http://www.zeit.de/kultur/2018-03/deutsche-nationalhymne-gendern-gleichstellung-sprache-debatte-deutschstunde>

Eine rüstige Rentnerin aus dem Saarland verklagte ihre Sparkasse, weil sie nicht maskulin als „Kunde“ oder „Kontoinhaber“ angemacht werden wollte. Nach den lokalen Gerichten mochte auch der Bundesgerichtshof keine illegale Frauendiskriminierung erkennen. Die Klägerin bleibt tapfer; sie kündigte an, weiter vor europäischen Gerichten zu klagen.

Urteil des BGH vom 13.3.2018 – VI AZR 143/17 ([PM 48/18 des Gerichts](#))

Das waren im März die brennendsten Gleichstellungsprobleme.

In eigener Sache: Werbeblock SBG-Kommentar

Was lange währt, (ver-) endet dann doch noch. Die Kommentierung zum SBG 2016 und zur SBGWV 2017 wird seit 9. März vom Walhalla-Fachverlag ausgeliefert, wie üblich die Vorbestellungen zuerst. Doch es ist noch Suppe da im Bücherlager. Bei Interesse:

https://www.walhalla.de/sicherheit-&-bundeswehr/die-beteiligungsrechte-der-vertrauenspersonen-in-der-bundeswehr_2.produkt.html

Wichtige Hinweise für VP und Personalräte: Selbstzahler bemühen nach eigener Wahl ihren örtlichen Buchhändler oder den Verlag direkt. Wer die Rechnung dagegen beim Dienstherrn abladen möchte, muss eine Beschaffung über die Dienststelle eintüten.

Zum SBG 1997 galt als Daumenregel für den Bedarf der Gremien: Bei Personalräten mindestens das Gremium selbst und die Quasi-VP der Laufbahngruppen persönlich; bei VP-Versammlungen der Verbände 1 Exemplar pro Kompanie-Äquivalent; Rest bedarfsabhängig.

Vielen Dank für Ihr Interesse, für Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge. Wie stets danken wir gern für Hinweise auf nicht veröffentlichte Entscheidungen (und neue Leseratten).

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

