



Deutscher  
Bundeswehrverband

## Aus dem Inhalt

### Aktuelles

Neue Regeln für die Telearbeit

### Aus dem Gerichtssaal

VGH Baden-Württemberg: Einsatzzeiten vor 2002

AG Düsseldorf: Betrug durch Unterlassen bei Überzahlung

TDG Süd: Erweiterung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im SAR Dienst

BVerwG: Behördenschriftsätze sind dem Antragsteller zur Gewährung von rechtlichem Gehör vor der Entscheidung zur Kenntnis zu geben

OVG Lüneburg: Pflichtmitgliedschaft in Pflegekammern

VG Berlin: Dienststelle des BMVg im Sinne des § 6 Abs. 1 BPersVG ist der Dienstsitz in Bonn

BVerwG: Keine Umgehung der Ruhensregelung bei NATO-Anschlussverwendungen

VG Würzburg: Soldatenversorgungsgesetz - Rechtsunsicherheit mit weitreichenden Folgen

### Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahrens

Änderungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) im Rahmen des Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz (BwEinsBerStG)

# FOKUS § § IERT

Infos aus der Abteilung Recht des DBwV e.V.

31. Oktober 2019

# Ausgabe 9

*Soweit die Entscheidungen veröffentlicht und frei zugänglich sind, finden Sie die jeweiligen Quellen mit angegeben.*

## Aktuelles

### Neue Regeln für die Telearbeit

Mitte Juli 2019 trat die Zentrale Dienstvorschrift „Telearbeit und mobiles Arbeiten“ in Kraft (A-2645/1), die die Vorgängervorschrift und den Zentralerlass B-2645/4 „Ortsunabhängiges Arbeiten“ zusammenführt und ersetzt.

Mit der neuen Vorschrift wird eine langjährige Forderung des DBwV nach flexibleren Arbeitsformen umgesetzt. Die neuen Regeln für die Telearbeit – also das dauerhafte Arbeiten am heimischen Arbeitsplatz - lässt Vorgesetzten viel Spielraum bei der Entscheidung, wer in welcher Form Telearbeit in Anspruch nehmen darf. Bislang etwa konnte Telearbeit für drei Jahre gewährt werden. Mit der Neuregelung liegt die Entscheidung über die Dauer im Organisationsermessen der Dienststellen und beträgt regelmäßig mindestens ein Jahr und grundsätzlich drei Jahre.

Neu ist auch die Ausweitung der Telearbeit und des mobilen Arbeitens auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Schutzbereich 3 (PersDat3), einschließlich der Beschäftigten- und Sozialdaten. Gleichzeitig werden notwendige technische und organisatorische Maßnahmen zur Realisierung festgelegt.

Hinter dem „Mobilen Arbeiten I“ versteckt sich das frühere „ortsunabhängige Arbeiten“, mit dem spontane bzw. kurzfristig entstehende familien- oder pflegebedingte Notsituationen bewältigt werden sollen. Das sogenannte „Mobile Arbeiten II“ ermöglicht es künftig, bei Vorliegen der nötigen Voraussetzungen, flexibel stunden- oder tageweise im Homeoffice zu arbeiten, was vorher nur im BMVg möglich war.

Im Intranet soll künftig ein Informationsportal sukzessive ausgebaut werden, um Unklarheiten aus dem Weg räumen.

## Aus dem Gerichtssaal

### Einsatzzeiten vor 2002

Keine Berücksichtigung bei vor dem 13.12.2011 bestandskräftig festgesetzten Versorgungsbezügen.

