



FOKUSSIERT

Infos aus der Rechtsabteilung

Aus dem Inhalt

Aktuelles

Besoldungs- und Versorgungsbezügeanpassung:
Die vorbehaltliche Auszahlung der erhöhten Bezüge ist für Oktober angekündigt.

Versorgungsausgleich beim „Längerdienen“ über die besondere Altersgrenze hinaus

Soldatenarbeitszeitverordnung - Zeitgutschriften bei höherer Gewalt

Aus dem Gerichtssaal

Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Befangenheit

Keine rückwirkende Begründung/vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Sicherheitsrisiko durch Insolvenzverfahren

Beschwerde der Generalzolldirektion gegen den Ausschluss des Versorgungsausgleichs zurückgewiesen

VG Köln: Zur Frage, wann ein Fußweg zwischen Dienort und Kantine für einen Trennungsgeldempfänger zu lang ist.

VG München: Kein erhöhtes Trennungsgeld, wenn aus privaten Gründen ein Auszug aus einer WG erfolgt. Zusicherung nur, wenn schriftlich erfolgt!

Gesetzgebungs- und Ordnungsverfahren

Neufassung der Sonderurlaubsverordnung der Beamten und Beamtinnen des Bundes (SUrlV)

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Änderung des Soldatengesetzes:
Sicherheitsüberprüfung von Bewerbern

Verordnung über die Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften (3. ÄndVO BLV)

Anlage zu: Soldatenarbeitszeitverordnung - Zeitgutschriften bei höherer Gewalt

2/2016

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

Aktuelles

Besoldungs- und Versorgungsbezügeanpassung: Die vorbehaltliche Auszahlung der erhöhten Bezüge ist für Oktober angekündigt.

Der Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst wurde Ende April 2016 in Potsdam geschlossen. Hierzu sowie zu den weiteren Schritten in Bezug auf die Besoldungs- und Versorgungsanpassung wurde bereits in den vergangenen Ausgaben des Verbandsmagazins und auch im Internet berichtet. Daher nur noch einmal in aller Kürze: Von den oft zitierten 4,75 Prozent sind für Beamte und Soldaten sowie Ruhestandsbeamte und -soldaten aufgrund der sogenannten Versorgungsrücklage 0,2 Prozent vom Tarifiergebnis abzuziehen, so dass wir derzeit von folgenden Steigerungen ausgehen: 2,2 Prozent rückwirkend zum 1. März 2016 und 2,35 Prozent zum 1. Februar 2017. Das erforderliche Beteiligungsverfahren hat unter Mitwirkung des DBwV stattgefunden. Dabei haben wir gefordert, dass eine dynamische Anpassung der Zulagen erforderlich sei, um die funktions- und leistungsgerechte Besoldung insbesondere von Soldaten zu gewährleisten. Das Bundesinnenministerium (BMI) war uneinsichtig, deswegen bleibt dieser Punkt auf unserer Agenda. Mitte Juli hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf formal angenommen und eine rückwirkende Auszahlung der Bezüge ist durch das BMI für Oktober angekündigt worden. Für die Mitglieder wurde ein sog. FAQ (frequently asked questions) erstellt. Im Mitgliederbereich werden dort weitere Fragen zum Thema beantwortet. In der Septemбераusgabe des Magazins ist ein Faltblatt enthalten, in dem die aktuellen Änderungen - wie in der Vergangenheit - dargestellt werden.

Mit einer Befassung des Bundestages und dem damit verbundenen formalen Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist später im Herbst zu rechnen.

Versorgungsausgleich beim „Längerdienen“ über die besondere Altersgrenze hinaus

Mit dem Ausscheiden aufgrund der besonderen Altersgrenze war bei geschiedenen Soldaten in der Vergangenheit der Versorgungsausgleich durchzuführen, was zur Folge hatte, dass den zwischen 53 und 60 Jahre alten Kameraden bereits erhebliche Beträge von ihrem Ruhegehalt abgezogen wurden. Den geschiedenen Ehepartnern kam der Versorgungsausgleich jedoch erst mit Erreichen ihres eigenen Ruhestandes oder ihrer Rente zu Gute.

