



# ZAUNKÖNIG 2018/ 9

Liebe Leserinnen und Leser,

inzwischen haben wir wirklich herbstlich fallende Temperaturen, aber keine enthitzen Gemüter. "Nach Chemnitz" ist lange hin, wir sind schon "nach Köthen", und die Eigenkreiselung der Politiker im Raumschiff Berlin schreitet "in Maaßen" voran.

**Heute hier dabei:**

**Flüchtlingsdebatte: Bekämpfung der Flucht (ohne Ursachen)**  
**Regierungsarbeit "in Maaßen"**  
**BMI: BPersVG-Novelle nicht vor 2020**  
**OVG Saarlouis: Leistungsbesoldung für Freigestellte**  
**VG Meiningen: außerordentliche Kündigung von Mitgliedern**  
**BAG: außerordentliche Kündigung bei 1-Mann-Gremium**  
**OVG Berlin: Mitbestimmung bei "freiwilligen" Überstunden**  
**LAG Frankfurt: Mitbestimmung über Entlohnungsgrundsätze**  
**LAG Mainz: Schadensersatz bei Aneignung von Unterlagen**  
**BAG: Verwertbarkeit offener Videoüberwachung**  
**BVerwG: Keine Unfallfürsorgeansprüche ohne Unfallmeldung**  
**BVerwG: Disziplinarmaß bei "Pro NRW"-Wahlkandidaten**  
**BAG: Stufenzuordnung bei erneuter Einstellung**  
**BAG: Stufenzuordnung bei "förderlichen" Erfahrungszeiten/**  
**Nichtäußerung des Personalrats**  
**LAG Köln: Teilzeitbegehren zur Urlaubsplanung**  
**LAG Köln: Darlegungslast bei Überstundenvergütung**  
**LAG Mainz: kein vorzeitiger Verzicht auf Kündigungsschutz**  
**EuGH: keine Kündigung wegen "unkatholischer" erneuter Heirat**  
**BVerwG: Antragsbefugnis außergesetzlicher Gremien**  
**BAG: Rechtsmittel einlegung über EGVP**  
**ArbG Köln: Güteverhandlung als erster Termin**  
**BAG: Berichtigungsbeschluss über Rechtsmittelzulassung**  
**BAG: Revision wegen vorschriftswidriger Gerichtsbesetzung**  
**LAG Stuttgart: kein Rechtsmittel ohne Unterschrift**  
**Aus dem (Fach-) Blätterwald**  
**In eigener Sache: Kommentare und Seminare**

## Flüchtlingsdebatte: Bekämpfung der Flucht (ohne Ursachen)

Vor dem Hintergrund der im Oktober anstehenden Landtags-Wahlen in Bayern und Hessen umkreist die hohe Politik die Probleme weiter in sicherem Abstand. Die Anhänger eines "offenen" Europa trafen sich - davor, dabei und danach nach "europäischen Lösungen" rufend - auf der Festung Hohensalzburg in Österreich, wie üblich ohne Ergebnis (sowohl bei Brexit als auch bei Flüchtlingsthemen), abgesehen vom festlichen Diner. Selbst wohlwollende Beobachter wie die ARD-Tagesschau kamen in der Bewertung nicht hinaus über die Bewertung ["Schöner Stillstand"](#).

Derweil die EU schon bei den vorhandenen inneren Zerreißproben wie Euro-Entwicklung, Zinspolitik, Außenhandel und Flüchtlingsfragen nicht fähig ist, auch nur zu beschlussreifen Mehrheiten zu kommen (unbeschadet der Frage, ob diese Mehrheit dann auch Mehrheitsbeschlüsse wagt), reist Bundesaußenminister Heiko Maas über den Balkan und verteilt in den noch nicht zur EU gehörenden Westbalkan-Staaten großzügig "Beitrittsperspektiven" - so als ab der derzeitige Stillstand mit 28 (demnächst 27) Teilnehmern beendet wird, indem man künftig dann 33 nationale Befindlichkeiten unter einen Hut bringen muss. Der verwunderte Reporter erfreut sich an ["Stabilität als Versprechen im Gepäck"](#)

Wie schön, wenn man auf Kosten anderer Geschenke verteilen kann, und es zu Hause kaum jemand merkt.