Der 4. Senat des VGH Baden-Württemberg geht davon aus, dass der zum 13.12.2011 neugeregelter § 25 Abs. 2 Satz 3 SVG, wonach Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung nach § 63c Abs. 1 SVG bis zum Doppelten als ruhegehaltstfähige Dienstzeit berücksichtigt werden können, keine rückwirkende Anwendung finden kann auf Fälle, in denen die Versorgungsbezüge bereits vor Inkrafttreten der Neuregelung bestandskräftig festgesetzt worden sind. Ähnlich hatte bereits der 5. Senat des OVG Niedersachsen mit Beschluss vom 23.07.2019 – Az. 5 LA 108/18 - entschieden. Zentrales Argument hierfür sei, dass der Gesetzgeber die ruhegehaltsmäßige Besserstellung der Auslandsverwendungen erst für Fälle ab Inkrafttreten der Neuregelung vorgesehen habe bzw. für „künftige“ Versorgungsfälle, in denen die Ruhegehaltsfestsetzung zumindest noch nicht bestandskräftig abgeschlossen war. Nur für noch nicht bestandskräftig abgeschlossene Ruhegehaltsfestsetzungen könne § 25 Abs. 2 Satz 3 SVG Rückwirkung entfalten (vgl. zu dieser Fallkonstellation: Senatsbeschluss vom 14.02.2017 - 4 S 2079/16 -, Juris). Eine weitergehende Rückwirkung auf sämtliche anderen „Alt-Pensionen“ in Verbindung mit einem Rechtsanspruch der Pensionäre auf ein Wiederaufgreifen gemäß §§ 51, 48 VwVfG sei hingegen weder geplant noch in die Haushaltsberechnungen eingestellt.

Die Rechtsprechung berücksichtigt dabei offensichtlich nicht die bisher gängige Verwaltungspraxis, jedenfalls Einsatzzeiten nach dem 01.12.2002 auch dann zu berücksichtigen, wenn dies hinsichtlich einer vor dem 13.12.2011 bestandskräftig gewordener Festsetzung beantragt wurde.

*(VGH BW, Beschluss vom 27.09.2019 Az. 4 S 1459/19)*

*[bereits veröffentlicht]*

## Betrug durch Unterlassen bei Überzahlung

Empfängt ein Beamter wissentlich zu hohe Bezüge, so kommt eine Strafbarkeit wegen Betrugs durch Unterlassen gem. §§ 263 Abs. 1, 13 StGB in Betracht.

Im vorliegenden Fall wurde eine Beamtin zu einer Freiheitsstrafe von 8 Monaten, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde, verurteilt, nachdem sie über 11 Jahre hinweg ein Vollzeitgehalt erhalten hatte, obwohl sie nur in Teilzeit zu 50 Prozent beschäftigt war. Es entstand ein Schaden von rund 176.000 €.

Ein Beamter ist aufgrund seiner beamtenrechtlichen Treuepflicht verpflichtet, die Besoldungsmittelungen bei besoldungsrelevanten Änderungen im dienstlichen oder persönlichen Bereich auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und auf Überzahlungen zu achten. Der Beamte darf sich insbesondere dann, wenn er ohne erkennbaren Grund höhere Leistungen erhält, nicht ohne Weiteres auf die Rechtmäßigkeit der Zahlung verlassen. So ist es mit der beamtenrechtlichen Treuepflicht unvereinbar, wenn der Empfänger von Dienst- oder Versorgungsbezügen einen von ihm erkannten, sich zulasten der öffentlichen Kassen auswirkenden Berechnungsfehler dem Dienstherrn vorenthält und sich später auf den Wegfall der Bereicherung berufen will. Aus dieser Treuepflicht entsteht in formeller Hinsicht eine, für die Begehung durch Unterlassen notwendige, Garantenstellung des Beamten, die öffentliche Kasse vor Schaden zu schützen. Dies wird in materieller Hinsicht dergestalt ausgestaltet, dass der Beamte seine Besoldungsmittelungen zu überprüfen und überhöhte Zahlungen unverzüglich anzuzeigen hat.