Nicht selten lagen zwischen Zuruhesetzung des ausgleichspflichtigen Soldaten und Rentenbezug des geschiedenen Ehegatten 15 und mehr Jahre, in denen allein der Dienstherr vom Versorgungsausgleich profitierte. Nach dem durch das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (BwAttrStG) reformierten § 55c Soldatenversorgungsgesetz (SVG) ist die Kürzung des Ruhegehaltes wegen des Versorgungsausgleiches nunmehr bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenze für Bundespolizeivollzugsbeamte (derzeit 60 Jahre und 10 Monate, schrittweise auf 62 Jahre ansteigend) ausgesetzt, soweit der ausgleichsberechtigte Ehepartner selbst noch keine Versorgung erhält und der Soldat wegen Überschreitens der für ihn festgesetzten besonderen Altersgrenze zur Ruhe gesetzt wird. Unter die Aussetzung fallen nicht die im Altersband II und III vor Erreichen der besonderen Altersgrenze nach dem Gesetz zur Anpassung der personellen Struktur der Streitkräfte und nach dem Personalanpassungsgesetz

aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Soldaten. Ihnen wird ab dem ersten Tag des Ruhestandes fortlaufend der Versorgungsausgleich abgezogen, auch noch, wenn sie später die besondere Altersgrenze erreichen. Begründet wird dies damit, dass sie ja nicht wegen der besonderen Altersgrenze ausscheiden, sondern wegen spezialgesetzlicher Normen, die gerade nicht an die besondere Altersgrenze anknüpfen.

Mit der vom BMVg angekündigten „Trendwende Personal“ möchte der Dienstherr nunmehr durch eine 180°-Wende besonders qualifizierte und spezialisierte Berufssoldaten dazu bewegen, länger als bisher Dienst zu leisten. Unbeschadet der Tatsache, dass nach der Gesetzesystematik der Soldat keinen einklagbaren Anspruch darauf hat, bereits mit Erreichen der besonderen Altersgrenze zur Ruhe gesetzt zu werden, hat der Dienstherr aber aufgrund der jahrzehntelang geübten Praxis zu erkennen gegeben, dass im Regelfall ein Ausscheiden mit Erreichen der besonderen Altersgrenze nach wie vor möglich ist und ein längerer Verbleib im aktiven Dienst nur mit dem Einverständnis des Soldaten erfolge. Derzeit erhalten vermehrt Kameraden Anfragen ihrer Personalführer hinsichtlich ihrer Bereitschaft zum „Längerdienen“.

Aufgrund der schlechten Erfahrungen mit der Zurruesetzung in den o. g. Altersbändern II und III im Zusammenhang mit der Durchführung des Versorgungsausgleiches sind viele Kameraden verunsichert, wie der Versorgungsausgleich beim „Längerdienen“ und damit deutlich nach Erreichen der besonderen Altersgrenze erfolgreichem Ausscheiden gehandhabt wird.

Nunmehr gibt es hierzu eine Stellungnahme aus dem BMVg, Abteilung P, wonach § 55c SVG auch zur Anwendung komme, wenn der Soldat über die für seinen Dienstgrad hinaus festgesetzte besondere Altersgrenze hinaus Dienst leistet. Denn jede altersgrenzenbedingte Zurruesetzung vor dem Erreichen einer allgemeinen Altersgrenze sei als eine Zurruesetzung wegen Überschreitens seiner besonderen Altersgrenze gem. § 44 Soldatengesetz (SG) zu qualifizieren. Hieraus folgt nach diesseitiger Auffassung, dass sich auch an den Hinzuverdienstgrenzen für die „später“ aus dem aktiven Dienst scheidenden Kameraden nichts ändert.

Unbeschadet dessen sollte sich jeder Soldat, der die Bereitschaft zum Dienen über die besondere Altersgrenze hinaus artikuliert, schriftlich die Anwendung des § 55c SVG auf seine Person zusichern lassen.

Soldatenarbeitszeitverordnung - Zeitgutschriften bei höherer Gewalt

Das Bundesministerium für Verteidigung teilt mit Schreiben vom 26.05.2016 mit, dass die Möglichkeit von Zeitgutschriften im Falle höherer Gewalt besteht.

Danach soll eine Zeitgutschrift in Höhe der geplanten Arbeitszeit erfolgen, wenn der geplante „Funktionsdienst“ aufgrund „höherer Gewalt“ nicht ausgeübt werden und kein „sinnvoller“ Ersatzdienst geleistet werden kann.

Gleich zwei unbestimmte Rechtsbegriffe („höhere Gewalt“ und „sinnvoll“) prägen dieses Schreiben. Sie verkörpern keine (Rechts-)Unsicherheit, sondern Flexibilität. Denn der Disziplinarvorgesetzte wird hierüber entscheiden dürfen und müssen. Allein ihm obliegt die Einschätzung. Allerdings wird seine Entscheidung maßgeblich von seiner (guten) Begründung abhängen.

Ein dahinter liegendes Problem wird gleichwohl offenbar: Die Soldatenarbeitszeitverordnung bedarf der Nachbesserung in Form einer Ermächtigungsgrundlage für solche Zeitgutschriften.

