



ZAUNKÖNIG 2019/ 09

Liebe Leserinnen und Leser,

nun geht der bunte Herbst durch das Land, gefühlt etwas wechselhafter und die Stürme etwas stürmischer als gewohnt. So ähnlich fühlt es sich auch vor Gericht und im politischen Berlin an.

Heute hier dabei:

GroKo: Vor den nächsten Zwischenwahlen (3)
BVerfG: AfD-Eilantrag zum Hammelsprung gescheitert
BAG: „Bundesfreiwillige“ keine Beschäftigte
BSG: „Honorarpflegekräfte“ als Arbeitnehmer
VGH München: Anwaltskosten für Beschlussverfahren
VG Berlin: Anspruch auf Kommentar in Papierform
LAG Frankfurt: kein eigenmächtiger Umzug bei BR-Büros
LAG Frankfurt: Kostenübernahme für Schulungen
LAG Rostock: Anspruch auf Lohn- und Gehaltslisten
BAG: Unterrichtung über Personalplanung
OVG Münster: Zustimmungsverweigerung bei BGleig-Verstoß
BAG: Kürzung von Erholungsurlaub wegen Elternzeit
LAG Stuttgart: keine Zerstückelung von Erholungsurlaub
BMI: Umsetzung des BAG-Urteils zum Urlaubsverfall
OVG Münster: individuelle Personalplanung beteiligungsfrei
BAG: Korrektur übergeleiteter Eingruppierung
BAG: erweiterte Darlegungslast bei BEM
VGH Mannheim: Eignung behinderter Bewerber
LAG Düsseldorf: Überschreitung der Befristungsdauer
OVG Münster: Kostenerstattung für Verbandsanwalt
BAG: Anforderungen an Revisionsbegründung
BAG: Anforderungen an Anhörungsrüge
BVerwG: Zwischenentscheidungen nicht anfechtbar
BVerwG: Beweiserhebung in Rechtsbehelfsinstanzen
BVerwG: Eilrechtsschutz im WBO-Rechtsbeschwerdeverfahren
BVerwG: Rechtsschutz bei unterbliebener Beiladung
Aus dem (Fach-) Blätterwald
Vorsicht (unfreiwilliger) Humor!
Neues aus dem Bendler-Block: Beschaffungs-„Skandale“ usw.
In eigener Sache: Kommentare und Seminare

GroKo: Vor den nächsten Zwischenwahlen (3)

Die Bundesregierung prüft in gewohnter Zähigkeit weiter an Bedürfnisprüfung bei der Grundrente und Vermögenssteuer, und gebar mit großem Gezerre ein „Klimapaket“ von 54 Mrd. € über 10 Jahre im Modell „multa non multum“ („vielerlei, nicht viel“).

In [Sachsen](#) und [Brandenburg](#) war Zieleinlauf in der Reihenfolge der Meinungsumfragen, jeweils an 1 die Partei des Ministerpräsidenten, an 2 die AfD und der Rest mit formalem Minus. In beiden Ländern stieg die Wahlbeteiligung um über 10 %. Charmante Folge: In beiden Ländern legte die Partei des Ministerpräsidenten in abgegebenen Stimmen ordentlich zu, aber weil Journalisten den Zahlenraum bis 100 bevorzugen (sprich: Prozente), wurden daraus jeweils medial gefühlte schwere Niederlagen. In beiden Ländern legten B90/GR und FDP ebenfalls an Stimmen zu, doch kam das auch nicht in den Prozenten der Balkendiagramme an; hingegen sackte die Linke jeweils absolut und relativ stark ab und leckt die Wunden (Sahra Wagenknecht hält ihren Verein für eine „grünliberale Lifestylepartei“); in beiden Ländern ist und bleibt die „Partei der Nichtwähler“ stärker als jede Partei. In Sachsen stürzte die SPD auf 8 %, so dass CDU-MP Kretschmer nun eine um B90/GR erweiterte Kenia-Koalition sondiert. SPD-MP [Woidke](#) entsorgte zügig die abgestürzte Linke als Koalitionspartner und steuert in Brandenburg gleichfalls [„Kenia“](#) an. In Thüringen scheint es, als wiederhole sich Ende Oktober die Polarisierung: In den Umfragen auf [election.de](#) ziehen die MP-Partei (hier Ramelows Linke) und AfD auf 25 % +x an, während hier die CDU abfällt und SPD, B90/GR und FDP im gemeinsamen Sturzflug Richtung 5%-Hürde sind.