*(Amtsgericht Düsseldorf, Urteil vom 24.05.2019, 119 Ds 30 Js 4719/18 – 779/18)*

*[bereits veröffentlicht]*

## Erweiterung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im SAR Dienst

Per SAR-Dienstzeit-Befehl wurde die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden im „Grundbetrieb“ befohlen. Dagegen wendet sich der Antragsteller mit seiner Beschwerde. Das TDG hat der Beschwerde stattgegeben und entschieden, dass die im Kern angegriffene Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Antragstellers auf 48 Stunden im „Grundbetrieb“ (i.S.d. SAR-Dienstzeit-Befehls) rechtswidrig ist und ihn in seinen Rechten verletzt.

Der SAR-Dienstzeit-Befehl, der Befehlsqualität i.S.d. § 10 SG, § 2 Nr. 2 des Wehrstrafgesetzes aufweist, verstößt in der für den Antragsteller maßgeblichen Nummer gegen § 13 Abs. 2 SAZV und ist deshalb rechtswidrig. Prüfungsmaßstab für die Rechtmäßigkeit eines Befehls ist § 10 Abs. 4 SG.

Danach darf ein Befehl nur zu dienstlichen Zwecken und nur unter Beachtung der Regeln des Völkerrechts, der Gesetze und der Dienstvorschriften erteilt werden. Im vorliegenden Fall liegt jedenfalls ein Verstoß gegen „Gesetze“ i.S. dieser Vorschrift vor. Darunter sind nicht nur Parliamentsgesetze, sondern sämtliche Rechtsnormen zu verstehen, darunter auch Rechtsverordnungen wie die SAZV. Die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden auch für den „Grundbetrieb“ (i.S.d. SAR-Dienstzeit-Befehls) überschreitet den Rechtsrahmen des § 13 Abs. 2 SAZV. Dieser gilt lediglich für Bereitschaftszeiten an sich, nicht darüber hinaus.

*(Truppendienstgericht Süd, Beschluss)  
[nicht veröffentlicht]*

### **Auch in Verfahren nach der Wehrbeschwerdeordnung sind Behördenschriftsätze dem Antragsteller zur Gewährung von rechtlichem Gehör vor der Entscheidung zur Kenntnis zu geben**

Art. 103 Abs. 1 GG gewährleistet das Recht, sich zu jeder dem Gericht zur Entscheidung unterbreiteten Stellungnahme der Gegenseite und deren Rechtsauffassung erklären zu können. Um zu gewährleisten, dass eine Partei sich zu jeder dem Gericht zur Entscheidung unterbreiteten Stellungnahme der Gegenseite und deren Rechtsauffassung effektiv äußern kann, muss das streitentscheidende Gericht auch alle Äußerungen, Anträge und Stellungnahmen den anderen Beteiligten bekannt geben. Es muss über alles informiert werden, woraus sich der auf die gerichtliche Entscheidung zulaufende Streitstand im Laufe des Prozesses aufbaut. Eine Nachforschungspflicht des Berechtigten, ob sich der Gegner geäußert hat, besteht nicht. Der in Art. 103 Abs. 1 GG verankerte Grundsatz gilt auch im wehrbeschwerderechtlichen Antragsverfahren und erstreckt sich - über den Wortlaut des § 18 Abs. 2 Satz 4 WBO hinaus - auf alle für die Entscheidung maßgeblichen Sachfragen sowie auf die Beweisergebnisse, ferner auf entscheidungsrelevante Rechtsfragen, wenn der Einzelfall dazu Veranlassung gibt.

Hiernach sind nach § 18 Abs. 2 Satz 4 WBO und ergänzend nach § 23a Abs. 2 Satz 1 WBO i.V.m. § 86 Abs. 4 Satz 3 VwGO zum Antrag auf gerichtliche Entscheidung Stellung nehmende Schriftsätze insbesondere von im vorgerichtlichen Verfahren beteiligten Behörden dem Antragsteller zu übersenden, damit dieser über alle vom Gericht bei seiner Entscheidung berücksichtigten Tatsachendarstellungen, Würdigungen vorliegender Beweismittel und Rechtsauffassungen informiert ist und über die Notwendigkeit einer weiteren Stellungnahme hierzu entscheiden kann.

