



Deutscher  
Bundeswehrverband

# FOKUS § § IERT

Infos aus der Abteilung Recht des DBwV e.V.

21. September 2020

## Ausgabe 11

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

# Aus dem Inhalt

Aktuelles .....	2
Ab dem 01.09.2020: Neuregelung der sog. „Mütterrente“ bei Soldaten und Beamten .....	2
Die dienstliche Nutzung von Instant Messaging Services .....	5
Neue Vorschrift zum Einsatznachbereitungsseminar (ENS) .....	6
§ 13 USG – Zuschlag für die Verpflichtung zu längerem Dienst: Antragsfrist .....	7
Aus dem Gerichtssaal.....	9
EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit nur bei grenzüberschreitendem Bezug auf konkreten Einzelfall .....	9
Disziplinare Höchstmaßnahme bei versuchtem Erschleichen des Berufssoldatenstatus.....	10
Nicht jeder Einbruch in eine Kameradenehe ist ein Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht .....	11
Anspruch auf Erholungsurlaub bleibt bei rechtswidriger Entlassung erhalten .....	12
Rückforderung fehlgeschlagener Ausbildungskosten eines ehemaligen Soldaten .....	13
Gewährung von Trennungsgeld nach einer dienstherrenübergreifenden Versetzung auf Antrag .....	14
Anspruch auf Zahlung einer Verwendungszulage bei vorübergehender Übertragung von Aufgaben einer höheren Besoldungsgruppe.....	15
Keine Kostenübernahme für den Einsatz eines PTBS-Assistenzhundes .....	16
Ruhezzeiten der Bundespolizisten bei G7-Gipfel 2015 waren Bereitschaftsdienst .....	17
Besitz kinderpornographischer Schriften in aller Regel Grund für Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ..	20
Im Ankreuzverfahren vorgenommene Einzelbewertungen sind auf Verlangen des Beamten zu plausibilisieren .....	21
Keine Schlechterstellung einer Beamtin in Mutterschutz gegenüber einem erkrankten Beamten bei Berechnung der Erprobungszeit auf höherwertigem Dienstposten.....	22
Mitbestimmung bei der Wiedereröffnung von Betrieben nach dem Lockdown.....	23
Verbot technischer Überwachung zur Sicherstellung der Abstandseinhaltung wegen COVID-19.....	24
Reservendienstleistungen endlich auf die Dienstzeitversorgung von SaZ anrechenbar? .....	26
Gesetzgebungs- und Ordnungsverfahren .....	28
Vorläufige Änderung der ZDv A-1420/34 .....	28
Preise für Bestleistungen - ZDv A-2640/3.....	29
Gesetz zur jüdischen Militärseelsorge vom Bundestag beschlossen.....	30

## Aktuelles

### Ab dem 01.09.2020: Neuregelung der sog. „Mütterrente“ bei Soldaten und Beamten

Der Gesetzgeber hat erstmals 1986 beschlossen, dass sich „Fehlzeiten“, die sich aus der Erziehung und Betreuung von Kindern ergeben, nicht zum Nachteil in den jeweiligen Alterssicherungssystemen auswirken sollen. Für Rentenempfänger wurden seit 1986 für Kindererziehungszeiten Beitragszeiten von einem Jahr in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gutgeschrieben.

In der Beamten- und Soldatenversorgung hingegen wurden die Zeiten des damaligen „Erziehungsurlaubs“ und die in eine Beurlaubung fallende Zeit einer Kindererziehung als ruhegehaltstfähige Dienstzeit von sechs Monaten anerkannt und somit - abhängig von der Besoldungsgruppe und der tatsächlichen Dauer des Erziehungsurlaubs - häufig deutlich besser honoriert als in der DRV.

Seit dem 01.01.1992 ist die Anerkennung von Kindererziehungszeiten für ab diesem Zeitpunkt geborene Kinder auf drei Jahre ausgeweitet worden. Da die Berücksichtigung entsprechender Zeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten in der Soldaten- und Beamtenversorgung wegen der deutlichen Besserstellung gegenüber Rentnern zu massiver Kritik geführt hatte, hat der Gesetzgeber für die ab 1992 geltende Neuregelung beschlossen, für diese Kindererziehungszeiten statt Anerkennung als ruhegehaltstfähige Dienstzeit, einen sogenannten Kindererziehungszuschlag einzuführen, dessen Höhe sich, wie in der DRV, anhand des aktuellen Rentenwertes errechnet. Somit ist für die Zeit ab 1992 eine identische Anerkennung der Kindererziehungszeiten in DRV und Beamten- / Soldatenversorgung vorgenommen worden. Für die Beamten- / Soldatenversorgung gilt, dass die Gewährung eines Kindererziehungszuschlags nicht zu einer Gesamtversorgung führen darf, die über der Maximalversorgung eines Ruhegehaltssatzes von 71,75% liegt.

Für am 31.12.1991 vorhandene Beamte und Soldaten richtete sich die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder hingegen aus Gründen der Besitzstandswahrung bisher nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Recht. Somit blieb es für diesen Personenkreis bei der Anerkennung von Zeiten der Kinderbetreuung als ruhegehaltstfähig.

Durch das Rentenreformgesetz 1999 wurden getroffene Verbesserungen bei der Bewertung von Kindererziehungszeiten inhaltsgleich auf die Beamten- / Soldatenversorgung übertragen. Seit dem 01.01.2002 ist die Gewährung eines Kindererziehungszuschlags für Zeiten der Kindererziehung in § 50a Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) bzw. § 70 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) geregelt.

Diese Vorschriften entsprachen im Wesentlichen den damaligen Regelungen des Kindererziehungszuschlaggesetzes (KEZG), das zum selben Zeitpunkt aufgehoben wurde. Das Ruhegehalt eines Beamten / eines Soldaten erhöhte sich danach für Zeiten der Kindererziehung eines nach dem 31.12.1991 geborenen Kindes um einen Kindererziehungszuschlag, sofern die Kindererziehungszeit nicht bereits rentenrechtlich berücksichtigt wurde.

