



# ZAUNKÖNIG 2019/ 04

Liebe Leserinnen und Leser,

inzwischen hat uns der Osterhase einige Eier ins Nest gelegt, meist mit unterschiedlichem Heiterkeitsbeiwert für unterschiedliche Beteiligte. Wie auch immer: Es gab für alle auch noch ein skandinavisches Oster-Hoch mit zarten frühlingshaften 25 Grad.

**Heute hier dabei:**

**GroKo: Und täglich grüßt das Brexit-Tier (2) u.v.a.**  
**BVerfG: Wahlrecht bei Betreuung**  
**VG Mainz: Ausschluss aus dem Personalrat**  
**VGH München: außerordentliche Kündigung wegen Spionage**  
**LAG Berlin: Leistungsprämien für Freigestellte**  
**OVG Münster: Nachzeichnung bei langen Freistellungen**  
**BAG: Teilnahme an Personalgesprächen**  
**BAG: Abgrenzung „künstlerisches Personal“**  
**VG Berlin: Mitbestimmung bei Personalfragebögen**  
**LAG Berlin: Zwangs-Telearbeit unzulässig**  
**EuGH: gestaffelter Urlaub nach Betriebszugehörigkeit zulässig**  
**BAG: Urlaubskürzung bei Elternzeit**  
**BAG: kein Erholungsurlaub bei Sonderurlaub**  
**LAG Mainz: kein Schmerzensgeld bei Arbeitsschutzverstößen**  
**BVerwG: Videoüberwachung vor/ nach DSGVO**  
**BVerwG: keine Beihilfekürzung wegen Ehegatteneinkommen**  
**LAG Nürnberg: kein Überstundenzuschlag ohne Überstunden**  
**LAG Hamm: Auslegung von Verweisungs-Tarifverträgen**  
**BAG: Bewährungsaufstieg und Überleitung nach TVÜ-L**  
**BAG: keine Abfindung bei voller Rente**  
**BAG: Verfallklauseln in Formular-Arbeitsverträgen**  
**BAG: keine „Haushaltsbefristung“ bei kw-Vermerk**  
**BAG: „Vorbeschäftigung“ bei sachgrundloser Befristung**  
**LAG Berlin: Auswahlgespräch für behinderte Bewerber**  
**LAG Frankfurt: Altersdiskriminierung in Stellenausschreibung**  
**LAG Berlin: Arbeitszeitermäßigung und Teilzeit**  
**LAG Düsseldorf: Wahrung von Ausschlussfristen**  
**BAG: Kostenentscheidungen nach § 12a ArbGG**  
**„Fridays for future“: Ferien vom Streik**  
**Das allerletzte: Vorsicht, (Galgen-) Humor gefragt**  
**Aus dem (Fach-) Blätterwald**  
**Neues aus dem Bendler-Block: peppige Werbung, Flugpanne**  
**In eigener Sache: Kommentare und Seminare**

## GroKo: Und täglich grüßt das Brexit-Tier (2) u.v.a.

Der vermeintlich endgültige Aufschub bis 4. April hat natürlich nicht gereicht. Es geht in die nächsten Runden "The noes have it", jetzt bis zum Amtszeitende der Kommission zu Halloween (31. Oktober), wo deren Präsident Juncker an Mitternacht aufstehen und den Sitzungssaal verlassen will. Was umgehend den medialen Sarkasmus auf ungeahnte neue Höhen trieb; der "Spiegel" etwa ätzte zum Ablauf des nächsten Zwischentermins (12. April) "[Brexit-Verlängerlängerlängerung](#)".

Ganz im Sinne des europäischen Aufbruchs verlängerte die Bundesregierung am 29. März formal das [Rüstungsembargo](#) gegen Saudi-Arabien, z.B. nationale dual-use-Lkw, aber nicht (auf Druck der französischen und britischen Partner) für multinationale schwere Waffen; dagegen zeterten dann die Parteien am heftigsten, die gleichzeitig im EP-Wahlkampf am lautesten nach mehr Europa rufen. "Ein Schleim, wer Böses dabei denkt?"