Dies erfordert die Gewährleistung eines fairen Verfahrens, in dem der Antragsteller nicht bloß Verfahrensobjekt ist, sondern mit gleichen prozessualen Chancen, wie die ihre Bescheide verteidigenden Behörden, Einfluss auf das Verfahren nehmen kann. Da eine Nachforschungspflicht nicht besteht, kann der Antragsteller auch nicht auf die Möglichkeit, Einsicht in die Gerichtsakte zu beantragen, verwiesen werden.

*(BVerwG, Beschluss vom 15. Juli 2019, 1 WNB 7/18)  
[bereits veröffentlicht]*

## **Gericht bestätigt Pflichtmitgliedschaft in Pflegekammer**

Wer muss Mitglied in einer Pflegekammer sein und Beiträge zahlen – und wer nicht? Um diese Frage wurde bereits mehrfach vor Gericht gestritten. Bisher unterlagen regelmäßig die Pflegekräfte, die sich gegen die Pflichtmitgliedschaft wendeten – so auch vor dem Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg, das im August zwei Klagen abwies.

Grundsätzlich ist die Rechtslage eindeutig: In den Bundesländern, in denen Pflegekammern eingerichtet wurden – das sind zurzeit Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Niedersachsen – ergibt sich für Personal, das in der Pflege beschäftigt ist, eine Pflichtmitgliedschaft. Krankenpflegerinnen und -pfleger in der Bundeswehr sind davon nicht ausgenommen. Zahlreiche Mitglieder zogen deswegen in der Vergangenheit bereits Erkundigungen über die Rechtslage beim Deutschen BundeswehrVerband ein.

Im Verfahren gegen die niedersächsische Pflegekammer ging es um die Frage, ob die verpflichtende Mitgliedschaft in der Kammer verfassungskonform ist und wenn ja, für wen sie gilt. Gegen die Verfassungskonformität spricht nach Auffassung des Gerichts erwartungsgemäß nichts. Interessant am aktuellen Urteil ist, dass es den Kreis der Pflichtmitglieder sehr weit zieht: Eine der beiden Klägerinnen übernimmt lediglich Büroarbeiten in einem Krankenhaus und erkannte für sich keine Notwendigkeit, in einer berufsständischen Körperschaft organisiert zu sein und dafür auch noch Beiträge zu entrichten. Allein, dass die Klägerin von den Kenntnissen ihrer Ausbildungsinhalte profitieren könnte, reichte aber aus, um eine Pflichtmitgliedschaft zu begründen, befand das Gericht.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass der Dienstherr die Beiträge - in Niedersachsen zahlen Pflegekräfte mindestens 0,4 Prozent ihres Gehalts an die Kammer – zumindest bis zum Vorliegen einer bundeseinheitlichen Regelung übernimmt. Dies würde die ungleichen finanziellen Belastungen beim Sanitätspersonal abfedern.

Rechtsschutz durch den DBwV kann Mitgliedern gewährt werden, wenn sie nachvollziehbar darlegen, dass sie nicht zum Kreis der Kammerpflichtigen gehören, weil sie andere Tätigkeiten ausüben, als solche, die im jeweiligen Kammergesetz aufgeführt sind – und wenn sie in ihrer Tätigkeit nicht oder kaum von den Kenntnissen ihrer Ausbildungsinhalte profitieren.