Seit Juli 2014 wird für Rentenempfänger die Rente für jedes vor 1992 geborene Kind pauschal um einen zusätzlichen Entgeltpunkt erhöht; zum 01.01.2019 erfolgte eine weitere Erhöhung um einen halben Entgeltpunkt. Diese Erhöhungen sind zunächst nicht wirkungsgleich auf Beamte und Soldaten übertragen worden, es galten vielmehr folgende Regelungen:

a) Befand sich der Beamte /Soldat bereits am 31.12.1991 in diesem Status, profitierte er nach wie vor von der besitzstandswahrenden Übergangsregelung des § 85 Abs.7 BeamtVG / § 94b SVG.

b) War der Beamte / Soldat am 31.12.1991 noch Arbeiter oder Angestellter und hatte er aus dieser Tätigkeit Rentenansprüche erworben, erhielt er für die Kindererziehungszeit in der DRV zu diesen Rentenansprüchen wie alle Rentenempfänger einen zusätzlichen Entgeltpunkt.

c) Hatte der Beamte / Soldat vor seiner Berufung in das Beamtenverhältnis nur kurzzeitig als Arbeiter oder Angestellter gearbeitet und daher die Wartezeit nicht erfüllt, erhielt er lediglich für einen Erziehungszeitraum von 12 Monaten den Kindererziehungszuschlag. In den meisten Fällen dürften diese „Vordienstzeiten“ aber als ruhegehaltsfähig anerkannt werden; darüber hinaus kann im Regelfall die Maximalversorgung gleichwohl erreicht werden, die den Bezug eines Kindererziehungszuschlags begrenzt.

Mit Art. 9 Nr. 31 des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) (Änderung des § 50a Abs.1 und 2 BeamtVG) und Art. 13 Nr.18 BesStMG (Änderung des § 70 Abs.1 und 2 SVG) wird die sogenannte „Mütterrente“ nunmehr wirkungsgleich auf die Beamten des Bundes sowie die Soldaten übertragen. Es gelten für künftige Pensionierungen und für „Altfälle“ nunmehr folgende Regelungen:

#### I. Zurruesetzung ab dem 1. September 2020

Zeiten der Kindererziehung für vor 1992 geborene Kinder werden nicht mehr als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Stattdessen wird ein Kindererziehungszuschlag zum Ruhegehalt gewährt. Er kann für bis zu 30 Kalendermonate in Höhe des jeweils aktuellen Rentenwertes von bis zu 2,5 Entgeltpunkten berücksichtigt werden, wenn das Kind während dieser Zeit von dem Beamten /Soldaten erzogen wurde.

Soweit während der Kindererziehungszeit - also in den ersten 30 Kalendermonaten nach Geburt des Kindes - Dienst geleistet und somit ein Ruhegehaltsanspruch erworben wurde, erfolgt ggf. eine Anrechnung und Verringerung des Zuschlages. Die neue Regelung wird von Amts wegen bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge berücksichtigt.

## II. Übergangsregelungen für am 31. August 2020 vorhandene Versorgungsempfänger

Für die am 31. August 2020 vorhandenen Versorgungsempfänger verbleibt es für die vor 1992 geborenen Kinder grundsätzlich bei der Berücksichtigung von sechs Monaten Kindererziehungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Abhängig von der Besoldungsgruppe und der (ohne die Kindererziehungszeiten) erdienten ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die zu Ziffer I. dargestellte Neuregelung mitunter günstiger als die bisher geltende Regelung.

Die Betroffenen können daher die dauerhafte Umstellung auf die neue Rechtslage formlos schriftlich oder elektronisch bei der zuständigen Versorgungsdienststelle beantragen.

Im Zuge der Antragbearbeitung wird im Rahmen einer Günstigkeitsprüfung ermittelt, ob für den Antragsteller die bisherige oder die ab dem 01.09.2020 geltende Rechtslage zu höheren Versorgungsbezügen führt; die jeweils günstigere Regelung wird dann angewendet.

Ab sofort sind die zuständigen Versorgungsdienststellen gehalten, die betroffenen Versorgungsempfänger zu identifizieren und über die Änderungen und Antragsmodalitäten mittels Zusatzes auf allen Bezügeabrechnungen zu informieren.

Anträge, die bis zum 30. November 2020 gestellt werden, gelten als zum 1. September 2020 gestellt. Später eingehende Anträge gelten ab Beginn des Antragsmonats.

Ein Antragsrecht haben im Übrigen auch Hinterbliebene eines am 31. August 2020 vorhandenen Versorgungsempfängers.

## Die dienstliche Nutzung von Instant Messaging Services

Der Bundesbeauftragte für Datenschutz und die Informationsfreiheit hat mit Schreiben vom 14. April 2020 an alle Bundesministerien und obersten Bundesbehörden ausdrücklich festgestellt, dass der Einsatz von Whatsapp für eine Bundesbehörde ausgeschlossen ist. Das gelte für sämtliche Formen und Adressaten der Kommunikation.

Hintergrund hierfür ist, dass durch die Versendung von Nachrichten Metadaten an Whatsapp und damit auch an Facebook zugeliefert werden. Allein aus dem Kommunikationsverhalten sowie der Häufigkeit der Nachrichten lassen sich Rückschlüsse ziehen, die zu einer verstärkten Profilbildung bei Facebook beitragen.

Für öffentliche dienstliche Kommunikation stellt die Bundeswehr seit einiger Zeit den Messenger „Stashcat“ mit circa 50.000 Lizenzen zur Verfügung. Stashcat soll laut Herstellerbeschreibung ein "DSGVO-konformer High Secure Messenger mit integrierter Dateiablage, Kalender und Umfragetool" sein. Der Messenger ist ein Projekt des Cyber Innovation Hubs und stammt von dem Unternehmen Heinekingmedia GmbH aus Hannover.

Hierbei handelt es sich um eine App, die vom Betriebssystem und den sonstigen Apps des mobilen Endgeräts getrennt betrieben wird. Die Verschlüsselung der Daten erfolgt im so genannten End-to-End-Verfahren. Die so betriebene Kommunikation kann somit nicht mitgelesen werden. Eine zweistufige Authentifizierung sichert zudem vor unbefugter Nutzung.

Zulässig ist das Versenden solcher Nachrichten mit Inhalten der Einstufung OFFEN und ÖFFENTLICH sowie personenbezogene Daten der Schutzklasse 1. Eine Übertragung und Verarbeitung der Daten der Einstufung VS-NfD oder höher, sowie personenbezogene Daten der Schutzklasse 2 und 3 sind aktuell nicht genehmigt.