Der Beruhigung der Gemüter hilft auch nur bedingt, dass einige Jobcenter nun begonnen haben, sich doch tatsächlich darum zu kümmern, mit welchen erstaunlichen Gefährten insbesondere die Hartz-IV-Bezieher einiger arabischer Großfamilien ihre Stütze abholen. So was konnten "eingeborene" Sozialhilfe-Dynastien freilich schon lange Jahrzehnte vor der Flüchtlingswelle 2015 - und dennoch tut jeder Fall aus dem Kreis der vermeintlich "Schutzbedürftigen" doppelt weh, vor allem den wirklich schutzbedürftigen Menschen.

<http://www.spiegel.de/panorama/justiz/duisburg-polizei-beschlagnahmt-luxusautos-bei-kontrollen-vor-jobcentern-a-1226615.html>

## Regierungsarbeit "in Maaßen"

Ein beschränkt geistreiches Interview des BfV-Präsidenten Maaßen trat ein wilde Debatte los. Mangels vernünftiger anderer Themen nahm die Eigendrehung des Politikbetriebs erstaunliche Formen an. Aber was ist eigentlich passiert?

Maßen hat bekanntlich schon im November 2015 erstmals umgeschallt und im Kanzleramt seine Sicht der Risiken der amtlichen Flüchtlingspolitik vorgetragen. Dennoch wurde er bei der Regierungsbildung im Frühjahr im Amt bestätigt. Im Koalitionsvertrag steht wie immer, dass sich kein Partner in die Personalpolitik der jeweils andersfarbigen Häuser einmischt.

Etliche Damen und Herren der zweiten SPD-Reihe sahen nun die Chance, in Seehofers Innenressort Personalpolitik zu machen; das augenscheinliche Kalkül dabei, dass die Kanzlerin die Chance, einen missliebigen Kritiker loszuwerden, aufnehmen und mitspielen werde. Vorne dabei Figuren, die diese Koalition erst verhindern wollten und nun schnellstmöglich in die Opposition wollen. Seehofer fiel darauf nicht rein, und am Ende war die SPD dann so sehr Gefangener der eigenen Erregung, dass man die "Ablösung" des BfV-Präsidenten zu erkaufen bereit war mit dessen Versetzung unter Beförderung zum Staatssekretär. Für Seehofer war das der Steilpass, den letzten beamteten SPD-Staatssekretär im BMI zu entsorgen.

Indes: Wer die Personalpolitik der Koalitionsparteien kennt, weiß auch, dass unter umgekehrten Vorzeichen ein "andersfarbiger" Staatssekretär bei Dienstantritt eines Ministers sofort pensioniert worden wäre, nicht erst ein Jahr später. Heraus kam der für alle sichtbare Versuch des Schwanzes, mit dem Hund zu wackeln, mit einem bösen Erwachen für die selbstgefühl genialen Personalpolitiker aus der zweiten Reihe.

Der bekennende R2G-Verfechter Albrecht von Lucke bewertete die Lage am 20. September entsprechend schmerzhaft.

<https://www.tagesschau.de/inland/interview-spd-maassen-101.html>

Nun soll der von Anfang an mehr als flüssige Kladderadatsch beendet werden, indem eine Vereinbarung der Parteichefs vom Dienstag gerade mal bis Donnerstag hielt. Die Tagesschau sah SPD-Chefin ["in schwerem Fahrwasser"](#)

Am Ende wurde der Delinquent nicht Staatssekretär, sondern Sonderbeauftragter auf dem Schoße des Ministers, und alle bejubelten sich selbst ob ihrer gigantischen Erfolge. So geht es dann wohl - aus Angst vor Neuwahlen - weiter bis Herbst 2021.

## **BMI: BPersVG-Novelle nicht vor 2020**

In Gesprächen mit Arbeitsgemeinschaften der CDA ließ BMI Seehofer erkennen, dass von ihm - anders als von seinem Vorgänger de Maizière - keine BPersVG-Novelle mit der Brechstange und auch nicht mit der Abrissbirne zu erwarten ist. Als lebenslanger CDA-Mann steht Seehofer für eine Mitbestimmungsreform im Krach mit den Gewerkschaften nicht zur Verfügung. Er ließ durchblicken, dass dieses Projekt keinesfalls die regelmäßigen Wahlen im Frühjahr 2020 belasten solle. Also dürfen bis Ende 2019 alle Interessenträger ihre Wunschzettel schreiben, und reformiert wird danach (falls dann noch Legislaturperiode übrig ist).