*(OVG Lüneburg, Urteil vom 22.08.2019, Az. 8 LC 116/18 und 8 LC 117/18)*

*[bereits veröffentlicht]*

### **Dienststelle des Bundesverteidigungsministeriums (BMVg) im Sinne des § 6 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) ist der Dienstsitz in Bonn**

Der örtliche Personalrat (ÖPR) des BMVg, Dienstsitz Berlin, beantragte beim Verwaltungsgericht Berlin, festzustellen, dass der Dienstsitz des BMVg in Berlin die Dienststelle im Sinne des § 6 Abs. 1 BPersVG ist. Der ÖPR des Dienstsitzes Berlin begründete seinen Antrag damit, dass es für die Bestimmung der Haupt- sowie Nebendienststelle im Sinne des § 6 BPersVG darauf ankommen müsse, wo der tatsächliche Sitz des Dienststellenleiters liege. Ferner müsse berücksichtigt werden, an welchem Standort die wesentlichen Aufgaben des Ministeriums erfüllt werden. Dies sei am Standort Berlin der Fall, was daran zu erkennen sei, dass dort die Leitung sowie sämtliche Abteilungsleiter tätig sind.

Das Gericht wies den Antrag zurück, weil er in der Sache keinen Erfolg hatte. Die Dienststelle im Sinne des § 6 Abs. 1 BPersVG des BMVg sei der Dienstsitz in Bonn. Das Gericht begründete die Entscheidung damit, dass das Personalvertretungsrecht Organisationsfolgerecht ist.

Aus den §§ 6 Abs. 1 und 3 BPersVG leite sich ab, dass das BMVg zwar mehrere Dienstsitze haben könne, aber nur ein Standort als Dienststelle im Sinne des § 6 Abs. 1 BPersVG gelten kann.

Für die Feststellung, welcher Dienstsitz als Dienststelle gelte, müsse § 4 Abs. 1 des Gesetzes zur Umsetzung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 20 Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands (Berlin/Bonn-Gesetz) vom 20 Juni 1994 herangezogen werden. Mit diesem Gesetz wurde festgelegt, dass der Dienstsitz des BMVg in Bonn verbleibt, aber zusätzlich auch ein Dienstsitz in Berlin eingerichtet wird. Zur Umsetzung dieses Gesetzes beschloss die Bundesregierung am 22. Juli 1999, dass die Dienstsitzfestlegung aus dem Berlin/Bonn-Gesetz für Rechts- sowie Verwaltungsvorschriften gelten soll, die an den Sitz einer Behörde anknüpfen.

Aus diesem Beschluss leite sich ab, dass zwar auch ein Dienstsitz in Berlin geschaffen werden soll, aus dem Zusatz „auch“ wird aber deutlich, dass es eine Rangfolge zwischen den Dienstsitzen gibt.

Ferner solle der Dienstsitz in Bonn als Anknüpfungspunkt bei der Dienststellenfestlegung für Rechts- sowie Verwaltungsvorschriften gelten. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass der Dienstsitz Bonn als Anknüpfungspunkt für Rechts- und Verwaltungsvorschriften für das BPersVG nicht gelten solle. Eine Abweichung von dieser Regelung bedürfe einer besonderen Begründung, die nicht darin bestehen könne, dass sich die Ministerin als Teil der Bundesregierung überwiegend in Berlin aufhalte. Daher hätte es einer tatsächlichen Änderung der bisherigen Dienstsitzfestlegung bedurft, die aber nicht stattgefunden habe.

Im Weiteren stelle die Beibehaltung des Dienstsitzes Bonn als Dienststelle keine Einschränkung der Personalvertretungsrechte dar. Dies käme erst in Betracht, wenn der Dienststellenleiter den Ort der Dienststelle missbräuchlich festlegt – beispielsweise an einem Standort an dem kaum Beschäftigte tätig sind. Von einer missbräuchlichen Festlegung könne momentan nicht ausgegangen werden, da die Beschäftigten relativ ausgeglichen auf die beiden Dienstsitze verteilt sind.