ZDF-Moderator Jan Böhmermann, der bei Gelegenheit ausländische Politiker als "Ziegenficker" anspricht und das für Satire hält, verträgt selbst wesentlich weniger Spaß. Also verklagte er die Bundeskanzlerin auf Unterlassung der Bewertung, dies sei "bewusst verletzend" gewesen. Da dies bereits vorgerichtlich zugesichert war, verwarf das [VG Berlin](#) die Klage mangels Rechtsschutzbedürfnis als unzulässig (Urteil vom 16. April 2019 - 6 K 13.19). Anscheinend stimmen die Quoten nicht mehr so ganz.

Parteien müssen sich selbst finanzieren, Parlamentsfraktionen dienen öffentlichen Zwecken mit Haushaltsgeldern; soweit die Theorie. Praxis ist, dass alle Parteien wieder mal mit der [Zweckentfremdung von Steuergeldern](#) im vorletzten Wahljahr 2013 aufgefallen sind; am schrillsten trieb es die FDP als damalige Noch-Regierungspartei. Wer es detailliert mag, zieht sich beim [Bundesrechnungshof](#) die Prüfmitteilungen dazu.

## BVerfG: Wahlrecht bei Betreuung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kippte in einer Reihe von Urteilen die Regelung des § 13 Nr. 2, 3 Bundeswahlgesetz, wonach Personen in Betreuung oder Unterbringung vom politischen Wahlrecht ausgeschlossen sind (hier berichtet in Ausgabe 2/ 2019). Damit sind

auch alle Kommentare zum Personalvertretungsrecht, die § 13 BWahlG bei Personalratswahlen entsprechend anwenden wollen, Altpapier.

Der Bundestag gelobte in einem Koalitionsantrag ([BT-Drucksache 19 8261](#)) Besserung, wollte das aber erst nach den EP-Wahlen im Mai umsetzen, so ein Beschluss vom 15.3.2019 (Debatte im Plenarprotokoll [19/87](#) , S. 10343D - 103522D. Das BVerfG fuhr der Koalition mit einer einstweiligen Verfügung in die Parade.

Quelle: Urteil des BVerfG vom 15.4.2019 - 2 BvQ 2/19 ([PM 29/19](#))

### **VG Mainz: Ausschluss aus dem Personalrat**

Im Personalrat einer Hochschule in Rheinland-Pfalz änderten die Wähler die Mehrheitsverhältnisse, was die abgewählte Vorsitzende dreist fand. Sie schaffte kurzerhand „wegen Datenschutz“ Akten und Dateien des Personalrats zur Seite. Die Dienststelle stellte einige gelöschte Daten wieder her. Aber selbst in der mündlichen Anhörung vor dem Verwaltungsgericht (VG) Mainz ließ sich nicht klären, ob sie nicht noch Unterlagen zurückhielt. Das fand die Fachkammer nicht witzig und schloss die Dame wegen grober Pflichtverletzung ganz aus dem Personalrat aus.

Quelle: Beschluss des VG Mainz vom 19.9.2018 – 5 K 192/18.MZ, PersV 2019, 144

### **VGH München: außerordentliche Kündigung wegen Spionage**

Ein Personalratsmitglied einer bayerischen Sparkasse, von Beruf IT-Systemadministrator, surfte mit seinen Administratorenrechten mehrfach u.a. in vertraulichen Vorstandsprotokollen herum. Einzelheiten blieben unklar. Nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofs (VGH) München war dieser Vertrauensbruch irreparabel, das Gericht ersetzte die Zustimmung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung des Mannes. Da half auch die Schwerbehinderung nichts mehr.