Die DSDS-Kopie um den [SPD-Parteivorsitz](#) läuft weiter, die ersten [Kandidaten](#) sind nicht mehr (der ZDF-Clown [Böhmermann](#) gehört dann doch nicht dazu), und die Basis schaukelt sich stetig hoch, welch schlimmes Schicksal es ist, Regierungspartei zu sein. Und damit es nicht langweilig wird, legte der ex-Vorsitzende [Gabriel](#) sein Bundestags-Mandat nieder, weil er nicht mehr genug geschätzt werde; derweil stört mit [Wolfgang Clement](#) ein anderer Ex-Grande den Partefrieden noch mehr, indem er zutreffend hinweist, dass Atom- und Kohleausstieg gleichzeitig wohl nicht funktionieren werden (Zahlenfutter dazu liefert eine Studie der Uni Heidelberg zur [Energiewende](#)). Anfang Dezember steht also ein heimeliger Parteitag an.

BVerfG: AfD-Eilantrag zum Hammelsprung gescheitert

Vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) klagt die AfD gegen die höhere Mathematik der Bundestags-Vizepräsidentin Claudia Roth (B90/GR), die das Parlament bei weniger als 100 von 704 MdB im Saal für beschlussfähig erklärt hatte. Im Eilverfahren scheiterte die AfD. Nach dem ersten Jubel las man dann die Begründung: Es seien schwierige Verfassungsfragen zu prüfen, dies habe im Hauptsacheverfahren zu geschehen.

Quelle: Beschluss des BVerfG vom 17.9.2019 – [2 BvQ 59/19](#)

Ein anderer Vizepräsident denkt da weiter: FDP-Mann Wolfgang [Kubicki](#) hält die Blockadetaktik der übrigen Parteien politisch für gescheitert.

BAG: „Bundesfreiwillige“ keine Beschäftigte

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält an seiner Linie bei Betriebsräten fest, dass es grundsätzlich keine Arbeitnehmer (und damit kein Wahlrecht zum Betriebsrat) ohne ein „arbeitsrechtliches Band“ zum Unternehmen gibt, es sei denn, gesetzliche Sonderregeln erzwingen eine andere Bewertung (wie z.B. § 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG für zugewiesene Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Dienstherrn). Entsprechend verneint das Gericht für Freiwillige des Programms „weltwärts“ ein Arbeitsverhältnis zur Entsendeorganisation, ebenso ein „arbeitnehmerähnliches“ Verhältnis, so dass schließlich auch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verneint wird. Im öffentlichen Dienst gilt in etlichen Bundesländern dagegen für die Personalräte ein erweiterter Beschäftigten-Begriff, der diese Rechtsverhältnisse einschließt.

Quelle: Beschluss des BAG vom 9.4.2019 – [9 AZB 2/19](#)

BSG: „Honorarpflegekräfte“ als Arbeitnehmer

Einen etwas anderen Blickwinkel wählte das Bundessozialgericht (BSG) im Rechtsstreit über die Sozialversicherungspflicht von Pflegekräften, die in stationären Pflegeheimen auf Honorarbasis „als Selbständige“ beschäftigt werden. Wer in einer solchen Einrichtung ständig Dienst leistet und weisungsgebunden in den Ablauf eingebunden ist, muss als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer vom Betreiber versichert werden.

Quelle: Beschluss des BSG vom 7.6.2019 – [B 12 R 6/18 R](#)