## **OVG Saarlouis: Leistungsbesoldung für Freigestellte**

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Saarlouis schloss sich jetzt der einhelligen Rechtsprechung der anderen Oberverwaltungsgerichte an, dass das Benachteiligungsverbot (§ 8, § 107 Satz 1 BPersVG) auch das Verbot umfasst, freigestellte Personalratsmitglieder von der Vergabe der Leistungsbezahlung (Zulagen, Prämien, Leistungsstufen) auszuschließen. Die Verwaltung versuchte wieder einmal die Linie "keine Leistungsbezahlung ohne bewertbare Leistung", das Gericht verlangt entsprechend eine Abschätzung mittels Nachzeichnung und gab der Neubeschiedungsklage des klagenden Personalrats statt.

Quelle: Beschluss des OVG Saarlouis vom 5.6.2018 – [1 A 727/16](#)

## **VG Meiningen: außerordentliche Kündigung von Mitgliedern**

Wird ein Personalratsmitglied bei unerlaubter Internet- oder Mail-Nutzung im Dienst erwischt, trägt das für gewöhnlich keine gerichtliche Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung. Bei "normalen" Arbeitnehmern wäre dies bei erheblichen Verstößen eine ordentliche Kündigung wert, die aber bei Personalratsmitgliedern durch § 15 Abs. 1 KSchG ausgeschlossen ist. Das schwerere Geschütz der außerordentlichen Kündigung zieht das Verwaltungsgericht (VG) Meiningen nur in Betracht, wenn auch bei anderen Arbeitnehmern dem Arbeitgeber ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar wäre. Dafür erwartet das Gericht qualifizierende Umstände (einschlägige Abmahnung, ausdrückliches Verbot, hoher Umfang der Verfehlung), die es nicht als erfüllt ansah.

Quelle: Beschluss des VG Meiningen vom 22.1.2008 – 3 P 50004/16, PersV 2018, 352 (n.rkr.)

## **BAG: außerordentliche Kündigung bei 1-Mann-Gremium**

Wird der Arbeitgeber ein Mitglied eines Betriebs- oder Personalrats außerordentlich kündigen, muss er dazu die Zustimmung des Gremiums, wenn diese nicht binnen drei Arbeitstagen erteilt wurde, durch das zuständige Gericht ersetzen lassen (§ 103 Abs. 1 BetrVG, § 47 Abs. 1, § 108 Abs. 1 BPersVG). Allerdings ist das zu kündigende Mitglied in eigener Sache befangen und kann im Zustimmungsverfahren nicht abstimmen. Handelt es sich dann um einen "Betriebsobmann" (Betriebs- oder Personalrat mit 1 Mitglied), und ist auch kein Ersatzmitglied vorhanden, dann fällt der Antrag an

den Personalrat aus "wegen ist nicht". In diesem Fall muss der Arbeitgeber unmittelbar den Antrag auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung stellen, für Personalräte beim Verwaltungsgericht.

Infolge der spezifischen Bindungswirkung einer rechtskräftigen Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren kann sich das in diesem Verfahren beteiligte Personalratsmitglied im späteren Kündigungsschutzverfahren für das Bestreiten eines wichtigen Grundes (§ 626 BGB) nur auf solche Tatsachen berufen, die er im Zustimmungsersetzungsverfahren nicht geltend gemacht hat und auch nicht hätte geltend machen können. Mit Argumenten, die er im Beschlussverfahren beim Verwaltungsgericht nicht vorgetragen hat, ist er auch in der nachfolgenden Kündigungsschutzklage ausgeschlossen.

Quelle: Urteil des BAG vom 25.4.2018 - [2 AZR 401/17](#)

### **OVG Berlin: Mitbestimmung bei "freiwilligen" Überstunden**

Überstunden werden dann als mitbestimmungsfrei angesehen, wenn sie keinen "kollektiven Bezug" haben, sprich allein im Einzelfall aufgrund freiwilliger Meldung geleistet werden. Eine Ausnahme machte jetzt das OVG Berlin: hier arbeiteten Mitarbeiter einer Abteilung einer Dienststelle mittels freiwilliger Überstunden Rückstände ab, die in einer anderen Abteilung angefallen waren. Das reichte dem OVG als "kollektiver Bezug", um ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu bejahen.