Quelle: Beschluss des VG Mainz vom 19.9.2018 – 5 K 192/18.MZ, PersV 2019, 144

## LAG Berlin: Leistungsprämien für Freigestellte

Auch freigestellte Personalräte müssen bei der Vergabe von Leistungsprämien "nachgezeichnet" und berücksichtigt werden. Das ist Folge des gesetzlichen Benachteiligungsverbots (§ 8 BPersVG). Selbst wenn eine Dienstvereinbarung Freigestellte von Leistungsprämien ausschließt, dann ist die DV wegen Verstoß gegen gesetzliche Regeln unwirksam und nicht etwa das gesetzliche Verbot, entschied jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin.

Quelle: Urteil des LAG Berlin vom 17.5.2018 - [10 Sa 1687/17](#)

## OVG Münster: Nachzeichnung bei langen Freistellungen

Gleichstellungsbeauftragte werden zwar nicht freigestellt, sondern "entlastet", aber ihre Laufbahnnachzeichnung erfolgten nach gleichen Regeln. In einem Eilverfahren klagte die jahrzehntelang freigestellte GleichB eines Bundesministeriums auf (fiktive) Berücksichtigung bei der Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle. Das Ministerium zog sich darauf zurück, die Kollegin sei schon so lange freigestellt, dass eine Laufbahnnachzeichnung nicht mehr möglich sei über einen solchen Zeitraum. Das überzeugte das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster nur teilweise: Allerdings sei hier die Aussagekraft der letzten dienstlichen Beurteilung erschöpft, aber das setze nicht das gesetzliche Benachteiligungsverbot außer Kraft. Der Dienstherr müsse dann über Hilfskriterien arbeiten, etwa ein strukturiertes Assessment-Verfahren. Da half auch nichts, dass man der gewünschten Kandidatin eine Beurteilung "1 mit Stern" verpasst hatte.

Quelle: Beschluss des OVG Münster 19.3.2019 – 1 B 1301/18 (mitgeteilt durch RA Dr. Eberhard Baden, Bonn)

## BAG: Teilnahme an Personalgesprächen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über eine Betriebsvereinbarung zu entscheiden, in der sich ein Betriebsrat das Recht gesichert hatte, zu Personalgesprächen, die einer Abmahnung oder Kündigung voraus gehen, einen Teilnehmer zu entsenden. Das BAG erklärte die Betriebsvereinbarung für unwirksam mangels gesetzlicher Grundlage. In dieser Phase des Arbeitsverhältnisses gehe das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vor. Ein Teilnahmerecht "von Amts wegen" ohne Zustimmung des Arbeitnehmers können auch nicht durch Betriebs-

vereinbarung begründet werden. Ähnlich dürften dann Unterrichtsbegehren von Personalräten nach § 68 Abs. 1, 2 BPersVG beurteilt werden.

Quelle: Beschluss des BAG vom 11.12.2018 – [1 ABR 12/17](#)

### **BAG: Abgrenzung „künstlerisches Personal“**

Im Rahmen der Befristungskontrolle eines Arbeitsvertrages beleuchtet das BAG den Begriff „künstlerisches Personal“ nach § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG. Der Begriff ist personalvertretungsrechtlich von Belang wegen der entsprechenden Antragsvorbehalte in § 77 Abs. 1 S. 1 BPersVG und sachgleichen Vorschriften. Nach Auffassung des BAG ist der Begriff erfüllt, wenn Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer vertraglich obliegenden Aufgaben künstlerische Dienstleistungen zu erbringen haben. Dazu kann auch eine Lehrtätigkeit zählen, wenn sie darauf gerichtet ist, die Studierenden unmittelbar selbst zu schöpferisch-gestaltendem Wirken zu befähigen.

Quelle: Urteil des BAG vom 19.12.2018 - [7 AZR 79/17](#)

### **VG Berlin: Mitbestimmung bei Personalfragebögen**

Das Verwaltungsgericht (VG) bejaht in einem landesrechtlichen Beschlussverfahren die Mitbestimmung des Personalrats über die Inhalte von Personalfragebögen auch dann, wenn die Ausfüllung dieser Fragebögen für die Mitarbeiter formal freiwillig ist. Die Behörde hatte argumentiert, in diesem Fall fehle es an einer „Maßnahme“.