VGH München: Anwaltskosten für Beschlussverfahren

Stadtwerke und ihre Müllkutscher stritten um die Mitbestimmung bei einer Anordnung, wetterbedingte ausgefallene Müllabfuhrer alsbald nachzuholen. Der Personalrat zog im Beschlussverfahren den Kürzeren. Darauf zankte sich die Dienststelle auch noch um die Anwaltskosten, sowohl formal als auch inhaltlich. Das VG Ansbach erklärte das Verfahren für mutwillig und haltlos, anders nun der VGH im Beschwerdeverfahren. Als Einstieg befand der VGH, dass eine Anwaltsrechnung direkt an die Dienststelle unschädlich sei. Voraussetzung für die Pflicht der Dienststelle zur Erstattung von Rechtsanwaltskosten sei nicht, dass dem Personalrat gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 RVG eine an ihn als Auftraggeber adressierte Berechnung mitgeteilt wird (dies entgegen OVG Hamburg vom 26.11.2001 – 8 Bf 372/00.PVL – juris). Die Rechtsverfolgung des Personalrats sei ferner nur dann von vornherein offensichtlich aussichtslos, wenn die Beantwortung der rechtlichen Kernfrage von vornherein auf der Hand liegt; das sei hier nicht der Fall gewesen.

Quelle: Beschluss des VGH München vom 21.5.2019 – 17 P 18.2505,

ZfPR online 9/2019, 2

VG Berlin: Anspruch auf Kommentar in Papierform

Das Verwaltungsgericht (VG) Berlin hält wenig von zwangsweiser Digitalisierung der Personalräte. Eine Dienststelle lehnte die Beschaffung eines gebundenen Kommentars ab, weil der Personalrat online Zugang zu verschiedenen Quellen und Datenbanken habe. Trotzdem bildet Lesen immer noch, so das VG. Auch im Zeitalter der Digitalisierung können Bücher zum Geschäftsbedarf gehören. Dem Personalrat stehe daher ein Wahlrecht unter mehreren Erläuterungswerken zu. In vernünftigen Grenzen sei es Sache des Personalrats, seine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.

Quelle: Beschluss des VG Berlin vom 7.6.2019 – 72 K 12.18 PVB, ZfPR online

9/2019, 20

LAG Frankfurt: kein eigenmächtiger Umzug bei BR-Büros

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt bestätigt im Eilverfahren eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts (ArbG) Darmstadt. Darin wurde dem Arbeitgeber verboten, eigen-

mächtig das Büro des Betriebsrats auszuräumen und in andere Räume zu verlagern. Auch im öffentlichen Dienst dürfte gelten: Der Arbeitgeber hat es zu unterlassen, eigenmächtig mit einem Umzug der Einrichtungen und Unterlagen sowie Materialien der gewählten Vertretung zu beginnen. Die eigenmächtige Entziehung des Besitzes an zur Verfügung gestellten Räumen setzt einen Herausgabebetitel voraus. Anderenfalls liegt verbotene Eigenmacht vor.

Quelle: Beschluss des LAG Frankfurt/M. vom 14.1.2019 - [16 TaBVGa 6/19](#)

LAG Frankfurt: Kostenübernahme für Schulungen

Das LAG Frankfurt präzisiert in einer anderen Entscheidung die Regeln für die Einforderung von Schulungskosten, hier nach § 40 Abs. 2 BetrVG für Betriebsräte. Der Freistellungsanspruch steht grundsätzlich dem Gremium zu; nur wenn das Mitglied selbst eine Verbindlichkeit eingeht, hat es einen (eigenen) Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Den Freistellungsanspruch kann der Betriebsrat auch nach dem Ende seiner Amtszeit weiter verfolgen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat das Gremium die betriebliche Situation und die mit der Schulungsveranstaltung verbundenen Kosten zu berücksichtigen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Gremiums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, zieht das LAG eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren Schulung in Betracht.

Quelle: Beschluss des LAG Frankfurt/M. vom 11.3.2019 - [16 TaBV 201/18](#)

LAG Rostock: Anspruch auf Lohn- und Gehaltslisten

Das LAG Rostock bekräftigt den jahrzehntelang anerkannten Anspruch auf Übermittlung aktueller Brutto-Lohn- und Gehaltslisten für Betriebsräte. Nun rief der Arbeitgeber „Datenschutz“ und wollte nur anonymisierte Listen herausgeben. Damit unterlag er beim LAG: Datenschutzrechtliche Erwägungen nach dem Bundesdatenschutzgesetz bzw. nach der Datenschutz-Grundverordnung stehen dem Anspruch nicht entgegen. Auch die Vorgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz beinhalten keine Einschränkungen des Einsichtsrechts des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter müssen nicht aus rechtlichen Gründen anonymisiert bereitgestellt werden.