Quelle: Beschluss des OVG Berlin vom 6.3.2018 – 62 PV 4.17, PersV 2018, 351

### **LAG Frankfurt: Mitbestimmung über Entlohnungsgrundsätze**

Im Rahmen eines Streits über die Einsetzung einer Einigungsstelle bekräftigte das hessische Landesarbeitsgericht (LAG), dass die Einführung eines betrieblichen Entgeltssystems grundsätzlich gemäß mitbestimmungspflichtig ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG). Es ist allerdings auf die Festlegung abstrakt-genereller Entlohnungsgrundsätze gerichtet und erfasst nicht die individuelle Lohngestaltung. Dass der Betriebsrat auf Grund des Verbots des Lohnwuchers einen bestimmten Mindestlohn erwarte, führe zu keiner anderen Einschätzung. Sei diese Forderung unzulässig, führe dies nicht zur Unzulässigkeit der Mitbestimmung im Übrigen. Sollte sich dagegen aus § 138 Abs. 1 BGB die Erforderlichkeit einer bestimmten Lohnhöhe ergeben, wären beide Beteiligten hieran gebunden. Ob dies der Fall ist, sei gegebenenfalls im Beschlussverfahren zu klären.

Quelle: Beschluss des LAG Frankfurt/Main vom 30.1.2018 - [4 TaBV 227/17](#)

## **LAG Mainz: Schadensersatz bei Aneignung von Unterlagen**

Werden betriebliche Unterlagen oder Dateien durch Mitarbeiter entwendet oder ohne Zustimmung des Arbeitgebers vervielfältigt, ist dies pflichtwidrig und löst einen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers, unter Umständen sogar eine Strafbarkeit nach § 17 Abs. 2 Nr. 1 UWG aus. Macht der Arbeitgeber Mitarbeiter für Schäden verantwortlich, muss er jedoch die entsprechende Ursachenkette nachweisen (hier: Verursachung des Verlusts von Aufträgen durch die Weitergabe interner Unterlagen an Dritte).

Quelle: Urteil des LAG Mainz vom 24.5.2018 - [5 Sa 267/17](#)

## **BAG: Verwertbarkeit offener Videoüberwachung**

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßig durchgeführten offenen Videoüberwachung unterliegt keinen festen Lösungsfristen. Zeigt ein Video vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers, wird dessen weitere Speicherung nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist. Erst wenn eine Abmahnung oder Kündigung wegen dieses Vorfalls nicht mehr zulässig ist, muss auch das Beweismittel gelöscht werden.

Quelle: Urteil des BAG vom 23.8.2018 - [2 AZR 133/18](#) (PM 40/18 des Gerichts)

## **BVerwG: Keine Unfallfürsorgeansprüche ohne Unfallmeldung**

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat entschieden, dass die gesetzliche Vorgabe, Dienstunfälle beim Dienstvorgesetzten innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren anzumelden, strikt zu beachten ist. Das Gesetz fordere von Beamten, die Unfallfürsorgeansprüche geltend machen wollen, ein aktives Tun in Form einer fristgebundenen Unfallmeldung, auch wenn das Unfallgeschehen bekannt war und eine Unfalluntersuchung eingeleitet wurde. Erfolgt innerhalb der gesetzlichen Meldefristen keine Unfallmeldung, erlöschen Unfallfürsorgeansprüche.

Daher blieb die Klage eines städtischen Berufsfeuerwehrbeamten in allen Instanzen erfolglos,

der 1996 mit einer umgekippten Drehleiter einen Unfall erlitten hatte, aber erst 2013 die Anerkennung einer Posttraumatischen Belastungsstörung aus diesem Anlass begehrte.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 30.8.2018 - [2 C 18.17](#) (PM 57/18 des Gerichts)

### **BVerwG: Disziplinarmaß bei "Pro NRW"-Wahlkandidaten**

Das BVerwG bestätigte ein Disziplinarurteil des OVG Münster, welches einen Polizeihauptkommissar wegen Betätigung für eine verfassungsfeindliche Organisation (§ 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG) aus dem Dienst entfernt hatte. Der Beamte war Mitglied, Kreisvorsitzender und stellvertretender Landesvorsitzender von „PRO NRW“; zur Landtagswahl 2012 und zur Europawahl 2014 trat er als deren Kandidat auf vorderen Listenplätzen an. Inzwischen war er allerdings aus der Partei ausgetreten und hat seine Parteiämter niedergelegt. Die Verfahrensrügen gegen die Einstufung von "PRO NRW" als verfassungsfeindlich durch das OVG wies das BVerwG auf die Nichtzulassungsbeschwerde des Beamten zurück.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 20.8.2018 - [2 B 16.18](#) (PM 57/18 des Gerichts)

Zur Verfassungstreuepflicht von Beamten hatte sich das BVerwG zuletzt mit Urteil vom 17. 11. 2017 - 2 C 25.17 - rechtsgrundsätzlich geäußert (dort zur Entfernung aus dem Polizeidienst wegen Tätowierungen mit verfassungsfeindlichem Inhalt, vgl. [PM 79/17](#)).