Einziger Haken ist, dass Stashchat nur auf der privaten und nicht auf dienstlich gelieferter IT genutzt werden kann, sodass die Nutzung von Stashchat aktuell auch nicht befohlen werden kann. Die Nutzung ist daher freiwillig.

Die Bundeswehr hatte schon im letzten Jahr die Entwicklung und Erprobung des bundeswehreigenen „BwMessengers“ angekündigt, damit dienstliche Kommunikation grundsätzlich auch über die dienstlich bereitgestellte IT erfolgen kann.

Auf dienstlichen Endgeräten ist die Nutzung von WhatsApp und ähnlichen Messengern derzeit noch nicht möglich. Der BwMessenger basiert auf der Open-Source-Projekt Matrix und ist auch für die Nutzung im Browser vorgesehen.

Hier soll der Austausch von Dokumenten bis zur Einstufung VS-NfD möglich werden. Der BwMessenger soll zunächst für dienstlich gelieferte Smartphones ausgerollt werden. Ab Ende 2020 soll er dann auch für private Endgeräte nutzbar gemacht und verfügbar sein.

Langfristiges Ziel für den BwMessenger ist es, auch in anderen Bundesbehörden verwendet werden zu können, um einen sichereren und ressortübergreifenden Informationsaustausch zu ermöglichen.

## Neue Vorschrift zum Einsatznachbereitungsseminar (ENS)

Seit Juni 2020 gilt die neue Zentrale Dienstvorschrift „Einsatznachbereitungsseminare“ (A 2640/8).

Das ENS findet zwar im Anschluss an den Einsatz in Deutschland statt, ist aber, wie die neue Vorschrift klarstellt, Bestandteil des Einsatzes. Es bezweckt den gedanklichen Abschluss des vergangenen Einsatzes und soll die Bereitschaft für einen neuen Einsatz fördern. Dabei bedeckt der Einsatzbegriff die Spannweite von der besonderen Auslandsverwendung bis zur Hilfe bei Unglücksfällen im Inland.

Durch die neue Regelung sollen Bezugspersonen von Einsatzteilnehmern besser eingebunden werden. Während es in der Vorgängervorschrift noch hieß, Angehörige könnten teilnehmen, wird in der neuen Vorschrift festgestellt, dass die Einbeziehung von Bezugspersonen in die ENS ein „wesentlicher Bestandteil“ der Wiedereingliederung nach dem Einsatz sei. Die Teilnahme von Bezugspersonen liege daher im „unmittelbaren dienstlichen Interesse“ und sei seitens der Bundeswehr zu ermöglichen. Neben den im eigenen Haushalt lebenden Kindern und Jugendlichen kann daher jeder der ENS-Teilnehmenden bei Bedarf eine Bezugsperson zum ENS mitbringen. Die dadurch anfallenden Kosten der Reise, Unterbringung etc. trägt der Bund. Damit werden endlich auch entsprechende Forderungen des DBwV aus der 20. Hauptversammlung erfüllt.

Als Bezugspersonen kommen Verwandte des ersten und zweiten Grades, Ehegatten, Lebenspartner aber auch Lebensgefährten in Betracht. Gleichzeitig sind Pflege- oder Adoptivkinder, sowie nichteheliche Kinder, die in einem gemeinsamen Haushalt mit ENS-Teilnehmenden leben, inbegriffen und werden durch spezifisch geschultes Fachpersonal vor Ort betreut.

Die Teilnahme an dem drei- bis maximal fünftägigen, gruppengeführten Seminaren ist verpflichtend und soll bestenfalls spätestens 12 Wochen nach der Einsatzrückkehr abgeschlossen sein.

Ziel des Seminars bleibt es, die im Einsatzland erlebten dienstlichen und privaten Belastungen auszutauschen, zu reflektieren und frühzeitig weitergehenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf zu identifizieren.

Einerseits wird es ermöglicht, psychoedukative Elemente, wie die Informationen über das interne Psychosoziale Netzwerk (PSN), Lotsen oder externe Angebote (Netzwerk der Hilfe) bekannt zu machen und andererseits ergänzende Maßnahmen, wie beispielsweise die Präventivkuren (Dauer 21 Tage), zielgerichteter zu gewähren.

Insgesamt ist die neue Vorschrift sehr übersichtlich aufgebaut und bildet mittels ihrer angefügten Planungshilfen und Beispiele eine eingängige und letztlich gelungene Handlungsanweisung zur Durchführung der ENS für alle Einsatzteilnehmenden.

Die Durchführung der ENS verantworten die jeweiligen Kommandeure der Einsatzleitverbände in Abstimmung mit den sog. Fachteams, welche sich aus dem Fachpersonal der (Truppen-)Psychologie, der Sozialarbeit, den militärischen Moderatoren, dem Sportfachpersonal und der Kinderbetreuung zusammensetzen.

### **§ 13 USG – Zuschlag für die Verpflichtung zu längerem Dienst: Antragsfrist Störung abgestellt?**

Zuletzt erreichten uns über die Rechtsberatung vermehrt irritierte Nachfragen aus der Reserve. Hierbei ging es um Reservedienst Leistende, die sich bereits im Vorfeld und nach eigenen Bekundungen rechtzeitig für eine langfristige Dienstleistung entschieden haben. Hintergrund: Gemäß § 13 Unterhaltssicherungsgesetz (USG) wird diese besondere Form staatsbürgerlichen Engagements nach Erfüllung mit einem Zuschlag in Höhe von 35 Euro pro Tag der Dienstleistung belohnt, wenn sich der Reservedienst Leistende aufgrund eines entsprechenden Angebots und vor dem ersten Tag der Dienstleistung verpflichtet, innerhalb eines Kalenderjahres mindestens 33 Tage Reservedienst zu leisten. Wichtig ist jedoch, dass der Zuschlag nur dann zahlbar ist, wenn die Verpflichtung wirksam, also vor dem 15. Dienstleistungstag des laufenden Kalenderjahres bei der zuständigen Stelle im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) eingeht und nicht bereits Leistungen nach § 12 USG gewährt worden sind.