Quelle: Beschluss des LAG Rostock vom 15.5.2019 - [3 TaBV 10/18](#)

BAG: Unterrichtung über Personalplanung

Allzu umfassender Neugier eines Betriebsrats stellte sich das BAG entgegen. Dieser begehrte unter Verweis auf seine Beteiligung bei der Personalplanung etliche Unterlagen des Arbeitgebers. Das BAG betonte die Zweckbindung auch von Unterrichtsansprüchen und lehnte ab: Betriebsverfassungsrechtliche Ansprüche auf Vorlage von Unterlagen zur Personalplanung des Unternehmens scheiden aus, wenn keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie personalplanerische Belange betreffen.

Quelle: Beschluss des BAG vom 12.3.2019 - [1 ABR 43/17](#)

OVG Münster: Zustimmungsverweigerung bei BGleiG-Verstoß

Das OVG Münster bezog Stellung zu der lange umstrittenen Frage, ob die fehlerhafte Beteiligung einer anderen Vertretung für den Personalrat im Verfahren nach dem BPersVG einen Zustimmungsverweigerungsgrund abgibt. Diesen machte der Personalrat eines Jobcenters geltend mit der Rüge, die Beteiligung der GleichB gemäß BGleiG sei nicht korrekt erfolgt. Die Dienststelle hielt dies für „unbeachtlich“. Das OVG erklärte dazu, diese Begründung sei nicht abwegig und müsse deshalb im Einigungsverfahren geprüft werden. Die Dienststelle dürfe das Verfahren nicht abbrechen. Es stellt einen beachtlichen Grund für die Verweigerung der Zustimmung im Sinne von § 77 Abs. 2 Satz 1 BPersVG dar, wenn sich der Personalrat auf das Unterbleiben der gesetzlich vorgesehenen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beruft. Ebenso wäre wohl die SBV gemäß SGB IX zu sehen.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 11.4.2019 – [20 A 1890/18.PVB](#),

ZfPR online 9/2019, 8 = PersV 2019, 338

BAG: Kürzung von Erholungsurlaub wegen Elternzeit

Erholungsurlaub kann nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG bei Elternzeit anteilig gekürzt werden, weil und soweit im Urlaubsjahr nicht gearbeitet wurde. Das geschieht aber nicht automatisch. Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nur im bestehenden Arbeitsverhältnis durch Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung ausüben. Er kann den Urlaub vor,

während und nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Quelle: Urteil des BAG vom 19.3.2019 – [9 AZR 495/17](#)

LAG Stuttgart: keine Zerstückelung von Erholungsurlaub

Damit Erholungsurlaub seinen Zweck erreicht, soll er hinreichend lang „am Stück“ gewährt werden. Auch bei Teilung des Urlaubs enthält § 7 Abs. 2 BurlG eine Zielvorgabe von mindestens 12 Werktagen (= 2 Arbeitswochen). Daher darf der Arbeitgeber Urlaubsanträge des Arbeitnehmers ablehnen, wenn dieser seinen Erholungsurlaub in einzelne Arbeitstage oder gar Teile davon zerstückeln möchte.

Quelle: Urteil des LAG Stuttgart vom 6.3.2019 - [4 Sa 73/18](#)

BMI: Umsetzung des BAG-Urteils zum Urlaubsverfall

Das Bundesinnenministerium (BMI) akzeptiert in einem [Rundschreiben vom 3.9.2019](#) die aktuelle BAG-Rechtsprechung zu den erforderlichen Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgeber im Urlaubsrecht und zum Verfall von Urlaubsansprüchen erläutert. Es werden Hinweise für die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben in der Praxis gegeben. Vor dem Hintergrund, dass sich die Urteile auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen, handelt es sich bei den Umsetzungshinweisen für Beamtinnen und Beamte um Empfehlungen.