[s. Anlage](#)

Aus dem Gerichtssaal

Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Befangenheit

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) stellt in einem Beschluss vom 19.10.2015 klar, dass ein Personalratsmitglied von der Mitwirkung an einer Entscheidung des Personalrats über die Besetzung einer Stelle auch dann ausgeschlossen ist, wenn es sich selbst um diese Stelle beworben hatte, aber nicht ausgewählt wurde. Nach dem BVerfG geht dies auch dann, wenn in dem Auswahlverfahren mehrere Bewerber/Bewerberinnen als besser geeignet bewertet wurden. Ein dennoch unter seiner Mitwirkung gefasster Personalratsbeschluss ist nach den allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen nichtig und damit unwirksam (§ 43 Abs. 3, § 44 und § 20 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz).

[BVerfG, Beschluss vom 19.10.2015 - 5 P 11.14](#)

Keine rückwirkende Begründung/vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschied, dass weder die Begründung der Elternzeit gemäß § 1 Abs. 1 der Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten (EltZSoldV) noch deren vorzeitige Beendigung gemäß § 1 Abs. 4 EltZSoldV rückwirkend begehrt werden kann.

In dem zugrunde liegenden Fall beantragte die Antragstellerin rückwirkend die vorzeitige Beendigung der ihr für ihr erstes Kind gewährten Elternzeit. Dadurch bezweckte sie, die Beschäftigungsverbote nach § 5 Abs. 1 S. 1 der Mutterschutzverordnung sowie die rückwirkende Bewilligung von Elternteilzeit für zwei weitere, während der laufenden Elternzeit geborene Kinder in Anspruch nehmen zu können.

Rechtsgrundlage für die Gewährung und Änderung der Elternzeit ist § 28 Abs. 7 Soldatengesetz (SG) in Verbindung mit § 1 EltZSoldV. Gemäß § 1 Abs. 4 EltZSoldV ist es grundsätzlich möglich, eine bereits laufende Elternzeit mit Zustimmung des BMVg für die Zukunft zu verlängern und auch vorzeitig zu beenden.

Kern der Entscheidung des BVerwG ist: Die Beantragung der Elternzeit soll schriftlich und fristgerecht erfolgen, § 2 Abs. 1 EltZSoldV. Nur so könne gewährleistet werden, dass der Dienstherr sich im Rahmen der Personalplanung darauf einstellen kann, wann und in welchem Umfang durch den Soldaten Dienst geleistet wird. Zwar handelt es sich dabei um eine Soll-Vorschrift, so dass Ausnahmen von der Regel möglich sind, jedoch seien diese den atypischen Fällen vorbehalten. Der Hinweis auf die Antragsfrist verdeutliche, dass Anpassungen der Elternzeit nur für die Zukunft und keinesfalls für die Vergangenheit vorgesehen sind.

[BVerwG, Beschluss vom 21.05.2015 - 1 WB 20.14](#)

Sicherheitsrisiko durch Insolvenzverfahren

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschied, dass die Begründung eines Sicherheitsrisikos nach § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG), wenn sie sich auf die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stützt, zusätzlich eine Gesamtwürdigung des Einzelfalls unter Berücksichtigung einer prognostischen Einschätzung der Persönlichkeit des Betroffenen erfordert.

Zwar erkennt auch das Gericht in ungeordneten wirtschaftlichen Verhältnissen Anhaltspunkte einer besonderen Gefährdungslage, welche die Anbahnungs- und Werbungsversuche fremder Nachrichtendienste begünstigt, verneint jedoch eine Regelvermutung. Entscheidend sei stets eine wertende Beurteilung des Einzelfalls, um eine zusätzliche Ebene der repressiven Reaktion auf individuelles (Fehl-)Verhalten des Betroffenen zu verhindern. In dieser sei zum Beispiel zu berücksichtigen, wie weit und mit welchem Erfolg die sogenannte Wohlverhaltensphase des Insolvenzschuldners vorangeschritten und wann mit einer Restschuldbefreiung zu rechnen ist.

Der Verweis auf eine objektiv feststehende besondere Gefährdung für die gesamte Dauer der Wohlverhaltensphase mit der zwingenden Folge einer negativen Prognose erfüllt die Anforderungen an eine wertende Beurteilung des Einzelfalls nicht. Das Abstellen auf die objektive Gefährdung, also das abstrakte Risiko, führe zu einer vom Gesetzgeber nicht gewollten „Automatik“ zwischen der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens und der Feststellung des Sicherheitsrisikos im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SÜG und somit zu einer Umgehung der wertenden Beurteilung des Einzelfalls.