*(Verwaltungsgericht Berlin, Beschluss vom 10.09.2019 – Az: VG 71 K 4.19 PVB)*

*[nicht veröffentlicht]*

## **Keine Umgehung der Ruhensregelung bei NATO-Anschlussverwendungen**

Durch Beschluss vom 23. Juli 2019 bestätigte das Bundesverwaltungsgericht das „Umgehungverbot der Ruhensregelung“ auf Einkünfte hauptberuflicher NATO-Anschlussverwendungen und folgte insoweit der Rechtsauffassung und gängigen Praxis des Bundesverwaltungsamts.

Der Beschwerdeführer wurde auf seinen Antrag hin, unter Wegfall von Geld- und Sachbezügen, während der letzten drei Dienstjahre im dienstlichen Interesse für ein Arbeitsverhältnis bei einer NATO-Agentur beurlaubt. Wie in diesen Fällen üblich, wurde das Arbeitsverhältnis auch hier zum Dienstzeitende (DZE) um zwei Jahre verlängert. Unter den Voraussetzungen des § 11 Absatz 1 Satz 1 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) erhalten ausscheidende SaZ Übergangsgebühren. Übergangsgebühren dienen als Teil der Dienstzeitversorgung im Kern der (zivil-)beruflichen Wiedereingliederung, die sich grundsätzlich unmittelbar an das Dienstzeitende anschließt.

Bezieht der ehemalige SaZ, wie hier, neben seinen Übergangsgebühren weiteres Verwendungs-/Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst, kommt es zur Anwendung der sogenannten Ruhensregelung nach §§ 53 ff. SVG. Hierdurch soll ein doppelter Bezug von Geldern aus öffentlicher Hand vermieden werden.



Im Ergebnis führt dies zu einer veritablen Kürzung der Übergangsgebühren.

Um dieser Kürzung zu entgehen, stellte der Beschwerdeführer den Antrag, die Auszahlung seiner Übergangsgebühren gemäß § 11 Absatz 6 Satz 2 SVG a.F. für zwei Jahre aufzuschieben.

Hiernach kann die Zahlung auf Antrag längstens für sechs Jahre aufgeschoben oder unterbrochen werden, wenn dadurch Nachteile für die Eingliederung ausgeschlossen werden können.

Als Begründung nannte der Beschwerdeführer, dass das von ihm geplante Promotionsstudium nach seiner NATO-Verwendung anderweitig gefährdet wäre.

Im Kern ging es um die Frage, ob § 11 Absatz 6 Satz 2 SVG a.F. dahingehend auszulegen ist, dass der Tatbestand der Vorschrift nur dann erfüllt ist, wenn objektive, nicht durch den Zeitsoldaten zu beeinflussende Nachteile für die Eingliederung in das zivile Erwerbsleben bestehen, die durch die Aufschiebung der Auszahlung der Übergangsgebühren vermieden werden können, oder ob es ausreicht, wenn generell Nachteile für die Eingliederung in das zivile Erwerbsleben durch die Aufschiebung der Auszahlung vermieden werden können.

Dies wurde seitens des Bundesverwaltungsamt verneint und schließlich durch das Bundesverwaltungsgericht abschließend bestätigt. Begründet wurde die Entscheidung dahingehend, dass Nachteile für die Eingliederung nicht vorlägen. Das Gesetz sehe das Aufschieben der Übergangsgebühren nur vor, wenn Nachteile für die Eingliederung, die der Übergangsgebührenempfänger nicht zu vertreten habe (z.B. verzögerter Semesterstart oder Schwangerschaft), vermieden würden. Nachteile, die sich dadurch ergäben, dass der Übergangsgebührenempfänger im Anschluss an seine Dienstzeit zunächst gerade keine Eingliederungsmaßnahme durchgeführt, sondern mit der bereits vorhandenen Qualifikation Geld verdiene, basierten nicht auf einer Notwendigkeit, sondern sei das Ergebnis einer rationalen wirtschaftlichen Entscheidung.