Die Regelung honoriert Planbarkeit und Verlässlichkeit von Reservedienst Leistenden in Form monetärer Anreize.

Störpotenzial entfaltete zuletzt die seit Anfang dieses Jahres wahrgenommene Konsequenz, den verspäteten Zugang der Verpflichtungserklärung bei der Unterhaltssicherungsbehörde durch Nichtgewährung des Zuschlages und somit zum Nachteil des Reservedienst Leistenden, zu quittieren. Hierbei spielte, soweit bekannt, der Grund für die Verzögerung zuvörderst keine Rolle.



Vielmehr wurde eine (überobligatorische) Mitwirkungspflicht des Reservisten in Rede gestellt. Hinweise wie, „Mehr konnte ich (Reservedienst Leistender) nicht machen.“, „Ich habe mich auf den Dienstweg verlassen“, „Der Antrag ist in meiner Beordnungsdienststelle hängengeblieben...“ führten zumeist erst auf dem verbandlich begleiteten Beschwerdeweg zur Abhilfe.

Es bleibt abzuwarten, wie durchhaltefähig sich der Dienstherr zeigt und ob er die Chancen einer „Trendwende“ erkennt.

Für die Reservisten in der Bundeswehr wäre dies jedenfalls ausdrücklich zu begrüßen!

## Aus dem Gerichtssaal

### EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit nur bei grenzüberschreitendem Bezug auf konkreten Einzelfall

Mit Urteil vom 13. Juli 2016 (Az. C- 187/15) hatte der EuGH entschieden, dass die Praxis der Nachversicherung von auf eigenen Antrag aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Beamten in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) jedenfalls insoweit gegen die unionsrechtlich verbrieftete Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV ) verstößt, als dass die Nachversicherung keine gleichwertige Versorgung im Vergleich zum Ruhegehalt eines Beamten darstellt und diesen daher von einem beruflichen Wechsel in das EU-Ausland abzuhalten geeignet ist.

Basierend auf dieser EuGH-Rechtsprechung hatten mehrere Soldaten gegen eine Bestimmung im Altersgeldgesetz (AltGG) des Bundes geklagt, wonach das anhand der geleisteten Dienstzeit als Berufssoldat errechnete Altersgeld bei dessen Inanspruchnahme um 15% zu kürzen ist (§ 7 Abs. 1 Satz 1 AltGG). Nach Auffassung des DBwV sowie der Betroffenen stelle das um 15% verminderte Altersgeld keine gleichwertige Versorgung mehr dar; auch lasse sich aus der Gesetzesbegründung unzweifelhaft entnehmen, dass der streitgegenständliche Abschlag allein dazu diene, ein Ausscheiden auf eigenen Antrag unattraktiv zu machen und damit zu erschweren.

Nun hat das BVerwG letztinstanzlich entschieden, dass sich die Kläger in den vorliegenden Fällen nicht auf die vorzitierte EuGH-Rechtsprechung berufen können. Bei diesem Urteil sei der grenzüberschreitende Bezug im konkreten Einzelfall durch das Ausscheiden des dortigen Klägers aus dem Beamtenverhältnis zum Land Nordrhein-Westfalen und der unmittelbar anschließenden Aufnahme einer Berufstätigkeit als Lehrer in Österreich ersichtlich gegeben. Anders hingegen verhalte es sich bei den hiesigen Klägern, welche nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst eine Anschlussbeschäftigung im Inland aufgenommen hatten.

Allerdings stellte das BVerwG klar, dass bei Vorliegen eines grenzüberschreitenden Bezugs Art. 45 AEUV ungeachtet der Vorschrift des Art. 45 Abs. 4 AEUV auf den Fall der Kläger anwendbar sei. Mangels eines grenzüberschreitenden Bezugs könnten sich die Kläger aber nicht auf die Bestimmungen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 ff. AEUV berufen. Dass § 7 Abs. 1 Satz 1 AltGG auch Fälle erfasst, in denen Art. 45 AEUV wegen des Wechsels des Bediensteten aus dem Bundesdienst in den Arbeitsmarkt eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union maßgeblich ist, sei für den Anspruch des Klägers unerheblich, weil Art. 45 AEUV den grenzüberschreitenden Bezug im konkreten Einzelfall voraussetze (BVerwG Az. 2 C 9.19).

Mit dieser Formulierung deutet das BVerwG an, dass, anders als in den nunmehr entschiedenen Fällen, der 15%ige Abschlag des § 7 Abs. 1 Satz 1 AltGG geeignet wäre, einen Verstoß gegen Art. 45 AEUV darzustellen, soweit Betroffene im konkreten Fall eine Anschlussbeschäftigung in einem EU-Ausland aufnehmen.

*(BVerwG, Urteil vom 13.02.2020, AZ: 2 C 9.19; 2 C 10.19)*  
[bereits veröffentlicht]

## **Disziplinare Höchstmaßnahme bei versuchtem Erschleichen des Berufssoldatenstatus**

Das BVerwG hat entschieden, dass die Entfernung aus dem Soldatenverhältnis bzw. die Aberkennung des Ruhegehalts Ausgangspunkt der disziplinarischen Zumessungserwägungen ist, wenn ein Soldat versucht, über die Einstellungsvoraussetzungen für die Übernahme in das Berufssoldatenverhältnis zu täuschen.

Nach den Feststellungen des Gerichts hatte die frühere Soldatin wissentlich und willentlich zwei unechte Prüfkarten für das Deutsche Sportabzeichen eingereicht. Darin wurden neun Sportleistungen bescheinigt, die tatsächlich nicht erbracht wurden. Die Unterschriften der Prüfer waren gefälscht. Ferner hat der frühere Soldat zum Nachweis von zwei weiteren Sportleistungen eine E-Mail wissentlich und willentlich inhaltlich verändert und mit manipuliertem Text bei der Dienststelle eingereicht. In subjektiver Hinsicht hat das Gericht festgestellt, dass der frühere Soldat dabei in der Absicht gehandelt hat, über die körperlichen Eignungsvoraussetzungen für die Übernahme ins Berufssoldatenverhältnis zu täuschen und sich damit einen nicht gerechtfertigten Vermögensvorteil zu verschaffen.