Quelle: Beschluss des VG Berlin vom 1.2.2019 - 62 K 9.18 PVL

### **LAG Berlin: Zwangs-Telearbeit unzulässig**

Telearbeit ist bei Beschäftigten vielfach ein beehrtes Modell zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier verpflichtete umgekehrt der Arbeitgeber sein Personal zur Telearbeit, um mit weniger Büroraum auszukommen. Und fing sich damit eine rote Karte beim LAG Berlin. Die Arbeitsrichter urteilten, dass Telearbeit mit ihrem Eingriff in die häuslichen Verhältnisse stets vom Arbeitnehmer selbst beantragt werden muss. Arbeitgeberseitig durchgesetzte Zwangs-Telearbeit ist rechtswidrig und unwirksam.

Quelle: Urteil des LAG Berlin vom 14.11.2018 - [7 Sa 562/18](#)

### **EuGH: gestaffelter Urlaub nach Betriebszugehörigkeit zulässig**

In Österreich streiten ein Betriebsrat und sein Unternehmen über die Forderung des Betriebsrates, für die Höhe des Urlaubsanspruchs auch Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern voll anzurechnen. Der Betriebsrat rügte, die nur teilweise Anrechnung verstoße gegen EU-Recht, weil dadurch Arbeitnehmer, die die EU-Freizügigkeit in Anspruch nehmen, diskriminiert würden. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) verneinte eine Diskriminierung. Wenn nur Zeiten beim eigenen Arbeitgeber angerechnet werde, wird damit Betriebstreue belohnt; dies sei europarechtlich zulässig.

Quelle: Urteil des EuGH vom 13.3.2019 - [C-437/17](#)

### **BAG: Urlaubskürzung bei Elternzeit**

Bei Elternzeit läuft nach Auffassung des BAG der Anspruch auf Erholungsurlaub grundsätzlich weiter, löst also „Urlaub von der Elternzeit“ aus. Das gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber von der Möglichkeit Gebrauch macht, für die Zeiträume der Elternzeit anteilig durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG. Diese Kürzung ist rechtmäßig.

Quelle: Urteil des BAG vom 19.3.2019 - 9 AZR 362/18 ([PM 16/19](#))

### **BAG: kein Erholungsurlaub bei Sonderurlaub**

Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub ist die Gegenleistung für die Arbeitsleistung der Beschäftigten. Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs bringen dagegen die beiderseitigen Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Vergütung) zum Ruhen, und begründen daher keinen Anspruch auf Erholung vom Urlaub, entschied das BAG.

Quelle: Urteil des BAG vom 19.3.2019 - 9 AZR 315/17 ([PM 15/19](#))

## **LAG Mainz: kein Schmerzensgeld bei Arbeitsschutzverstößen**

Kommt es wegen Verstößen des Arbeitgebers gegen gesetzliche Unfallverhütungsregeln zu einem Arbeitsunfall, dann besteht Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Da die Beiträge zur GUV durch die Arbeitgeber allein aufgebracht werden, hat der Schutz der GUV allerdings auch zur Folge, dass mit den gesetzlichen Leistungen grundsätzlich Schadensersatzansprüche gegen den Unfallverursacher selbst ausgeschlossen sind (wohl gibt es Regressansprüche der GUV gegen das Unternehmen). Nur bei vorsätzlicher Schädigung kann der Verursacher direkt haften, insbesondere auf Schmerzensgeld. In einem Fall des LAG Mainz klagte ein Arbeitnehmer gegen die Firma wegen wissentlicher Verstöße gegen Regeln der Lastenhandhabungsverordnung (LastHandhabV). Das genügte dem LAG. Auch eine wissentliche Nichtbeachtung von Arbeitsschutzregeln sei noch nicht „vorsätzlich“ im Sinne von § 104 SGB VII (sondern erst eine absichtliche Schädigung).