[BVerwG, Beschluss vom 21.05.2015 - 1 WB 54.14](#)

Beschwerde der Generalzolldirektion gegen den Ausschluss des Versorgungsausgleichs zurückgewiesen

Entsprechend der auch vom DBwV vertretenen Auffassung bestätigt das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart in der vorliegenden Entscheidung die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zum Ausschluss des Versorgungsausgleichs nach erfolgtem Antrag auf Abänderung. Im vorliegenden Fall wurde der Antragsteller im Jahre 1981 von seiner Ehefrau geschieden und zahlte entsprechend dem Scheidungsurteil Versorgungsausgleich. Einige Jahre später verstarb die Ex-Ehefrau, der Versorgungsausgleich war aber dennoch weiter zu zahlen. Nach Beratung durch das zuständige Referat des DBwV beantragte der Antragsteller beim Amtsgericht eine Neuberechnung des Versorgungsausgleichs nach § 51 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) mit dem Hinweis darauf, dass zwischenzeitlich der Höchstruhegehaltsatz der Versorgung nach dem Soldatenversorgungsgesetz von 75 % auf 71,75 % und die jährliche Sonderzahlung reduziert worden seien. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass Kindererziehungszeiten im Rahmen der gesetzlichen Rentenanwartschaften der geschiedenen Ehefrau (Mütterrente) zu einer Verbesserung führen. Daraufhin änderte das Amtsgericht mit Beschluss das Scheidungsurteil dahingehend ab, dass ein Versorgungsausgleich nicht mehr stattfindet. Aufgrund der wesentlichen Wertminderung der in den Versorgungsausgleich einbezogenen Anrechte sei eine Totalrevision des Versorgungsausgleichs nach neuem Recht durchzuführen. Hierbei wäre der Antragsteller wertmäßig ausgleichspflichtig, jedoch schließe § 31 Abs. 1 S. 2 VersAusglG einen solchen Ausgleich aus. Die Vorschrift ist im Falle des § 51 Abs. 1 VersAusglG anwendbar, was der BGH mit Entscheidung vom 05.06.2013 bestätigt hat.

Gegen den Beschluss des Amtsgerichts hat die Generalzolldirektion als Rechtsnachfolgerin der Bundesfinanzdirektion Beschwerde eingelegt. Diese Beschwerde wurde nunmehr durch das OLG Stuttgart zurückgewiesen, da die Voraussetzungen für eine Abänderung des Versorgungsausgleichs nach § 51 Abs. 1 Versorgungsausgleichsgesetz erfüllt sind. Ferner führt das Gericht aus, dass der BGH die vorliegende Konstellation ausdrücklich angesprochen und klargestellt hat, dass sie wie vom Amtsgericht zu entscheiden ist.

*OLG Stuttgart, Beschluss vom 10. Mai 2016, Az.: 17 U 54/16
[bisher nicht veröffentlicht]*

VG Köln: Zur Frage, wann ein Fußweg zwischen Dienstort und Kantine für einen Trennungsgeldempfänger zu lang ist.

Im zweiten Quartal dieses Jahres hat das Verwaltungsgericht (VG) Köln ein sehr erfreuliches Urteil zu Gunsten eines Mitglieds gefällt. Inhaltlich ging es um die Frage, ob der Trennungsgeldanspruch des Mitglieds zu kürzen war oder nicht. Maßgeblich ist, dass eine Kürzung gemäß § 4 Abs. 5 Trennungsgeldverordnung vorgenommen wird für den Fall, dass der Betroffene die Möglichkeit hat, an einer dienstlich bereitgestellten Verpflegung teilzunehmen. Vorliegend ging es konkret um die Frage, ob das Mitglied in seiner Mittagspause die Truppenküche fußläufig erreichen kann oder nicht. Das Gericht stellt insoweit fest, dass die Pausenzeit in diesem Einzelfall zum Überwinden der Strecke zwischen Arbeitsplatz und Truppenküche dafür nicht ausreichend ist, mit der Folge, dass eine Kürzung der Trennungsgeldsätze nicht stattfinden darf.

Das Urteil orientiert sich an der aktuellen Rechtsprechung und bestätigt damit die Beratungspraxis der Rechtsabteilung. An sogenannten Großstandorten kommt es häufiger zu dieser Problematik. Aufgrund der speziellen Fragestellungen sind Verallgemeinerungen nicht möglich, so dass jeder Fall einzeln betrachtet und bewertet wird. Aus diesem Grund verzichten wir bewusst auf eine weitere Veröffentlichung. Das Urteil zeigt jedoch deutlich, dass sich die pragmatische Rechtsberatung in diesem Bereich verbunden mit einer im Bedarfsfall notwendigen Beharrlichkeit bewährt.