Mit diesem Verhalten hat der frühere Soldat sich nicht nur wegen versuchten Betrugs, Urkundenfälschung und Fälschung beweisbarer Daten strafbar gemacht, sondern auch ein schwerwiegendes Dienstvergehen begangen. Er hat vorsätzlich gegen seine Wahrheitspflicht, seine Pflicht zum treuen Dienen und die innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht verstoßen.

Im vorliegenden Fall führte der Senat aus, dass bei unwahren dienstlichen Erklärungen von Vorgesetzten grundsätzlich die Dienstgradherabsetzung die Regelmaßnahme sei, weil ein Vorgesetzter sich in einem solchen Fall in seinem Status disqualifiziert habe. Soweit er durch die unwahren Angaben eine ungerechtfertigte berufliche oder finanzielle Besserstellung habe erschleichen wollen, sei Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen die disziplinarische Höchstmaßnahme (Anm.: für Soldaten die Entfernung aus dem Dienstverhältnis und für ehemalige Soldaten die Aberkennung des Ruhegehalts).

Dies ergebe sich aus der Wertung des § 46 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SG, wonach ein Berufssoldat zu entlassen "ist", wenn er seine Ernennung durch arglistige Täuschung herbeigeführt hat. Durchgreifende Milderungsgründe hätten im konkreten Fall nicht vorgelegen.

Das BVerwG hat daher gegen den früheren Soldaten die Aberkennung des Ruhegehalts und damit die disziplinare Höchstmaßnahme verhängt.

*(BVerwG, Urteil vom 05.12.2019; AZ: 2 WD 29.18)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Nicht jeder Einbruch in eine Kameradenehe ist ein Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht**

Das Truppendienstgericht hat entschieden, dass – entgegen der älteren Rechtsprechung des BVerwG – nicht jeder Einbruch in eine Kameradenehe zugleich einen Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht darstellt.

Nach den Feststellungen des Gerichts hatte der Soldat mehrfach außerdienstlich Geschlechtsverkehr mit der Frau eines Kameraden. Damit hat er gegen die Kameradschaftspflicht verstoßen, denn ein Soldat lässt es an der gebotenen Achtung der ehelichen Lebensgemeinschaft seines Kameraden mangeln, wenn er sexuelle Beziehungen zu dessen Ehefrau unterhält. Das gilt aber nur solange die Ehe nicht gescheitert ist. Von einem Scheitern ist nach den familienrechtlichen Bestimmungen des BGB auszugehen, wenn die Lebensgemeinschaft der Ehegatten nicht mehr besteht und nicht erwartet werden kann, dass die Ehegatten sie wiederherstellen. Im vorliegenden Fall ging das Truppendienstgericht davon aus, dass die Ehe nicht gescheitert gewesen sei, weil das Ehepaar noch zusammengewohnt und einen Neuanfang beabsichtigt habe.

Einen Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht hat das Truppendienstgericht jedoch verneint. Als Begründung hat es angeführt, dass ein solcher Verstoß erfordere, dass durch das außerdienstliche Fehlverhalten Achtung und Vertrauen des Soldaten ernsthaft beeinträchtigt sein müssten. Dies sei nicht stets bei jedem Einbruch in eine Kameradenehe der Fall, sondern erfordere zusätzliche, vom Einzelfall abhängige, besondere Umstände. Als Beispiele hat das Gericht eine jahrelang andauernde intime Beziehung zum Ehepartner eines Kameraden angeführt, die Ausnutzung eines Unterstellungsverhältnisses oder die Ausnutzung einer dienstlichen Abwesenheit des Kameraden wegen Teilnahme an Lehrgängen oder an besonderen Auslandsverwendungen. Solche Umstände hätten aber im konkreten Fall nicht vorgelegen.

Im Ergebnis wurde der Soldat daher „nur“ wegen eines Verstoßes gegen die Kameradschaft unter den erschwerenden Voraussetzungen als Vorgesetzter diszipliniert. Ausgangspunkt der Zumessungserwägungen bei einem Einbruch in eine Kameradenehe ist nach der Rechtsprechung des BVerwG eine laufbahnhemmende Maßnahme. Nach Abwägung aller für und gegen den Soldaten sprechenden Umstände hat das Truppendienstgericht ein Beförderungsverbot für die Dauer von 14 Monaten verhängt.

*(TDG Nord, Disziplinargerichtsbescheid vom 10.05.2020; AZ: N 6 VL 11/20)*  
[nicht veröffentlicht]

### **Anspruch auf Erholungsurlaub bleibt bei rechtswidriger Entlassung erhalten**

Aufgrund der Vorlage eines italienischen und eines bulgarischen Gerichts hatte sich der EuGH mit der Frage zu beschäftigen, ob Artikel 7 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung hat, auch wenn er während dieses Zeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht hat und ob der Arbeitgeber ggf. eine finanzielle Vergütung als Ersatz zu leisten hat.

Beide Fragen bejahte das Gericht. Ein Arbeitnehmer hat für den Zeitraum zwischen seiner rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub oder, bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, auf eine Vergütung als Ersatz für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub. Ist der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums einer neuen Beschäftigung nachgegangen, kann er die Ansprüche, die dem Zeitraum entsprechen, in dem er dieser Beschäftigung nachgegangen ist, nur gegenüber dem neuen Arbeitgeber geltend machen.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass der Umstand, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu arbeiten aufgrund einer anschließend als rechtswidrig eingestuften Entlassung verwehrt wurde, ebenso wie das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des betreffenden Arbeitnehmers unabhängig ist. Der Gerichtshof zieht daraus den Schluss, dass der Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung des Arbeitnehmers für die Zwecke der Feststellung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub einem tatsächlichen Arbeitszeitraum gleichzustellen ist.

*(Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 25.06.2020; AZ: C-762/18 und C-37/19)*  
[bereits veröffentlicht]

## Rückforderung fehlgeschlagener Ausbildungskosten eines ehemaligen Soldaten

Mit Urteil vom 12. März 2020 hat das BVerwG entschieden, dass ein Berufssoldat grundsätzlich dazu verpflichtet ist, dem Bund die Ausbildungskosten zu erstatten, wenn er infolge seiner Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer die Dienstzeit vorzeitig beendet.