Quelle: Urteil des LAG Mainz vom 2.8.2018 - [5 Sa 298/17](#)

## **BVerwG: Videoüberwachung vor/ nach DSGVO**

Eine Arztpraxis fing sich eine Untersagungsverfügung der Gewerbeaufsicht wegen einer Videoüberwachungsanlage der Betriebs- und Vorräume, die nach der früheren Regelung des § 6b BDSG a.F. unzulässig war. Sie klagte dagegen, weil die neue DSGVO der EU den Betrieb ermögliche. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bestätigte dagegen die Verfügung der Behörde: Die DSGVO gelte erst seit 25.5.2018; ein zuvor nach altem Recht ergangenes Verbot bleibe gültig und werde nicht nachträglich rechtswidrig, die DSGVO gelte erst für Anlagen, die danach in Betrieb gingen.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 27.3.2019 - 6 C 2.18 ([PM 22/19](#))

## **BVerwG: keine Beihilfekürzung wegen Ehegatteneinkommen**

Die grün-schwarze Landesregierung in Baden-Württemberg hält es bisher besonders sparsam und wirtschaftlich, und macht den Beihilfeanspruch der Landes- und Kommunalbeamten für ihre Ehegatten davon abhängig, dass deren Einkommen bestimmte Grenzen nicht überschreitet (§ 5 Abs. 4 Nr. 4 BVO BW). Der Alimentationsanspruch der Beamten hat indes auch in

Baden-Württemberg Verfassungsrang. Das BVerwG erklärte diesen Teil der Landes-Beihilfeverordnung daher für nichtig.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 28.3.2019 - 5 C 4.18 ([PM 25/19](#))

## **LAG Nürnberg: kein Überstundenzuschlag ohne Überstunden**

Ein Arbeitnehmer leistete „geplante“ Überstunden und begehrte dafür die üblichen Zuschläge. Allerdings hatte er in dem fraglichen Monat wegen Fehlzeiten für Krankheit/ Urlaub die Sollarbeitszeit nicht überschritten. Das LAG Nürnberg wies die Klage ab: Überstundenzuschläge gelten die erhöhte Belastung bei Überstunden ab; daher fallen sie nach Auffassung des LAG nur dann an, wenn im Bezugszeitraum tatsächlich Arbeit über die Sollarbeitszeit hinaus geleistet wird. Eine fiktive Anrechnung von Krankheits- und Urlaubszeiten lehnen die Richter ab.

Quelle: Urteil des LAG Nürnberg vom 19.12.2018 - [2 Sa 341/18](#)

## **LAG Hamm: Auslegung von Verweisungs-Tarifverträgen**

Für die Studentenwerke in NRW verweist ein „Anwendungs-TV“ ihres Verbundes vom April 2006 auf bestimmte Tarifverträge des damals neuen Regelwerks des TVöD/ Vka. Nun klagte die Gewerkschaft ver.di auf Anwendung eines Ergänzungs-Eingruppierungstarifs auf Landesebene. Das LAG Hamm wies die Klage ab: Tarifvertragliche Verweisungsklauseln seien im Zweifel eng auszulegen, und greifen daher grundsätzlich nicht bei späteren Tarifverträgen, die nicht ausdrücklich gelistet sind.

Quelle: Urteil des LAG Hamm vom 6.11.2018 - [12 Sa 755/18](#)

## **BAG: Bewährungsaufstieg und Überleitung nach TVÜ-L**

Das BAG klärt grundsätzlich die Abfolge der Überleitungsschritte nach dem TVÜ. Demnach können Bewährungsaufstiege nach altem BAT noch bis zum 31.12.2011 vollendet werden. Ein Antrag des Arbeitnehmers auf Bewährungsaufstieg nach § 8 Abs. 3 TVÜ-L wirkt „konstitutiv“ und löst die Tarifautomatik (Anspruch auf Höhergruppierung) aus. Wird danach ein Antrag auf Überleitung nach § 29a Abs. 3 TVÜ-L für die Zeit ab dem 1.1.2012 gestellt, ist die

Eingruppierung nach neuem Tarifrecht zu prüfen, und kann neuerlich die Tarifautomatik auflösen.