*(VG Köln, Urteil vom 25. Mai 2016, Aktenzeichen: 23 K 6856/14)
[bisher nicht veröffentlicht]*

VG München: Kein erhöhtes Trennungsgeld, wenn aus privaten Gründen ein Auszug aus einer WG erfolgt. Zusicherung nur, wenn schriftlich erfolgt!

Im ersten Quartal des Jahres 2016 hat das Verwaltungsgericht (VG) München die restriktive Rechtsprechung in Bezug auf Trennungsgeld abermals bestätigt. Im Streitfall war der Kläger zum Beginn der Personalmaßnahme mit Trennungsgeldanspruch versetzt worden, bezog eine Wohnung und nutzte diese mit anderen Personen als Wohngemeinschaft (in engen Grenzen auch trennungsgeldrechtlich möglich!). Einige Zeit später kam es zu Differenzen zwischen den Mitbewohnern, der Kläger zog aus und suchte sich eine neue Wohnung, die nur zu einem erhöhten Mietzins zu finden war. Er beantragte das erhöhte Trennungsübernachtungsgeld. Dies wurde abgelehnt. Das Gericht bestätigt die Entscheidung der Behörde und argumentiert, dass die Gewährung von Trennungsgeld mit der dienstlichen Personalmaßnahme verknüpft sei. Daher sei die Mietobergrenze (gemäß § 3 Abs. 4 Trennungsgeldverordnung) zum Zeitpunkt des Beginns der Personalmaßnahme maßgeblich. Ein Wechsel der Wohnung sei zudem nicht aus dienstlichen

Gründen erfolgt, ein Verbleiben in der Wohnung wäre möglich und zumutbar gewesen, da private Differenzen innerhalb einer Wohngemeinschaft jedenfalls nicht unzumutbar seien. Eine Zusicherung (Anmerkung: in Form einer verbindlichen Zusage) durch die Beklagte (Dienstherr) sei nicht erfolgt, dies müsse regelmäßig schriftlich erfolgen.

Das Urteil orientiert sich an der aktuellen Rechtsprechung, steht damit ebenfalls im Einklang mit der Verwaltungspraxis und ist insoweit juristisch betrachtet nicht zu beanstanden. Verbandspolitisch erscheint es sehr zweifelhaft, ein solches „Hineinwachsen in Mietobergrenzen“ nicht zu ermöglichen, sodass wir diesbezüglich auf Arbeitsebene tätig sind.

Praktisch bedeutsam ist zudem, dass telefonische „Versprechen“ seitens der Verantwortlichen nur wenig Wert haben, wenn es juristisch darauf ankommt. Dies ist der Grund, warum wir immer wieder darauf hinweisen, schriftliche Bestätigungen am Besten in Papierform einzufordern, um Rechtssicherheit zu erzielen.

*(VG München, Urteil vom 18. März 2016, Aktenzeichen: M 17 K 15.2928)
[bisher nicht veröffentlicht]*

Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren

Neufassung der Sonderurlaubsverordnung der Beamten und Beamtinnen des Bundes (SUrlV)

Im Frühjahr fand im Bundesinnenministerium (BMI) die Anhörung zur Neufassung der SUrlV mit den Vertreterinnen und Vertretern des DBwV, dbb und des DGB statt. Alle Teilnehmer begrüßten, dass die Anwendung der Vorschriften erleichtert wird und bessere Regelungen enthalten sind. Zum Beispiel wurde der neu eingefügte Tatbestand, dass bei der akuten Pflege eines nahen Angehörigen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird, positiv bewertet.

Der DBwV kritisierte bei dem Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für gewerkschaftliche Zwecke, dass von der bestehenden Regelung, bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr Sonderurlaub zu gewähren, abgewichen wird. In einem Jahr, in dem die Landes- und Hauptversammlungen des DBwV stattfinden, würden fünf Arbeitstage im Kalenderjahr Sonderurlaub keinesfalls ausreichen, um als Delegierte teilzunehmen. Bei Ausweitung oder Beibehaltung der „alten“ Regelung sei die Teilnahme der Mitglieder einer Gewerkschaft bzw. eines Berufsverbandes sichergestellt. Die „neue Regelung“ könne einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz darstellen und ehrenamtliches Engagement müsse aktiv unterstützt werden.

Nach der Diskussion teilte das BMI mit, den anderen beteiligten Ressorts eine Änderung des betroffenen § 15 SUrlV n.F. vorzuschlagen, mit der nicht mehr ausnahmsweise, sondern regelmäßig zehn Arbeitstage im Kalenderjahr Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für gewerkschaftliche Zwecke gewährt wird.