OVG Münster: individuelle Personalplanung beteiligungsfrei

Kein Glück hatte vor dem OVG Münster der Personalrat eines Jobcenters, der mitbestimmen wollte über die „Entwicklungsplanung“ einer Mitarbeiterin. Die darin enthaltenen Lehrgänge sah der Personalrat als Teilnehmerauswahl für Fortbildungsveranstaltungen an. Grundsätzlich kann eine mitbestimmungspflichtige Auswahlentscheidung auch dann vorliegen, wenn sich nur ein einzelner Beschäftigter für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung beworben hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme, die aufgrund eines nach einer „Geschäftsanweisung Personalentwicklung und Qualifizierung“ erstellten individuellen Entwicklungsplans für einen bestimmten Beschäftigten erfolgt, unterfällt aber nach Auffassung des OVG mangels

Auswahlentscheidung nicht der Mitbestimmung bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 7 BPersVG.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 11.4.2019 – [20 A 3550/18.PVB](#),

ZfPR online 9/2019, 12 = PersV 2019, 331

BAG: Korrektur übergeleiteter Eingruppierung

Die Überleitung von früheren BAT-Angestellten in den TVöD/ TV-L beschäftigte wieder das BAG. Am Beispiel einer „Lehrkraft für besondere Aufgaben“, die sich im neuen Tarif als „Studienrätin im Hochschuldienst“ wiederfand, erklärte das Gericht: Stellt sich heraus, dass die tatsächlich angenommene und der Überleitung vom BAT in den TV-L zugrunde gelegte Eingruppierung unzutreffend war, kann die Überleitung nachträglich korrigiert und damit die Eingruppierung im TV-L geändert werden. § 19 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder ist dabei keine eigenständige Grundlage für eine Überleitung in die Entgeltgruppe 13 Ü TV-L, sondern setzt eine solche nach anderen Normen voraus.

Quelle: Urteil des BAG vom 16.5.2019 – [6 AZR 420/18](#)

BAG: erweiterte Darlegungslast bei BEM

Ein anderes Evergreen ist das BEM als Vorstufe rechtmäßiger Kündigungen. Hier wollte eine Fluggesellschaft tarifvertraglich gestützt einen Piloten freisetzen, der „flugdienstuntauglich“ geschrieben war. Beim BEM hatte man kräftig aneinander vorbei kommuniziert. Daran scheiterte dann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist laut BAG nur dann berechtigt, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ wegen der fehlenden Zustimmung des Arbeitnehmers zu unterlassen, wenn er den betroffenen Arbeitnehmer zuvor regelkonform um Zustimmung zum BEM ersucht hat. Die Belehrung soll dem Arbeitnehmer die Entscheidung ermöglichen, ob er dem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmt oder nicht. Stimmt der Arbeitnehmer trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements unschädlich. Ist die Belehrung unzureichend, fehlt das vorgeschriebene BEM, und trifft den Arbeitgeber eine erweiterte Darlegungslast, dass das Ende der Beschäftigung unvermeidbar war.

Quelle: Urteil des BAG vom 17.4.2019 - [7 AZR 292/17](#)

VGH Mannheim: Eignung behinderter Bewerber

Eine Lanze für behinderte Bewerber im öffentlichen Dienst bricht der VGH Mannheim. Einem schwerbehinderten Bewerber darf die gesundheitliche Eignung für ein Statusamt nicht allein deshalb abgesprochen werden, weil er den Anforderungen der Laufbahn zum Einstellungszeitpunkt behinderungsbedingt nicht vollumfänglich entspricht. Dies betrifft nicht allein die Verwendungsbreite, sondern gilt auch bezogen auf quantitative Leistungseinschränkungen. Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BeamtStG, Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG und § 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX begründen für schwerbehinderte Bewerber um öffentliche Ämter einen individualrechtlichen Anspruch auf behinderungsgerechte Berücksichtigung. Hieraus folgt u.a., dass ein schwerbehinderter Bewerber, der aktuell und prognostisch mindestens fünf Jahre - ohne qualitative Einschränkungen - seine Dienstpflichten behinderungsbedingt nur halbschichtig nachkommen kann, nicht wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung abgelehnt werden darf. Denn damit würde er vom Zugang zu dem angestrebten öffentlichen Amt ausgeschlossen, obwohl er in der Sekunde seiner Berufung in das Beamtenverhältnis gemäß § 164 Abs. 5 S. 3 Halbs. 1 SGB IX, § 27 BeamtStG Anspruch auf eine seiner Behinderung entsprechende Reduzierung der regulären Arbeitszeit hätte.