Geklagt hatte ein ehemaliger Soldat, der von 1997 bis 2001 erfolgreich Wirtschafts- und Organisationswissenschaften an der Universität der Bundeswehr studiert hatte und von 2001 bis 2007 die von der Bundeswehr veranlasste und finanzierte Fachausbildung zum Flugsicherungskontrolloffizier absolvierte, bevor er im März 2010 antragsgemäß als Kriegsdienstverweigerer aus dem Dienstverhältnis entlassen wurde. Seitdem ist er als Fluglotse bei der Deutschen Flugsicherung GmbH (DFS) beschäftigt.

Das Urteil beruht im Wesentlichen auf der Begründung, dass der ehemalige Soldat allein aufgrund seiner Ausbildung bei der Bundeswehr nunmehr seiner neuen Beschäftigung bei der DFS nachgehen kann, während er der Bundeswehr trotz der durch sie unter Aufwendung erheblicher Kosten vermittelten Spezialkenntnisse und Fähigkeiten nicht bis zum Ende seiner Verpflichtungszeit zur Verfügung stand.

Die zu erstattenden Kosten müssen dabei aber auf den durch Studium und Fachausbildung erlangten Vorteil, der den Betroffenen aus der genossenen Ausbildung für ihr weiteres Berufsleben verbleibt, beschränkt sein, um diese nicht davon abzuhalten, einen Antrag auf Kriegsdienstverweigerung zu stellen. Nur dann erleidet der Kriegsdienstverweigerer keine Einbuße an Vermögensgütern, über die er unabhängig von dem Wehrdienstverhältnis verfügt.

Im vorliegenden Fall hat der Bund sogar nur circa 35 Prozent der tatsächlich von ihm unmittelbar aufgewandten Ausbildungskosten zurückgefordert und damit aus Sicht des Gerichts verhältnismäßig gehandelt. Daneben stellt das Urteil klar, dass der Bund auch berechtigt war, fehlgeschlagene mittelbare Kosten der Fachausbildung, wie ersparte Lebenserhaltungskosten, Krankenversicherung und Wohnungskosten, zurückzufordern.

*(BVerwG, Urteil vom 12.03.2020; AZ: 2 C 37.18)*  
[bereits veröffentlicht]

## Gewährung von Trennungsgeld nach einer dienstherrenübergreifenden Versetzung auf Antrag

Eine Versetzung erfolgt auch dann aus dienstlichen Gründen, wenn sie auf Antrag des Beamten erfolgt. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 27. Februar 2020 festgestellt. Im zugrundeliegenden Fall war der Kläger Bundesbeamter, der sich auf eine Stelle im Geschäftsbereich des baden-württembergischen Innenministeriums beworben hatte. Sein bisheriger Dienstherr versetzte ihn auf seinen Antrag hin, das Land sagte ihm keine UKV zu. Die Gewährung von Trennungsgeld lehnte das Land mit der Begründung ab, die Versetzung sei auf seinen Wunsch und aus persönlichen Gründen erfolgt, ein Trennungsgeldanspruch bestehe hingegen nur bei Versetzung aus dienstlichen Gründen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass es für einen Trennungsgeldanspruch nicht darauf ankomme, welche Begründung in der Versetzungsverfügung aufgeführt ist. Die nach dem maßgebenden baden-württembergischen Umzugskostenrecht erforderlichen dienstlichen Gründe (die auch nach BUKG vorliegen müssen) unterlägen einer eigenen inhaltlichen Bewertung. Eine Versetzung „aus dienstlichen Gründen“ im umzugskosten- und trennungsgeldrechtlichen Sinne läge immer dann vor, wenn die Beweggründe tatsächlicher Art, von denen sich die Verwaltung bei der Versetzung allein oder überwiegend habe leiten lassen, bei objektiv-rechtlicher Beurteilung dienstliche Gründe seien. Hierfür sei erforderlich, aber auch ausreichend, dass die Erfordernisse der Verwaltung in einem weit verstandenen Sinne die Verwendung des Beamten an einer anderen Amtsstelle mindestens rechtfertigten.

Im Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht einerseits und im Dienstrecht andererseits käme dem Tatbestandsmerkmal „aus dienstlichen Gründen“ andere Bedeutung zu. Das Vorliegen eines Versetzungsantrags sage demnach umzugskosten- und trennungsgeldrechtlich nichts darüber aus, ob nicht auch dienstliche Gründe für die Personalmaßnahme vorgelegen hätten und aus Sicht des Dienstherrn sogar ausschlaggebend gewesen seien. Es sei deshalb auch richtig anzunehmen, dass ein im Hinblick auf das eigene berufliche Fortkommen gestellter Versetzungsantrag auf eine Stellenausschreibung das umzugskostenrechtliche Vorliegen dienstlicher Gründe nicht hindere. Der Dienstherr entscheide sich bei Ausschreibung einer Stelle und Auswahl unter mehreren Bewerbern für den betreffenden Beamten regelmäßig nicht deshalb, weil dieser sich beworben oder seine Versetzung beantragt habe, sondern weil mit diesem Beamten die beste Erfüllung der dem jeweiligen Statusamt zugeordneten öffentlichen Aufgaben zu erwarten sei, also personalwirtschaftliche oder organisatorische Erfordernisse eine Versetzung des Beamten bedingten.

Trennungsgeld kann somit auch dann gewährt werden, wenn die Initiative für eine Versetzung mit Dienstortwechsel vom Beamten ausging.

*(BVerwG, Urteil vom 27.02.2020; AZ: 5 C 1/19)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Anspruch auf Zahlung einer Verwendungszulage bei vorübergehender Übertragung von Aufgaben einer höheren Besoldungsgruppe**

Im Mai 2020 hat das BVerwG beschlossen, dass einem Beamten, dem die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen werden, nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgabe eine Zulage zu gewähren ist, wenn in diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen.

Geklagt hatte ein Beamter der Besoldungsgruppe A 14, dem ab Juli 2005 vorübergehend und ab dem 23. Dezember 2011 dauerhaft die Aufgaben eines Magistratsdirektors der Besoldungsgruppe A 15 übertragen worden waren.