Die zehn Arbeitstage anstelle der fünf Arbeitstage im Kalenderjahr sind bisher als Entscheidung, die im Ermessen der Behörde gestanden hat, getroffen worden. Dass das BMVg bzw. der nachgeordnete Bereich sein Ermessen zu Gunsten des DBwV ausgeübt hat, ist zwar positiv, aber nicht rechtssicher gewesen. Sind nun die Voraussetzungen der beiden in § 15 SUrlV n.F. enthaltenen Tatbestände erfüllt, besteht der Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für gewerkschaftliche Zwecke!

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Im Rahmen der Verbändebeteiligung zum Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze hat der DBwV Stellung genommen.

Dem Grunde nach begrüßt der DBwV den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, da dadurch bisher durch die Rechtsprechung postulierte Grundsätze nunmehr in Gesetzesform gefasst werden und dies zu einer vereinheitlichten Gesetzesanwendung und damit zu mehr Rechtssicherheit führen dürfte.

Durch das Gesetz wird eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitnehmer eingeführt. Die grundsätzliche Begrenzung der Überlassungsdauer desselben Leiharbeitnehmers bei demselben Entleiher beträgt 18 aufeinanderfolgende Monate, § 1 Abs. 1 Buchst. b AÜG-E. Vorherige Verleihzeiten werden angerechnet, falls zwischen den Einsätzen nicht mehr als sechs Monate liegen. Von der Höchstüberlassungsdauer können Ausnahmen in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrages in einer Betriebs- oder

Dienstvereinbarung vereinbart werden, wobei eine zeitlich bestimmte Höchstdauer vorgesehen sein muss, § 1 Abs. 1 Buchst. b AÜG-E. Für Bereiche, in denen ein Tarifvertrag des öffentlichen Rechts geht, werden Bereichsausnahmen geschaffen, so dass im Bereich des öffentlichen Dienstes keine Höchstüberlassungsdauer gilt (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b und 2 Buchst. c AÜG-E). Positiv hervorzuheben ist die Sicherung des equal pay-Grundsatzes in § 8 AÜG-E, durch welche eine schrittweise Anpassung des Entgelts von Leiharbeitnehmern an das Entgelt der Stammbesellschaft gewährleistet werden soll. Zu befürworten ist ferner die Einführung echter Sanktionen bei illegaler Überschreitung der Höchstfristen zur Arbeitnehmerüberlassung in § 9 Nr. 1 Buchst. b AÜG-E.

Der Gesetzentwurf ist am 1. Juni 2016 vom Kabinett beschlossen worden und wird nach der Sommerpause im Bundestag beraten. Der DBwV wird das Gesetzgebungsverfahren weiter begleiten und über weitere Entwicklungen berichten.

Änderung des Soldatengesetzes: Sicherheitsüberprüfung von Bewerbern

Hintergrund der Änderung ist die extremistisch oder terroristisch motivierte Gefahr für Leib und Leben der Soldaten durch Innentäter. Das BMVg plant daher mit Wirkung zum 01. Juli 2017 eine Änderung der §§ 37 und 59 Abs. 3 Satz 2 Soldatengesetz (SG). Im Kern der Gesetzesänderung geht es darum, dass für Bewerber aller Statusgruppen, deren erstmalige Berufung in ein Dienstverhältnis beabsichtigt ist, eine einfache Sicherheitsüberprüfung (SÜ) nach Maßgabe des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes durchzuführen ist.

Zuständig für den Gesetzesvollzug sind der MAD, der Sicherheitsbeauftragte des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr und die Geheimschutzbeauftragten. Der in dem Gesetzesentwurf geplante Dienstpostenaufwuchs beträgt ca. 72 Dienstposten.

Aus Sicht der Abteilung Recht ist der Referentenentwurf gelungen. Er identifiziert alle Probleme zutreffend und löst diese schlüssig. Der Ansatz, das SG in beschriebener Form zu novellieren, ist geeignet, der Gefahr durch Innentäter zu begegnen. Die Interessen des DBwV und seiner Mitglieder sind gewahrt. Einstellungsverzögerungen infolge einer nicht abgeschlossenen SÜ soll es, dem Entwurf zufolge, nicht geben, da interessierte Bewerber den Dienst nach wie vor unmittelbar antreten können. Sollte der Soldat sodann die SÜ nicht bestehen, hätte dies das Entfallen der soldatenrechtlichen Eignung sowie die sofortige Entlassung aus dem Dienst zur Folge.

Es bleibt abzuwarten, ob der von dem Referentenentwurf vorgesehene Kräfteansatz ausreicht, um einen verzögerungsfreien Ablauf sicherzustellen.