### **BAG: Stufenzuordnung bei erneuter Einstellung**

Bei der Stufenzuordnung im Rahmen des TVöD/ Vka sind Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt ("horizontale" Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist. Diese Leitlinie legte jetzt das BAG fest.

Quelle: Urteil des BAG vom 6.9.2018 - [6 AZR 836/16](#) (PM 42/18 des Gerichts)

## **BAG: Stufenzuordnung bei "förderlichen" Erfahrungszeiten/ Nichtäußerung des Personalrats**

Ein Arbeitnehmer kann laut BAG die Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L nur dann erfolgreich einklagen, wenn die Einstellung der Deckung eines Personalbedarfs dient und die vorherige berufliche Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist und wenn aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls die Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeit die einzige ermessensfehlerfreie Entscheidung ist. Andernfalls verbleibt es bei einer Ermessensentscheidung des Arbeitgebers.

Zugleich bekräftigte das BAG am Beispiel des § 66 Abs. 2 LPVG NW die langjährige Rechtsprechung, dass dann, wenn der Personalrat sich nicht äußert, seine Zustimmung erst dann als ersetzt gilt, wenn die gesetzliche Äußerungsfrist tatsächlich abgelaufen ist. Auch eine ausdrückliche Erklärung des Personalrats, auf eine Stellungnahme zu verzichten, ist keine Zustimmung. Sie führt auch nicht zum vorzeitigen Eintritt der Zustimmungsfiktion. Vollzieht die Dienststelle dann eine Maßnahme vor Fristablauf, ist sie rechtswidrig und evtl. unwirksam (hier: Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW).

Quelle: Urteil des BAG vom 21.3.2018 - [7 AZR 408/16](#)

## **LAG Köln: Teilzeitbegehren zur Urlaubsplanung**

Stellt ein Arbeitnehmer missbräuchlich ein Teilzeitverlangen, um damit einen Urlaubswunsch unter Aushebung einer bestehenden Dienstvereinbarung vorrangig durchzusetzen, kann der Arbeitgeber dieses Begehren nach Auffassung des LAG Köln nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG ablehnen.

Quelle: Urteil des LAG Köln vom 18.1.2018 - [7 Sa 365/17](#)

## **LAG Köln: Darlegungslast bei Überstundenvergütung**

Das LAG Köln hält daran fest, dass der Arbeitnehmer in vollem Umfang darlegungspflichtig ist, wann, in welchem Umfang und auf welche betriebliche Veranlassung er Überstunden geleistet hat, wenn er mit großem zeitlichen Abstand deren Abgeltung verlangt (häufig anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Ohne Erfolg hatte der Kläger vorgetragen, dass diese die von ihm zu erstellenden Monatsberichte jahrelang in der von ihm eingereichten



Form widerspruchslos entgegen genommen habe. Das LAG folgte nicht seiner Ansicht, dass der Arbeitgeber den Umfang der von ihm nach Maßgabe der Monatsnachweise erbrachten Arbeitszeit stillschweigend geduldet habe.

Quelle: Urteil des LAG Köln vom 25.1.2018 - [7 Sa 440/17](#)

### **LAG Mainz: kein vorzeitiger Verzicht auf Kündigungsschutz**

Zwar kann ein Arbeitnehmer nachträglich, d. h. nach Zugang der Kündigung, durch Individualvereinbarung auf seine Ansprüche aus dem Kündigungsschutzgesetz verzichten. Hierzu stellt das LAG Mainz klar, dass auf den Kündigungsschutz hingegen nicht im Voraus, also schon vor dem Ausspruch einer Kündigung wirksam verzichtet werden kann. Für eine künftige Kündigung ist ein derartiger Verzicht also nicht möglich; diesen Effekt kann der Arbeitgeber nur durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages erreichen.