*(BVerwG, Beschluss vom 23.07.19, Aktenzeichen: BVerwG 2 B 4.19)  
[bereits veröffentlicht]*

## Soldatenversorgungsgesetz – Rechtsunsicherheit mit weitreichenden Folgen!

Ausscheidende Soldaten auf Zeit (SaZ) erhalten unter den Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) je nach Verpflichtungsreichweite einen Anspruch auf schulische und berufliche Bildung von bis zu 60 Monaten. Dies dient vor allem der geordneten (zivil-)beruflichen Wiedereingliederung, § 3 SVG.

In einem gut dokumentierten Fall erhielt unser Mitglied einen Bescheid, in dem sein Anspruch erwartungswidrig nicht 54 sondern lediglich 24 Monate betragen sollte. Grund hierfür war eine unzutreffende Ermittlung der Gesamtwehrdienstzeit. Das Mitglied plante nach seinem Dienstzeitende, unter Inanspruchnahme einer geförderten Bildungsmaßnahme, den Erhalt einer entsprechenden Dienstzeitversorgung sowie einer kurzen Überbrückungszeit, nahtlos in den Ruhestand zu gehen.

Aufgrund der fehlerhaften Dienstzeitberechnung und der damit erforderlich gewordenen Neubescheidung verlängerte sich die Überbrückungszeit erheblich. Dies stellt das Mitglied, auch unter Berücksichtigung der (zivil-)beruflichen Erwerbschancen eines ausgeschiedenen SaZ-ü60, vor finanziell existenzbedrohende Herausforderungen; ist doch die erwartbare Lücke in der „Erwerbsbiografie“ geeignet, zumindest den Rentenanspruch vertabel zu mindern.

Die zunächst erwartete Anspruchsreichweite von 54 Monaten rekurrierte auf der Annahme, dass gemäß § 13a Absatz 1 SVG Zeiten in denen der Soldat Reservedienstleistungen absolvierte, als anrechenbare Wehrdienstzeiten nach dem SVG gelten und somit bei der Berechnung der Anspruchsreichweite zu berücksichtigen seien. Unstreitig ist, dass Reservedienstleistungen Zeiten im Sinne des Soldatengesetz (SG) darstellen und somit bei der Ermittlung der Gesamtwehrdienstzeit eines Soldaten berücksichtigt werden müssen. Ob dies jedoch auch für die Nomenklatur des SVG und dem sich daraus ergebenden Anspruch auf schulische und berufliche Bildung gilt, war einer gerichtlichen Überprüfung zuzuführen.

Für die Übertragbarkeit spricht, dass sich sowohl das SG als auch das SVG dem Begriff der „Wehrdienstzeit“ bedient. Dagegen spricht jedoch, dass § 2 Absatz 1 SVG den Begriff der Wehrdienstzeit möglicherweise anders verstanden wissen will. So heißt es hier: „Wehrdienstzeit nach diesem Gesetz ist...“. Gegen die Übertragbarkeit spricht ferner, dass es durchaus zweckmäßig war bei der Dienstzeitversorgung zwischen SaZ und Reservedienstleistenden zu differenzieren, widmet sich doch der erste Abschnitt des SVG im Kern der (zivil-)beruflichen Wiedereingliederung von Soldaten, § 3 SVG. Einer solchen Wiedereingliederung bedurfte es bei den üblicherweise kurzen Reservedienstleistungen bisher eher nicht, standen die Reservisten doch typischerweise ohnehin bereits mit beiden Füßen im zivilen Erwerbsleben, welches für die Zeit der Dienstleistung lediglich „ruht“.

Dem könnte jedoch entgegengehalten werden, dass im Lichte der jüngsten „Trendwende Personal“ die Beorderungsreichweiten enorm angestiegen sind und Reservedienstleistungen nicht selten praktisch eine Hauptbeschäftigung und Haupteinnahmequelle darstellen und mit Blick auf die (zivil-)berufliche Wiedereingliederung das Festhalten an der gewohnten Differenzierung zwischen SaZ und Reservedienstleistenden somit nicht mehr zeitgemäß erscheint.