Verordnung über die Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften (3. ÄndVO BLV)

Der DBwV hat im Rahmen der Verbändebeteiligung zum Entwurf der 3. ÄndVO BLV Stellung genommen. Die 3. ÄndVO BLV wird vom DBwV ausdrücklich begrüßt.

Mit ihr wird ein praxisorientierter Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst eingeführt. Dieser setzt neben der erfolgreichen Teilnahme an einem Auswahlverfahren das Erreichen des 2. Beförderungsamtes sowie das Vorliegen einer Beurteilung, in der die fachlichen Leistungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note bewertet worden sind, voraus. Darüber hinaus wird eine weitere Änderung bei den Vorschriften über die Aufstiege vorgenommen. Die Bewährungszeit, die verstreichen muss, bevor man zum Aufstieg zugelassen wird, wird von vier auf drei Jahre verkürzt.

Die 3. ÄndVO BLV schafft für Beamte und Beamtinnen des einfachen Dienstes die Möglichkeit, mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung unter Erfüllung weiterer Voraussetzungen (Absolvieren des Auswahlverfahrens) zur Laufbahn des mittleren Dienstes zugelassen zu werden. Sie ermöglicht es weiterhin bei einem Laufbahnwechsel, sich vor dem Erwerb der Bildungsvoraussetzungen ausgeübte hauptberufliche Tätigkeiten bei ihrer Laufbahnbefähigung anerkennen zu lassen.

Ferner werden mit ihr die Auswahlverfahren, die für die Einstellung in einen der Vorbereitungsdienste durchgeführt werden, geregelt. Sie geben einen Rahmen vor, in dem die Ressorts und einzelnen Dienststellen ihre Auswahlverfahren gestalten können.

Die Evaluation der im Jahr 2009 vorgenommenen Änderungen an der BLV hat gezeigt, dass Bedarf an einem praxisorientiertem Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst besteht. Es ist begrüßenswert, dass er gedeckt worden ist. Die Bewährungszeit ist angepasst worden, weil sie nach der Rechtsprechung nicht länger als ein Beurteilungszeitraum sein darf. Es ist konsequent und kommt den Beamten und Beamtinnen, die zu einem Aufstiegsverfahren zugelassen werden möchten, zugute.

Es gibt kaum Beamte und Beamtinnen im einfachen Dienst. Sie haben keine hauptberuflichen Tätigkeiten, die ihrer Schwierigkeit nach der von ihnen angestrebten Laufbahn des mittleren Dienstes entsprechen. Die Regelung verhindert, dass sie sich für solche entlassen müssen, und dient ihrem Schutz. Wenn eine Planstelle besetzbar ist, ist den Beamten und Beamtinnen im einfachen Dienst ein Amt im mittleren Dienst zu übertragen und ein entsprechender Dienstposten zu geben.

Bei einem Laufbahnwechsel haben mehrere Fälle die Anerkennung von vor dem Erwerb der Bildungsvoraussetzungen ausgeübten hauptberuflichen Tätigkeiten notwendig gemacht. Zum Beispiel bei Verwaltungsfachwirten weicht der berufliche Werdegang von der bisherigen Reihenfolge, d.h. als 1. Erwerb der Bildungsvoraussetzungen, ab.

Mit der Regelung werden die Auswahlverfahren transparenter und vereinheitlicht, was zu begrüßen ist. Der Entwurf der 3. ÄndVO BLV führt aus Sicht des DBwV eine deutliche Verbesserung herbei.

Anlage zu: Soldatenarbeitszeitverordnung - Zeitgutschriften bei höherer Gewalt



Bundesministerium
der Verteidigung

Bundesministerium der Verteidigung, 11055 Berlin

Verteiler
(wird nur elektronisch verteilt)

Rüdiger Schönrade
Referatsleiter FÜSK III 1

HAUSANSCHRIFT Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 1824-24800
FAX +49 (0)30 1824-3354800
E-MAIL BMVgFueSKIII1@bmvg.bund.de

BETREFF Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV)

hier: Regelung für Soldatinnen und Soldaten in Fällen, in denen die wöchentliche Arbeitszeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden aufgrund „höherer Gewalt“ unterschreitet

Gz 11-08-01

Berlin, 26. Mai 2016

Sehr geehrte Herren Generale, sehr geehrter Herr Admiral, sehr geehrter Herr Generalarzt,
sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Herren Präsidenten,
sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Januar 2016 ist die Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten (Soldatenarbeitszeitverordnung - SAZV) in Kraft getreten. Wird die regelmäßige Arbeitszeit aufgrund des Vorliegens der rechtlichen Voraussetzungen nicht verkürzt, hat dies zur Folge, dass die Soldatinnen und Soldaten dazu verpflichtet sind, regelmäßig 41 Stunden Arbeit pro Woche zu leisten.