Quelle: Urteil des LAG Mainz vom 29.3.2018 - [4 Sa 243/17](#)

### **EuGH: keine Kündigung wegen "unkatholischer" erneuter Heirat**

Der bundesweit bekannt gewordene, seit 2006 vor Gericht anhängige Rechtsstreit um die Kündigung des Chefarztes eines von der katholischen Kirche betriebenen Krankenhauses in Düsseldorf geht in eine weitere Runde. Der Äskulapjünger hatte sich nicht nur entgegen katholischer Lehre scheiden lassen, sondern erneut geheiratet (statt sich mit seiner neuen Flamme außerehelich zu vergnügen, was für den eifernden Kardinal Meisner akzeptabel war). So aber langte die geifernde Amtskirche mit einer Kündigung zu, wobei gleichzeitig die erneute Heirat bei Ärzten geduldet wurde, die als Ketzer (pardon: Nicht-Katholiken) trotzdem eingestellt wurden und deren Glaube die Scheidung kennt.

Die Kündigungsschutzklage des heiratsfreudig sündigen Mediziners hatte in allen Instanzen Erfolg, vor dem BAG erstmals Ende 2011.

Quelle: Urteil des BAG vom 8.9.2011 - [2 AZR 543/10](#) (PM 69/11 des Gerichts)

Das ließ weder Herrn Meisner noch seinen gelegentlich auf modern machenden Nachfolger Woelki ruhen. Die Kirche zog vor das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) und rügte Verletzung ihres Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG, Art. 137 Weimarer Verfassung. Dies

auch mit Erfolg - Karlsruhe kassierte das BAG-Urteil ein, weil dieses die Autonomie der (schein-) heiligen Mutter Kirche nicht genügend respektiert habe.

Quelle: Beschluss des BVerfG vom 20.11.2014 - [2 BvR 661/12](#) (PM 103/14)

Das BAG legte nach erneuter Verhandlung 2017 die Sache nunmehr dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) vor zur Klärung der Frage, ob eine derartige Anwendung des Kündigungsrechts eine nach europäischem Recht unzulässige Diskriminierung sei. Die Luxemburger Richter antworteten nun mit einem kräftigen "Ja":

Kündigt eine katholische Klinik einem katholischen Chefarzt, weil dieser nach seiner Scheidung erneut geheiratet hat, kann es sich um eine verbotene Diskriminierung wegen der Religion handeln. Das katholische Eheverständnis schein keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung an die Tätigkeit eines Chefarztes zu sein, so der EuGH.

Quelle: Urteil des EuGH vom 11.9.2018 - [C-68/17](#) (PM 127/18)

Nun hat das BAG also ein weiteres (jetzt drittes) Mal über das denkwürdige Ereignis von 2006 zu entscheiden. Und danach geht die Kirche, wenn sie verliert, sicher auch wieder nach Karlsruhe zum BVerfG. Und dann?

## **BVerwG: Antragsbefugnis außergesetzlicher Gremien**

Am Beispiel der auf dem rbb-Staatsvertrag beruhenden "Freienvertretung" beim "radio berlin-brandenburg" modifizierte das BVerwG die landläufige Sichtweise zur Antragsbefugnis im Beschlussverfahren. Hier war in den Rechtsmittelinstanzen streitig geworden, ob das Beschlussverfahren überhaupt eröffnet ist; wie das OVG Berlin sah sich auch das BVerwG insofern nach § 88, § 93 Abs. 2 ArbGG an die Zulassung des Antrages durch das VG gebunden. Also wurde auch gestritten darüber, ob die "Freienvertretung" im Beschlussverfahren mögliche Ansprüche verfolge. Traditionell wird aus § 81 ArbGG abgeleitet, der Antragsteller müsse im Beschlussverfahren eigene *personalvertretungsrechtliche* Positionen verfolgen. Dies erweitert das BVerwG nun, indem es für die Antragsbefugnis die Verfolgung *eigener* Rechtspositionen genügen lässt, auch wenn sie nicht auf dem fraglichen PersVG beruhen. Letztlich half es der Freienvertretung aber nicht. Das BVerwG bestätigte die Auffassung des VG, dass die Beteiligung bei der Beendigung freier Mitarbeit nicht schon bei der Ankündigung erfolge, sondern erst bei tatsächlicher Nichtverlängerung des freien Mitarbeiters.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 8.2.2018 – 5 P 7.16, PersV 2018, 344

## **BAG: Rechtsmitteleinlegung über EGVP**

Über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) des Bundesarbeitsgerichts kann eine Nichtzulassungsbeschwerde seit dem 1. Januar 2018 nur dann eingereicht werden, wenn die als elektronisches Dokument übermittelte Beschwerdeschrift mit einer qualifizierten elektronischen Signatur (qeS) versehen ist. Die gesetzliche Form ist nicht mehr gewahrt, wenn die qeS nur an dem an das EGVP übermittelten Nachrichtencontainer angebracht ist. Aufgrund dieses Fehlers scheiterte die betroffene Nichtzulassungsbeschwerde.