Entgegen der Annahme des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) interpretierte das Verwaltungsgericht den im Streit stehenden § 13a Absatz 1 SVG dahingehend, dass zwar die Reservedienstzeiten in der Vorschrift nicht genannt würden, diese jedoch gleichermaßen in die Berechnung der (Gesamt-)Wehrdienstzeit im Sinne des SVG mit einzufließen hätten. Entscheidend sei die in § 2 SVG zugrunde gelegte Wehrdienstzeit. Den fehlenden Hinweis auf § 2 SVG in § 13a Absatz 1 SVG stuft das Gericht als ein redaktionelles Versehen ein.

Das BAPersBw hat gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Berufung eingelegt.

*(VG Würzburg, Beschluss vom 23.07.19, Aktenzeichen: W 1 K 19.281)  
[bereits veröffentlicht]*

## Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren

### Änderungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) im Rahmen des Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz (BwEinsatzBerStG)

Das BwEinsatzBerStG ist ein Artikelgesetz, das als Gesamtpaket eine Vielzahl von Gesetzesänderungen mit sich bringt. Der DBwV begrüßt dieses Gesetz als Erfolg, an dessen Entstehungsgeschichte sich der Verband effektiv einbrachte. Im Hinblick auf die anstehenden Personalratswahlen 2020 kommt insbesondere auch den erfolgten Änderungen am Soldatenbeteiligungsgesetz Bedeutung zu.

Was hat sich dort im Wesentlichen verbessert?

Ein kurzer Überblick:

Der neu eingefügte § 4 Absatz 2 SBG sieht nun eine wählergruppenübergreifende Wahl der Vertrauenspersonen an Universitäten vor. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung und trägt dem Umstand Rechnung, dass Offiziersanwärter zu der Wählergruppe der Unteroffiziere zählen. Neuwahlen auf Grund von Beförderungen der Studierenden zum Leutnant und des daraus resultierenden Wechsels der Wählergruppe werden somit vermieden, was bzgl. der Anzahl an Studierenden praktikabel ist und der Verwaltungsvereinfachung dient.

Analog zum Einigungsstellenverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz ist nun im neuen § 23 Absatz 4 festgelegt, dass der Schlichtungsausschuss binnen zwei Monaten entscheiden soll. Die Frist beschleunigt das Mitbestimmungsverfahren und entspricht der Frist, in der sich die Einigungsstelle im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nach dem BPersVG entscheiden soll.

Die Erhöhung der Anzahl der Sitzungen der Vertrauenspersonenausschüsse in § 46 Abs. 1 S. 1 SBG, von vormals in der Regel sechs Sitzungen auf zwölf Sitzungen im Jahr, dienen der Beschleunigung der Beteiligungsverfahren. Es entspricht dem Vorschlag des DBwV, der entweder ein anlassbezogenes oder monatliches Zusammentreten der VPA gefordert hatte.

Die Ergänzung in § 60 Absatz 2 SBG stellt nunmehr klar, dass eine personalvertretungsrechtliche Zuteilung zu erfolgen hat, wenn kein eigener Personalrat in der Dienststelle gebildet wird. Eine bereits bestehende Zuteilung behält in diesem Fall ihre Wirksamkeit.

Durch den Ausschluss der Regelungen in § 17 Absatz 5 und § 19 Absatz 4 Satz 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes erhalten auch Statusgruppen, denen in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören und die weniger als ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfassen, in den Anwendungsfällen des § 60 Absatz 2 SGB eine eigene Vertretung im Personalrat. Außerdem wird das Einreichen von Wahlvorschlägen vereinfacht. Die getroffene Regelung löst damit bei Kleinstdienststellen bestehende Probleme.

© *Deutscher BundeswehrVerband e.V., Berlin, Abteilung Recht*