In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass bei der Dienstpostenberechnung nicht nur der Umfang des „Funktionsdienstes“ berücksichtigt wird, sondern auch ein Stundenansatz für die Erfüllung der vorgeschriebenen allgemein militärischen Aufgaben.

Eine dauerhafte, planerische Unterschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nicht zulässig. Da es sich aber um eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwölf Monaten handelt, bietet die SAZV die Möglichkeit, Phasen geringer zeitlicher Belastung durch Phasen höherer Belastung auszugleichen, um so die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwölf Monaten sicherzustellen. Beispielsweise kann „Allgemein Militärischer Dienst“ angesetzt werden, wenn „Funktionsdienst“ nicht sinnvoll geleistet werden kann.

In den letzten Monaten wurde wiederholt vorgetragen, dass es arbeitszeitrechtliche Vorgaben für die Dienstgestaltung in bestimmten Bereichen nicht zuließen, den Dienst sinnvoll so auszugestalten, dass in der Woche regelmäßig mindestens 41 Stunden Arbeit geleistet werden können. Beispiele dafür kamen vorrangig aus dem Bereich fliegender Verbände und von Truppenübungsplätzen. Im Wesentlichen beruht das Problem darauf, dass spezifische Bestimmungen die Haupttätigkeit mit Auflagen versähen und nur bedingt zusätzliche Aufgaben in anderen Bereichen zuließen, etwa weil sich die Haupttätigkeit an Platzöffnungs- oder Schießzeiten orientiere. Häufig führten nicht planbare Situationen dazu, beispielsweise aus Wettergründen, dass der tägliche Dienst, teilweise um mehrere Stunden, früher beendet werde als geplant. Dies führe in Verbindung mit den zuvor genannten Einschränkungen zu einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die unter 41 Stunden liege.

Vorgesetzte haben grundsätzlich die Pflicht, den Dienst so zu gestalten, dass eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden im Zeitraum von zwölf Monaten erreicht wird.

Sollte ausnahmsweise aus Gründen „höherer Gewalt“¹ der Dienst nicht wie geplant durchgeführt und der ausgefallene „Funktionsdienst“ nicht sinnvoll durch andere Dienste auf der Zeitachse ersetzt werden können, z.B. während der Nachtstunden, rechnet die geplante Arbeitszeit, soweit sie die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreitet, als erbrachte Arbeitszeit. Es entsteht keine Zeitschuld. Die Entscheidung trifft der Disziplinarvorgesetzte. Diese Arbeitszeit ist im System der IT-gestützten Arbeitszeiterfassung als geleistete Arbeitszeit zu erfassen.

Die so berechnete Arbeitszeit ist bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im 12-Monats-Zeitraum sowie bei der Berechnung der Ausgleichsansprüche zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Rüdiger Schönrade

¹ Unter „Höherer Gewalt“ sind unvorhersehbare Ereignisse zu verstehen, die eine geplante Dienstverrichtung unmöglich machen und mit deren Eintreten bei sorgfältiger Planung nicht zu rechnen war, wie z.B. insbesondere nicht vorhergesagte Unwetter oder Naturkatastrophen.

Verteiler:

KdoH -ChdSt-
KdoLw -ChdSt-
MarKdo -ChdSt-
KdoSKB -ChdSt-
KdoSanDst -ChdSt-
EinsFüKdoBw -ChdSt-
BAPersBw -GGen-
BAIUDBw -Leitung-
BAAINBw -Leitung-
PIAmtBw -Amtsführung-
LufABw -Leitungsbüro-
BiZBw -Leitung-
UniBw Hamburg -Leitung-
UniBw München -Leitung-
BSprA -Leitung-

Nachrichtlich:

Büro des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages
BMVg FüSK
BMVg FüSK III
Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg
Beirat für Fragen der Inneren Führung – **über:** BMVg FüSK III 3
SKA Abt PersGdsFord
BMVg Ansprechstelle SAZV
Kdo H III 1 1 EU-AZR (Ansprechstelle SAZV)
Kdo Lw 3 I a EU-Arbeitszeitrichtlinie (Ansprechstelle SAZV)
MarKdo KG SAZV (Ansprechstelle SAZV)
Kdo SanDstBw IX-1.3 PersGrds DstR Betreuung (Ansprechstelle SAZV)
KdoSKB TaskForce Arbeitszeitverordnung (Ansprechstelle SAZV)
Deutscher Bundeswehr-Verband e.V.