Quelle: Beschluss des BAG vom 15.8.2018 - [2 AZN 269/18](#)

## **ArbG Köln: Güteverhandlung als erster Termin**

Auf eine Besonderheit des Beschlussverfahrens nach dem ArbGG, die auch im personalvertretungsrechtlichen Verfahren gilt, weist eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Köln hin: Im Verfahren nach ArbGG stellt aufgrund der abweichenden gesetzlichen Regelung in § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG im Vergleich zu § 278 Abs. 2 Satz 1 ZPO auch bereits die Güteverhandlung eine "Verhandlung in einem früheren Termin" gemäß § 251 Abs. 2 Satz 1 ZPO dar, so dass auch im –ersten – Kammertermin bereits eine Entscheidung nach Lage der Akten ergehen kann. Freilich machen die Verwaltungsgerichte von der Güteverhandlung fast nie Gebrauch.

Quelle: Urteil des ArbG Köln vom 24.7.2018 - [8 Ca 2481 /18](#)

## **BAG: Berichtigungsbeschluss über Rechtsmittelzulassung**

Einen Wegweiser durch die schwierige Regelung der verunglückten Revisionszulassung enthält eine neue Entscheidung des BAG: Hat das LAG die Revision zuzulassen beschlossen und es versehentlich versäumt, diese Entscheidung in den Urteilstenor aufzunehmen, kann es trotz § 64 Abs. 3a ArbGG den Urteilstenor unter den Voraussetzungen des § 319 ZPO von Amts wegen im Wege des Berichtigungsbeschlusses ergänzen. Allerdings muss das Gericht den Parteien gegenüber bis zum Ablauf der Frist des § 64 Abs. 3a Satz 2 ArbGG sein Versehen offenbart und seine Absicht mitgeteilt haben, das Urteil entsprechend zu berichtigen; denn die Vorschrift wolle kurzfristig Rechtssicherheit bewirken. Dabei muss die Unvollständigkeit des

Tenors aus dem Zusammenhang des Urteils selbst oder mindestens aus den Vorgängen bei seinem Erlass oder seiner Verkündung nach außen - selbst für Dritte ohne weiteres deutlich - hervorgetreten sein.

In der Sache ging es um eine Regressforderung des Arbeitgebers. Dazu klärte das BAG, dass die Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung nur bei einem betrieblich veranlassten Handeln des Arbeitnehmers zur Anwendung kommen, da der Arbeitgeber nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers belastet werden dürfe.

Quelle: Urteil des BAG vom 22.3.2018 - [8 AZR 779/16](#)

### **BAG: Revision wegen vorschriftswidriger Gerichtsbesetzung**

Nach Auffassung des BAG liegt der absolute Revisionsgrund nach § 547 Nr. 1 ZPO, das Gericht sei nicht nach Vorschrift der Gesetze besetzt gewesen, nicht vor, wenn nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung der Vorsitzende Richter allein ohne Beteiligung der ehrenamtlichen Richter nach § 156 Abs. 1 ZPO die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung anordnet und die Berufungskammer nach einer neuerlichen mündlichen Verhandlung in der dafür vorgesehenen Besetzung entscheidet. Streitig wurde dies, weil an der zweiten mündlichen Verhandlung nach dem ArbGG andere ehrenamtliche Richter mitwirken, so dass sich der Vorsitzende mit seiner Alleinentscheidung zwar nicht formal aber doch in der Sache ein personell "anderes" Gericht für sein Urteil beschafft hatte.