Erstinstanzlich hatte das Verwaltungsgericht Berlin das Amt für Soziales dazu verurteilt, dem Kläger die Zulage für den Zeitraum von Januar 2008 bis zum 22. Dezember 2011 anteilig entsprechend der Quote der bewilligten Arbeitsteilzeit zu zahlen. In der daraufhin vom Kläger eingelegten Berufung hat das OVG Berlin-Brandenburg entschieden, dass diesem die Zulage auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit anteilig zu gewähren war.

Schließlich beantragte die Beklagte die Zulassung der Revision mit der Begründung, es sei die Frage zu klären, ob „für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 46 BBesG [...] die Ausweisung einer entsprechenden Stelle im Haushaltsplan ausreichend mit der Folge [sei], dass ein entsprechender subjektiver Anspruch des den Dienstposten innehabenden Beamten auf die Zulagenzahlung besteht, oder [ob] darüber hinaus erforderlich [sei], dass die Dienstpostenbewertung des konkret-funktionellen Amtes gemäß § 18 BBesG Bln eine Höherwertigkeit der Tätigkeit ergibt“. Das BVerwG hat die Revision nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat.



Zur Begründung führte es im Wesentlichen an, dass entgegen der Beschwerde das Berufungsgericht gerade nicht angenommen hat, dass für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die „bloße“ abstrakte Ausweisung einer entsprechenden Haushaltsstelle genügt, sondern im vorliegenden Fall der Dienstposten „Leitung des Amtes für Soziales“ im streitgegenständlichen Zeitraum der in den jeweils geltenden Haushaltsplänen ausgewiesenen Planstelle der Besoldungsgruppe A 15 ersichtlich zuzuordnen und dementsprechend zu bewerten war.

(BVerwG; Beschluss vom 07.05.2020; AZ: 2 B 35.19)  
[bereits veröffentlicht]

### **Keine Kostenübernahme für den Einsatz eines PTBS-Assistenzhundes**

Im Mai wies das Verwaltungsgericht Karlsruhe die Klage eines Beamten ab, der an einer posttraumatischen Belastungsstörung erkrankt war und die Kostenübernahme für einen PTBS-Assistenzhund beehrte. Dem Betroffenen war durch eine Privatklinik ein PTBS-Assistenzhund zur Stabilisierung und zur Abwendung von selbstgefährdendem Verhalten verordnet worden. Der Dienstherr lehnte jedoch die Kostenübernahme ab und begründete dies damit, dass Assistenzhunde nicht als Hilfsmittel von der Beihilfeverordnung gedeckt seien. Im Hilfsmittelverzeichnis, welches als Anlage zur Beihilfeverordnung die Hilfsmittel abschließend aufführe, sind keine Assistenzhunde genannt. Das Gericht argumentierte in seiner Entscheidung, dass der Dienstherr zwar im Rahmen seines Ermessens grundsätzlich in der Lage sei, auch Kosten für Hilfsmittel zu übernehmen, die nicht ausdrücklich in der Beihilfeverordnung genannt seien. Es betont aber dann sogleich, dass es nicht Aufgabe der gesetzlichen Krankenversicherung ist, jegliche Behinderungsfolgen in allen Lebensbereichen auszugleichen. Es sind nur allgemeine Grundbedürfnisse des täglichen Lebens umfasst, wie z.B. Gehen, Stehen oder Hören. Soweit der Assistenzhund dem Ausgleich der Folgen einer Behinderung dienen mag, scheidet ein Anspruch jedoch aus, weil er nicht der Befriedigung eines allgemeinen Grundbedürfnisses des täglichen Lebens diene. Bestätigt wurde diese Einschätzung im Negativkatalog der Anlage zur BVO. Hiernach scheidet Hilfsmittel dann aus, wenn sie sowohl zu Zwecken der allgemeinen Lebenshaltung als auch zur Therapie genutzt werden könnten.

Anders entschied hingegen das Verwaltungsgericht Stuttgart zur Übernahme der Kosten eines Assistenzhundes für eine Soldatin mit Asperger-Syndrom. Der Anspruch folge u.a. aus dem im Grundgesetz verankerten Gleichbehandlungsgebot, welches einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe vermittele.

Im Obiter Dictum verwies das Gericht darauf, dass sich die Situation grundlegend von an PTBS erkrankten Soldaten unterscheidet. Zum einen stünden PTBS-Erkrankten andere anerkannte Therapieformen zur Verfügung. Zum anderen handle es sich bei einer PTBS im Regelfall um eine therapierbare Erkrankung und nicht um eine Behinderung.

Auf den ersten Blick scheint die abschließende Bemerkung des VG Stuttgart im Widerspruch zum Urteil des VG Karlsruhe zu stehen, denn im Urteil zum PTBS-Assistenzhund wird schließlich der Behinderungsausgleich als Ausgangspunkt für die Argumentation genutzt. Tatsächlich geht das VG Karlsruhe jedoch selbst davon aus, dass es sich bei einer PTBS nur im Ausnahmefall um eine Behinderung handelt, die nicht therapiert werden kann. Im Ergebnis ist hinsichtlich der Kostenübernahme für einen PTBS-Assistenzhund damit eine klare Linie in der Rechtsprechung zu erkennen.

*(VG Karlsruhe, Urteil vom 27.05.2020, AZ: 2 K 7367.18) und  
(VG Stuttgart, Urteil vom 23.04.2020, AZ: 1 K 5368.19)  
[bereits veröffentlicht]*

## **Ruhezeiten der Bundespolizisten bei G7-Gipfel 2015 waren Bereitschaftsdienst**

Das OVG Nordrhein-Westfalen entschied mit Urteil vom 13. Februar 2020, AZ: 1 A 1512/18, dass das Urteil des Verwaltungsgerichts Köln teilweise abgeändert und neu gefasst wird. Der Dienstherr wird demnach unter entsprechender teilweiser Aufhebung des Bescheides und des Widerspruchsbescheides verpflichtet, dem Beamten für die geleisteten Einsatzstunden während des G7-Gipfels weiteren Freizeitausgleich in Höhe von 166,5 Stunden sowie für die während der sog. Bilderberg-Konferenz in Österreich geleisteten Einsatzstunden weiteren Freizeitausgleich in Höhe von 30,5 Stunden zu gewähren.