Quelle: Urteil des BAG vom 18.10.2018 - [6 AZR 300/17](#)

### **BAG: keine Abfindung bei voller Rente**

Geht ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst vorzeitig in Rente, weil ihm eine vorgezogene ungekürzte Rente nach § 236b SGB VI zusteht, dann fällt kein ausgleichspflichtiger sozialer Nachteil an, und der Arbeitnehmer kann nicht zusätzlich eine Abfindung nach dem TV ATZ verlangen.

Quelle: Urteil des BAG vom 27.2.2018 - [9 AZR 430/17](#)

### **BAG: Verfallklauseln in Formular-Arbeitsverträgen**

Viele Arbeitgeber verwenden standardisierte Formular-Arbeitsverträge, in denen sie die Geltung der von ihnen vereinbarten Tarifverträge auch mit den „Außenseitern“, die keiner Gewerkschaft angehören, umsetzen. Darin enthalten sind dann auch Verfallklauseln, etwa in Anlehnung an § 37 TVöD. Für Formularverträge, die ab 1.1.2015 geschlossen wurden, stellt das BAG nun klar, dass formularmäßige Verfallklauseln nichtig sind, wenn sie die Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) nicht ausdrücklich ausnehmen.

Quelle: Urteil des BAG vom 18.9.2018 - [9 AZR 162/18](#)

### **BAG: keine „Haushaltsbefristung“ bei kw-Vermerk**

Ist eine Stelle im Haushaltsplan als „künftig wegfallend“ vermerkt, dann begründet allein dies noch nicht eine Sachgrund-Befristung des Arbeitsvertrages des Stelleninhabers. Der Wegfall muss vielmehr konkret ausgeplant sein. Damit möchte das BAG eine bisher beliebte Missbrauchs-Option in der Verwaltung eindämmen.

Quelle: Urteil des BAG vom 23.5.2018 - [7 AZR 16/17](#)

## **BAG: „Vorbeschäftigung“ bei sachgrundloser Befristung**

Die nicht von einem gesetzlich zugelassenen sachlichen Grund getragene Befristung von Arbeitsverträgen ist rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bereits früher befristet beschäftigt hat. Für die Befristung „schädlich“ ist nach einem neuen Urteil des BAG auch eine Vorbeschäftigung für eineinhalb Jahre, die acht Jahre zurück liegt. Eine konkrete Umgehungsabsicht des Arbeitgebers muss nicht nachgewiesen werden.

Quelle: Urteil des BAG vom 23.1.2019 - 7 AZR 733/16 ([PM 3/19](#))

## **LAG Berlin: Auswahlgespräch für behinderte Bewerber**

Schreibt ein Arbeitgeber mehrere Stellen aus und bewirbt sich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, muss er zum Auswahlgespräch geladen werden. Hier hatte der Arbeitgeber ein Auswahlgespräch geführt und darauf alle Bewerbungen abgelehnt. Das hielt das LAG Berlin für unzulässig und sprach dem behinderten Bewerber für die übrigen Auswahlverfahren jeweils eine Entschädigung nach AGG zu.

Quelle: Urteil des LAG Berlin vom 1.11.2018 - [21 Sa 1643/17](#)

## **LAG Frankfurt: Altersdiskriminierung in Stellenausschreibung**

Schreibt ein Arbeitgeber eine Stelle aus für Bewerber "ohne nennenswerte Berufserfahrung", liegt darin eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters nach § 3 Abs. 2 AGG. Klagt ein älterer Arbeitnehmer, wird auch dabei eine Entschädigung nach AGG fällig.