Quelle: Beschluss des BAG vom 31.7.2018 - [3 AZN 320/18](#)

### **LAG Stuttgart: kein Rechtsmittel ohne Unterschrift**

Mit formaler Begründung hielt sich das LAG Stuttgart eine offenbar unzulässige Beschwerde vom Hals: Ein Kläger beschwerte sich selbst - entgegen § 11 ArbGG ohne Anwalt - gegen eine Änderung der Prozesskostenhilfeentscheidung; auf Nachfragen antwortete er nicht, worauf das Arbeitsgericht die Sache als Beschwerde mit Nichtabhilfebeschluss dem LAG vorlegte. So nicht, meinte das LAG:

Bei einem Schreiben ohne Unterschrift, das vom Inhalt her eine Beschwerde sein kann, kann es sich sowohl um eine in der Form ungenügende Beschwerdeschrift als auch um einen Entwurf handeln. Es ist dann Aufgabe des Gerichts, durch unverzügliche Nachfrage zu klären,

um was es sich handelt. Das Beschwerdeverfahren ist nur einzuleiten, wenn sich aus der Antwort oder aus anderen Umständen ergibt, dass der benannte Urheber trotz der fehlenden Unterschrift eine Beschwerde einlegen wollte.

Quelle: Beschluss des LAG Stuttgart vom 27.7.2018 - [12 Ta 8/18](#)

## Aus dem (Fach-) Blätterwald

Heft 9/2018 der "Personalvertretung" behandelt im Aufsatzteil die Ausgliederung von Teilen der Belegschaften in gesonderte Personalvertretungen in Ergänzung oder auch anstelle des Personalrats der Dienststelle unter „Neben-Personalräte – Gestaltungsoption des Gesetzgebers“ (A. Gronimus – obacht, Eigenlob!) sowie den „Kündigungsschutz von Personalratsmitgliedern“.

## Neues aus dem Bandler-Block: EU-Drohnenfonds, brenzlige Raketen-tests

Mitte September kam die EU-Kommission um die Ecke mit einem neuen Forschungsfonds, der mit 13 Mrd. € neue Waffensysteme, insbesondere Drohnen entwickeln soll, freilich ohne parlamentarische Kontrolle des EU-Parlaments. Fragt sich nur, woraus die hyperventilierenden Interessenträger in Brüssel ihre Expertise bei Rüstungsvorhaben herleiten. Die bittere Wahrheit ist doch: Neue Waffensysteme sind für jedes einzelne EU-Land eine Nummer zu groß - im Vergleich zu USA, China und Rußland sind 13 Mrd. € aber immer noch Kleingeld. Wir knödeln also weiter vor uns hin.

<https://www.tagesschau.de/ausland/eu-verteidigungsfonds-103.html>

Die WTD 91 verursachte Anfang September mit einem Raketentest per Hubschrauber versehentlich einen Moorbrand - und trat mit "verbesserungsfähiger" Informationsarbeit ordentlich in den Fettnapf. Nun prüft die Staatsanwaltschaft Osnabrück auch, ob die Bundeswehr Spezial-Löschfahrzeuge redundant vorhalten muss, und ob man Kreis und Land hätte früher alarmieren müssen.

[https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/osnabrueck\\_emsland/Moorbrand-Staatsanwaltliche-Ermittlungen-laufen,moorbrand194.html](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/osnabrueck_emsland/Moorbrand-Staatsanwaltliche-Ermittlungen-laufen,moorbrand194.html)

## In eigener Sache: Kommentare und Seminare

Die Kommentierung zum SGB 2016 ist nun im Buchhandel und beim [Verlag](#) verfügbar.

**Hinweis für VP und Personalräte:** Wer die Rechnung beim Dienstherrn abladen möchte, muss eine Beschaffung über die Dienststelle eintüten. Nicht gesetzmäßige Ablehnung der Beschaffung ist beschwerdefähig nach § 17 SGB; der Anwalt Ihres Vertrauens freut sich.

**Ausbildung für VP und Personalräte:** Die ZDv A-1472/1 hängt immer noch in der Beteiligung fest und ist nicht auf das neue Recht umgestellt. Aber sind die Dienststellen nach § 20 Abs. 5, § 62 Abs. 3 SGB verpflichtet, ihre VP und Personalräte aus- und fortzubilden.

Wir kommen gerne auch zu Ihnen für eine „in-house-Ausbildung“. Abrechnung lässt sich sachgerecht gestalten, wozu gibt es schließlich das Schulungs-Rundschreiben des BMI.

Für den militärischen Bereich: Es hilft, wenn Sie dem S1/ G1 mit einem unterschriftsreifen Ausbildungsbefehl kommen (Sie dürfen gerne Muster-Pläne für 2 oder 3 Tage anfordern). Die Abwicklung liegt dann bei Ihrem BwDLZ. Funken Sie uns einfach per mail an.

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](mailto:Kanzlei@baden-kollegen.de)  
Homepage: <http://www.baden-kollegen.de>