Quelle: Urteil des VGH Mannheim vom 24.6.2019 - [4 S 1716/18](#)

LAG Düsseldorf: Überschreitung der Befristungsdauer

Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für eine sachgrundlose Befristung auch um nur einen Tag wegen einer Dienstreise führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. An diesem Punkt verstand das LAG Düsseldorf keinerlei Spaß und spendierte dem Arbeitnehmer einen festen Arbeitsvertrag.

Quelle: Urteil des LAG Düsseldorf vom 9.4.2019 - [3 Sa 1126/18](#)

OVG Münster: Kostenerstattung für Verbandsanwalt

In einem Verwaltungsprozess ließ sich eine Behörde durch einen angestellten Anwalt ihres Arbeitgeberverbandes vertreten. Sie focht nicht ohne Erfolg und machte dann die Anwaltskosten eines Anwalts des Arbeitgeberverbandes geltend. Dessen Stundensatz von 180 € stieg

der Gegenseite übel auf. Das OVG Münster erkannte die Anwaltskosten teilweise an: Die Kosten für die Prozessvertretung durch einen bevollmächtigten Arbeitgeberverband seien Aufwendungen i.S.v. § 162 Abs. 1 VwGO. Erstattungsfähig ist daher auch eine angemessene Vergütung für Tätigkeiten des Bevollmächtigten, die für eine zweckentsprechende Rechtsverfolgung oder -verteidigung notwendig sind. Es ist nicht zu beanstanden, dass sich die Vergütung nach dem Zeitaufwand des für den Arbeitgeberverband handelnden Syndikusrechtsanwalts bemisst und dabei ein marktüblicher Stundensatz zugrunde gelegt wird. Sie sind allerdings nur bis zur Höhe der fiktiven Vergütung eines Rechtsanwalts nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (§ 162 Abs. 2 VwGO).

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 8.6.2019 – [1 E 685/18](#)

BAG: Anforderungen an Revisionsbegründung

Das BAG bekräftigt für Verfahren nach dem ArbGG seine Erwartungen an die Begründung einer Revision oder Rechtsbeschwerde. Sie muss die Richtung des Angriffs des Rechtsmittels klar erkennen lassen, konkrete Rechtsfehler behaupten, sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Bei Verfahrensrügen muss auch die Ursächlichkeit des Verfahrensfehlers dargelegt werden, mit der vollständigen Kette, wie ein korrektes Verfahren auszusehen hätte, zu welchen Tatsachenfeststellungen dieses Verfahrens geführt hätte und zu welcher Änderung der Entscheidung dies hätte führen müssen.

Quelle: Urteil des BAG vom 20.3.2019 – [4 AZR 595/17](#)

BAG: Anforderungen an Anhörungsrüge

Gegen einen Beschluss, der eine Nichtzulassungsbeschwerde ohne weitere Begründung zurückwies, erhob der Beschwerdeführer eine Anhörungsrüge nach § 78a ArbGG, wohl als Vorbereitung für eine angestrebte Verfassungsbeschwerde. Das BAG verwarf die Anhörungsrüge als unzulässig: In diesem Fall seien besondere Umstände darzulegen, aus denen sich klar ergibt, dass Vorbringen nicht zur Kenntnis genommen oder bei der Entscheidung nicht erwogen worden ist. Durch diese Anforderung werde die zu gewährleistende fachgerichtliche Kontrolle auf eine Verletzung des rechtlichen Gehörs nicht unzumutbar erschwert.

Quelle: Beschluss des BAG vom 25.6.2019 – [10 AZN 567/19 \(F\)](#)

BVerwG: Zwischenentscheidungen nicht anfechtbar

Im Rahmen ihres Vorgehens gegen eine Beurteilung beschwerte sich eine Soldatin, dass ihre beurteilenden Vorgesetzten befangen seien. Der 1. Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) verwarf die Beschwerde als unzulässig: Die Zwischenentscheidung über die Befangenheit des Beurteilers sei ein unselbständiger Verfahrensschritt und analog § 44a VwGO nicht gesondert anfechtbar. Die Beschwerdeführerin könne dies nur im Rahmen der Rechtsbehelfe gegen die Beurteilung rügen.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 21.3.2019 – [1 WB 38.18](#)