Quelle: Urteil des LAG Frankfurt/Main vom 18.6.2018 - 7 Sa 851/17, NZA-RR 2018, 584

## **LAG Berlin: Arbeitszeitermäßigung und Teilzeit**

Gewährt ein Arbeitgeber lebensälteren Vollzeitkräften mit Wochenarbeitszeiten von 35 bis 37,5 Stunden eine Arbeitszeitermäßigung, die er Teilzeitkräften mit einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden ebenso einheitlich verweigert, bildet diese Abgrenzung zumindest für Teilzeitkräfte mit hohen Arbeitszeiten eine ungerechtfertigte Diskriminierung wegen Teilzeit.

Quelle: Urteil des LAG Düsseldorf vom 23.1.2019 - [12 Sa 615/18](#)

## LAG Düsseldorf: Wahrung von Ausschlussfristen

Im Fall der Kündigung wahrt die Kündigungsschutzklage auch etwaige tarifliche Ausschlussfristen für alle vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängigen Ansprüche. Hier hatte indes ein Arzt im Geltungsbereich des TV-Ärzte-L gegen eine Versetzung (erfolgreich) geklagt und machte dann die daraus abgeleiteten Vergütungsansprüche geltend. Mit dieser Klage unterlag er beim LAG Düsseldorf, weil das Gericht die besagte Rechtsprechung für Kündigungsschutzklagen nicht auf die Klage gegen eine Versetzung überträgt. Denn dort sei der Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses unstreitig.

Quelle: Urteil des LAG Düsseldorf vom 14.3.2018 - [7 Sa 464/17](#)

## BAG: Kostenentscheidungen nach § 12a ArbGG

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG schließt im Arbeitsgerichtsverfahren die Kostenentscheidung für die obsiegende Partei traditionell aus. Dies sperrt nach einem neuen Urteil des BAG auch die Geltendmachung der Kostenpauschale nach § 288 Abs. 5 S. 1 BGB.

Quelle: Urteil des BAG vom 25.9.2018 - [8 AZR 26/18](#)

## „Fridays for future“: Ferien vom Streik

Aktuell fällt der freitägliche Schulstreik aus, weil der Staat die klimabewegte streikende Jugend schnöde aussperrt in Form von Schulferien. Anfang April veröffentlichte die Bewegung in Berlin auf eigener Internet-Seite ihre [Forderungen](#).

Man entschied sich, nur Ziele auszurufen; um die Umsetzbarkeit sollen sich gefälligst andere Gedanken machen. Ein ziemlich unpolitischer Ansatz, wenn man bedenkt, dass die „Aktivisten“ der Kernteams durchweg in arrivierten Funktionsebenen der Jugendorganisationen von Parteien bewegen, was der ["Tagesspiegel"](#) zu Ostern recherchierte. Aber dafür leistet man sich nun Hahnen- oder Hennenkämpfe um die „Facetime“ in den großen Medien mit Debatten um „Personenkult“; dabei ist es etwas einfacher: Politfunktionäre instrumentalisieren die Fußtruppen.

Zugleich gruppieren sich um die Nicht-Unterrichtsteilnehmer Sympathisanten als „parents for future“ oder „scientists for future“. Da spitzt selbst die liberale Zeit die Feder und schimpft

### "Hört auf, eure Kinder zu beklatschen!"

Derweil protokolliert ein Rüdiger Stobbe auf der bisweilen als rechtslastig verrufenen Seite „Achse des Guten“ in Wochenscheiben die Klimmzüge, die inzwischen bei der Stromversorgung anfallen; seine Reihe "Woher kommt der Strom" beschreibt das Stromnetz als auf Kante genäht. Die Zahlen zeigen: die schwierigen Entscheidungen stehen noch aus – es ist halt einfacher, „Ziele“ nur zu benennen, statt real etwas dafür zu tun.

### **Das allerletzte: Vorsicht, (Galgen-) Humor gefragt**

Leider nicht "yellow press" oder "fake news": Die stets auf bieder und bodenständig machende Familienministerin Giffey hat bei ihrer Doktorarbeit auch besch... Gutachter Grottian zürnte öffentlich, "dass Giffey vom Handwerk wissenschaftlichen Arbeitens nur einen blassen Schimmer hat."