BVerwG: Beweiserhebung in Rechtsbehelfsinstanzen

In Verfahren nach der WBO hat das Gericht – wie nach der VwGO – den Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen und die erforderlichen Beweise zu erheben. Der Unmittelbarkeitsgrundsatz gilt dennoch in den Rechtsbehelfsinstanzen, etwa für die gerichtliche Beweiserhebung im Verfahren der weiteren Beschwerde, nach § 18 Abs. 2 WBO nur eingeschränkt. Nach Auffassung des BVerwG muss der Antragsteller ausdrücklich Beweisanträge anbringen, wenn er dies nicht hinnehmen möchte.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 13.2.2019 - [2 WNB 5.18](#)

BVerwG: Eilrechtsschutz im WBO-Rechtsbeschwerdeverfahren

Revisionsgerichte sind in der Regel nicht mit Eilverfahren befasst. An diesem Grundsatz hält das BVerwG auch für die Rechtsbeschwerde nach § 22a WBO (und die Nichtzulassungsbeschwerde nach § 22b WBO) fest. Auch wenn beim BVerwG eine Rechtsbeschwerde anhängig ist, entscheidet es nicht als Gericht der Hauptsache über Eilanträge. Dafür bleibt vielmehr das Truppendienstgericht zuständig, gegen dessen Beschluss sich die Rechtsbeschwerde richtet.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 29.5.2019 - [1 WDS-VR 5.19](#)

BVerwG: Rechtsschutz bei unterbliebener Beiladung

Vor dem Truppendienstgericht landete eine Beschwerde nach § 17 SBG, mit der sich eine Vertrauensperson nach dem SBG dagegen wandte, dass in seiner Kaserne überhaupt eine VP-Versammlung (VPV) der Kaserne (§ 33 Abs. 2 SBG) eingerichtet wurde. Das TDG gab dem Antrag statt, weil neben VPV eines Regiments in der Kaserne nur Personalräte vorhanden seien. Die VPV, um deren Existenz gestritten wurde, wurde zum Verfahren nicht zugezogen. Deren Sprecher legte darauf gegen den Beschluss des TDG Nichtzulassungsbeschwerde ein. Diese verwarf das BVerwG als unzulässig: Die unterbliebene Beiladung führe nicht zu einer Verletzung des rechtlichen Gehörs. Denn da die VPV am Verfahren nicht beteiligt war, sei dieser für diese VPV auch nicht bindend. Wie die VPV ihre Rechte verfolgen soll, und wie die Vorgesetzten mit einem nicht ganz verbindlichen Beschluss umzugehen haben, verriet das BVerwG nicht.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 7.6.2019 - 1 WNB 6.18

Aus dem (Fach-) Blätterwald

Heft 9/2019 der „Personalvertretung“ bietet zwei Abhandlungen über „Vorabstimmungen – Die Weichen sind vor der Wahl zu stellen“ (Ch. Bülow) und das „Beitragsverbot für den Personalrat“ (H. Steiner).

Ausgabe 9/2019 des „Personalrat“ legt den Schwerpunkt auf „Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Das Titelthema beleuchten Beiträge von A. Müller/ H. Pankratz (Gute Software vermeidet Stress), R. Buschmann (Arbeitgeber sind in der Pflicht) und J. Reusch (Es gibt viel zu tun). Hinzu kommen Aufsätze von A. Thannheiser zum Datenschutz im Personalrat (Auskunftsrechte der Beschäftigten), S. Ollmann zu „Nebentätigkeiten der Tarifbeschäftigten“ und A. Görg über die „Pflicht zum ärztlichen Check“.

Vorsicht (unfreiwilliger) Humor!

Ein leuchtendes Beispiel für die „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nichts nass“-Klimadebatte liefert das letzte [ZDF-Politbarometer](#). Mit satter Mehrheit wird das Klimapaket der Bundesregierung als unzureichend verurteilt. Eine 2/3-Mehrheit bezichtigt die Regierung, zu wenig zu tun; eine noch größere Mehrheit meint, dass auch die Bürger zu wenig tun; aber 63 % sind gegen höhere Sprit-Preise. Der Klimaschutz soll halt überall stattfinden, nur nicht

bei jedem selbst.