Mit gaanz langen Fingern fasste man das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 29.3.2019 - 9 C 4.18 an, welches es als richtig ansieht, wenn die DFL (Deutsche Fussball-Liga) für die Überstunden der Polizei aufkommen muss, die ihre randalierenden "Fans" verursachen. Dafür war bisher bei den Milliardenumsätzen der DFL nämlich kein Geld übrig, weil ein paar 18-jährige Hauptschulabbrecher einige Minuten schneller zu ihren Millionengehältern kommen sollten. Erstritten hat das Urteil in seiner Finanznot das stets klamme Land Bremen.

### **Aus dem (Fach-) Blätterwald**

Heft 4/2019 des „Personalrat“ präsentiert Datenschutz als Titelthema, mit Beiträgen von A. Thannheiser (Personalrat und Datenschutz), W. Däubler (Datenschutz im Personalratsbüro), E. Kiesche (Personalrat als Datenschutzmanager) sowie W. Daniels (Informationen im BEM-Verfahren). Weitere Beiträge kommen hinzu durch W. Klimpe-Auerbach (Leistungsprämien für Freigestellte), N. Absenger (Anschlussverbot bei Befristungen) und T. Walter (Mobil-Erreichbarkeit von Beschäftigten).

Die "Personalvertretung" bringt in Heft 4/2019 Beiträge über „Die Außenkommunikation des Personalrats – Systematisierung und zentrale Rechtsfragen“ (T. Hebler) sowie „Tendenzen der aktuellen Rechtsprechung 2018 zum Beamtenrecht“ (unser Kollege E. Baden).

Die „Zeitschrift für Personalvertretungsrecht“ des dbb bietet als Heft 2/2019 der Print-Ausgabe ein Themenheft zu Personalratswahlen, mit Beiträgen von T. Hebler (Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften), W. Ilbertz (Rechtsprechungsübersicht Vorbereitung von Personalratswahlen), J. Richter (Schutz der Akteure der Personalratswahl), K.P. Schäfer (Versetzung von Dienststellenteilen) und T. Spitzlei (Wahlgleichheit zwischen Neutralitätspflicht und Nachteilsausgleichspflicht), sowie von S. Süllwold (Neutralitätsgebot bei Personalratsinformationen).

## Neues aus dem Bendler-Block: peppige Werbung, Flugpanne

Die Personal der Bundeswehr kommen inzwischen auf neue Ideen. Derweil VW und Ford gerade tausende Mechaniker freisetzen, stellte die Bw vor den Werkstüren mobile Plakatträger mit Sprüchen auf, die prompt die Firmen und noch mehr deren Betriebsräte erzürnten (Modell: es ist in Ordnung, Fahrzeuge für das Militär zu bauen, aber es widerlich, für den Staat zu arbeiten). Freilich waren die [Bw-Sprüche](#) mit „Job fort – Mach was wirklich zählt“ und „Jetzt Job fürs Volk wagen“ auch echt kess.

Auf dem Flughafen Schönefeld legte eine Global 5000 der Flugbereitschaft am 16. April einen [Beinahe-Absturz](#) hin, gleich hieß es wieder Pannen-Flieger. Problem dabei: Die Maschine kam direkt aus der dort befindlichen Werft des Herstellers. Deshalb diesmal auch dröhnendes Schweigen der Industrielobby.

## In eigener Sache: Kommentare und Seminare

Die Kommentierung zum SBG 2016 ist 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 SBG; der Anwalt Ihres Vertrauens freut sich.

**Ausbildung für VP und Personalräte:** Aber sind die Dienststellen nach § 20 Abs. 5, § 62 Abs. 3 SBG 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. Seit

21.1.2019 dürfen Personalräte das auch für Soldaten ganz offiziell (siehe oben).

Für den militärischen Bereich: Es hilft, wenn Sie dem S1/ G1 mit einem unterschiftsreifen 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.

Gleiches gilt auch für alle anderen Fortbildungen, die wir können und Sie interessieren.

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>