Irgendwie passend: Kaum hatte Frau [Merkel](#) ihr einstmals vorhandenes Image als „Klimakanzlerin“ mit dem Klimapaket exhumiert, schaffte es das Kanzleramt, höchstdero Besuch beim UN-Klimagipfel in New York so zu planen, dass die Verteidigungsministerin aus dem eigenen Bundeswehr-Flieger ausgebucht wurde und dann die Flugbereitschaft mit 2 Maschinen in 20 Minuten Abstand eine Art Formationsflug in die USA veranstalten durfte. Sachliche Erklärungen für die insgesamt fast 250 leeren Sitze, die über den Atlantik geflogen wurden, gab es natürlich nachträglich auch. So wird das bestimmt was mit dem 2-Grad-Ziel – der Steuerzahler zahlt und wundert sich.

Und eine ganze große Show wird derzeit in London gegeben, wo das Oberste Gericht mit einem 11:0-Urteil Premier Boris Johnson ohne Schaum rasierte und dessen [Zwangspause fürs Parlament](#) kassierte. Nun sorgt wieder Mr. Speaker Bercow für „order“ im Unterhaus, bis er Ende Oktober zurücktritt.

Neues aus dem Bandler-Block: Beschaffungs-„Skandale“ usw.

Die Rüstung bleibt auch für die neue Ministerin eine Dauer-Baustelle. Der Bundesrechnungshof (BRH) nahm sich den [Raketenkauf über 420 Mio.](#) für die Bewaffnung der Kampfhubschrauber TIGER (PARS-3) vor und hält nach Auslieferung der Serie das Programm anhand desaströser Schießtests für gescheitert. Die TIGER kämpfen also weiter ziemlich unbewaffnet. Und auch beim Patriot-Nachfolger TLVS/ MEADS geht es nicht wirklich weiter.

Es geschehen noch Zeichen und Wunder: Nun haben doch glatt Entscheidungsträger wie Bayern-MP [Söder](#) bemerkt, dass der Munitionsvorrat der Bundeswehr im V-Fall allenfalls für 1 Tag reichen würde, und sagen das sogar öffentlich. Stört aber niemand wirklich.

Die Soldaten haben profanere Probleme: So wird sich die Auslieferung der neuen [Stiefel](#) bis mindestens 2022 hinziehen (die ganz harten Jungs laufen bis dahin auf Strümpfen zum Krieg, oder so). Und weil Beschaffung so ist, wie sie ist, hat nach mehr als 1 Jahr härtesten Gefechts mit der eigenen Bürokratie BMVg-PSts Silberhorn es geschafft, dass nun jedem [Kommandeur](#) zugetraut wird, jährlich die Lächerlichkeit von 25.000 € für dezentrale Einkäufe ohne europaweiten Vergabezirkus und „Beschaffungsgang“ selbst verwalten zu dürfen.

Anfang August wurde dann wieder einmal die Berateraffäre aufgewärmt. Warum da inzwischen die von Sachkenntnis ungetrübte mediale Skandalisierung der eigentliche Skandal ist, erklärt Thomas Wiegold auf [augengeradeaus.net](#).

Nur teilweise witzig: Bei der OB-Wahl in Hannover kandidiert Luftwaffen-General a.D. Wundrak für die [AfD](#). Darauf empören sich die Presse und einige andere Generale, darauf verlangt die AfD den Abschied von ZInFü-Kommandeur [Zudrop](#), am Ende passiert nichts, weil rechtlich beides unangreifbar ist.

Und dann noch ein Stück ernsthafte Sicherheitspolitik: Gunnar Heinssohn, Dozent am NATO Defence College in Rom, kritisiert gängige Symbolpolitik und erklärt, warum Fluchtbewegungen aus [Afrika](#) mit und ohne Klimawandel anhalten werden.

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/ Personalräte und Belegschaften: Regelhaft sind als Kostenträger die Dienststellen nach § 20 Abs. 5, § 62 Abs. 3 SBG verpflichtet, ihre VP und Personalräte aus- und fortzubilden. Zugleich haben die Dienststellen nach § 20 Abs. 2 SBG spätestens alle zwei Jahre und vor jeder Wahl eine SBG-Ausbildung für alle Soldaten durchzuführen. Damit kann man den jungen S1 quälen oder sich Expertise von außen holen. Machen Sie was daraus.

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.

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
Telefax 0228/ 935 996 - 99
E-Mail: Kanzlei@baden-kollegen.de
Homepage: <http://www.baden-kollegen.de>