Das OVG Nordrhein-Westfalen hatte unter anderem die Frage zu klären, ob die Ruhezeiten eines Bundespolizisten während des G7-Gipfels als Bereitschaftsdienst anzusehen sind. Der klagende Polizeibeamte begehrte zusätzlichen Freizeitausgleich für seinen Einsatz anlässlich des G7-Gipfels 2015. Im Hinblick hierauf steht im Streit, ob die Ruhezeit in der Unterkunft als Bereitschaftsdienst zu berücksichtigen sei und vergütungspflichtig wäre. Aufgrund des Einsatzbefehls zum G7-Gipfel sei unter anderem angeordnet worden, dass sich alle am Einsatz beteiligten Kräfte, während der vorgegebenen Pausen einsatzbereit zu halten hätten. Zudem sei im Einsatzbefehl Nr. 2 "Mehrarbeit, sofern erforderlich" angeordnet worden.

Das OVG Nordrhein-Westfalen entschied, dass der Beamte während des G7-Gipfels 2015 Bereitschaftsdienst und keine Rufbereitschaft geleistet habe.

Der Beamte besitze daher einen Anspruch auf weiteren Freizeitausgleich für den 14-tägigen Einsatz anlässlich des G7-Gipfels 2015. Rechtsgrundlage für die Gewährung des Freizeitausgleichs für den Einsatz sei § 88 Satz 2 BBG.

Danach sei Beamten, die durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, innerhalb eines Jahres für die Mehrarbeit, die sie über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten, entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

Die Ruhezeiten während des G7-Gipfels seien Zeiten des Bereitschaftsdienstes, daher Arbeitszeit und als Mehrarbeit dienstlich angeordnet gewesen. Dies ergebe sich in Anwendung des Art. 2 Nr. 1 und 2 RL 2003/88/EG und unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Ebenso ergebe sich dies in Anwendung des einschlägigen Arbeitszeitgesetzes, das die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG umsetze und konkretisiere. Um eine klare Abgrenzung zwischen arbeitsschutzrechtlicher Arbeitszeit und Ruhezeit zu erlangen, ist die europäische Differenzierung der Begriffe im Rahmen der RL 2003/88/EG notwendig. Arbeitszeit sei demnach gemäß Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeite, dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe und seine Tätigkeit ausübe oder Aufgaben wahrnehme. Ausschlaggebend sei, dass der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalte und diesem dort zur Verfügung stehen müsse, um seine beruflichen Leistungen zu erbringen. Nicht notwendig sei hingegen, dass Arbeitsleistungen erbracht werden. Im Umkehrschluss sei Ruhezeit jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Im Gegensatz zur Arbeitszeit sei die Ruhezeit dadurch geprägt, dass der Arbeitnehmer frei über seinen Aufenthaltsort bestimmen und sich seinen persönlichen und sozialen Interessen widmen könne. Ruhezeit liege daher auch noch vor, wenn der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber zwar ständig erreichbar sei, sich aber nicht am Arbeitsplatz oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten müsse (Rufbereitschaft). Selbst wenn ein jederzeit erreichbarer Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe, könne er doch freier seinen Aufenthaltsort bestimmen und über seine Zeit verfügen als während der Arbeitszeit. Arbeitszeit sei während der Rufbereitschaft nur die Zeit, in der tatsächlich berufliche Leistungen erbracht werden.

Entscheidendes Kriterium der Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit sei daher vielmehr, inwiefern der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort und die Gestaltung seiner Zeit selbst bestimmen könne. Sofern der Arbeitnehmer frei seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen und seine Zeit gestalten könne, liege Ruhezeit vor. Bestimme hingegen der Arbeitgeber, wo der Arbeitnehmer sich aufzuhalten habe und schränke damit auch den Spielraum ein, wie dieser seine Zeit nutzen könne, handele es sich um Bereitschaftsdienst und somit um Arbeitszeit.

Im vorliegenden Fall sei die Ruhezeit insbesondere auch durch das ständige Sich-Bereithalten für eine jederzeit dienstliche Inanspruchnahme geprägt gewesen.

Die Polizeibeamten seien verpflichtet gewesen, ihre persönliche Ausrüstung (Waffen und sonstige persönliche Einsatzmittel) ständig bei sich zu führen und auf Alkohol zu verzichten. Während der Ruhestunden war der Beamte in einem Einsatzhotel untergebracht und habe dort auch verbleiben müssen. Vor allem bestand die Anordnung, das Hotelgelände nicht, beziehungsweise nur nach vorheriger Genehmigung, zu verlassen und jederzeit erreichbar zu sein. Dies habe dazu gedient, im Bedarfsfall eine alsbaldige Dienstaufnahme zu ermöglichen. Mit einer solchen Dienstaufnahme habe der Beamte auch während der Ruhezeiten rechnen müssen. Die Hundertschaft habe nicht nur bei bereits absehbaren, eingeplanten Anlässen eingesetzt werden sollen, sondern auch die Aufgabe gehabt, auf unerwartete oder kurzfristige Lageänderungen zeitnah reagieren zu können.

Ebenfalls stehe der Feststellung, dass es sich vorliegend um Bereitschaftsdienst gehandelt habe, nicht entgegen, dass die in "Ruhezeit" befindlichen Kräfte erst nachrangig nach den Bereitschaftskräften herangezogen und erst vor einem unmittelbaren Einsatz in Bereitschaft versetzt werden sollten. Beide Arten der Einsatzplanung seien Bereitschaftsdienst. Diese Einsatzplanung habe nicht ausgeschlossen, dass die Ruhekräfte, sofern erforderlich, auch unmittelbar herangezogen werden konnten.

Die als Ruhezeiten ausgewiesenen Stunden seien tatsächlich Bereitschaftsdienst gewesen, welcher im Einsatzbefehl als Mehrarbeit auch dienstlich angeordnet wurde. Nach der Ziffer 6.2.2. des Einsatzbefehls Nr. 2 habe zunächst auf einer ersten vorgelagerten Stufe die grundsätzliche Entscheidung bestanden, dass bei Bedarf Mehrarbeit erfolgen solle. Dies habe die grundsätzliche Ermächtigung der nachgeordneten Entscheidungsstufen ermöglicht, die Mehrarbeit bei entsprechendem Bedarf zu regeln und anzuordnen. Im Ergebnis ist vorliegend Bereitschaftsdienst, und keine Rufbereitschaft, wirksam angeordnet worden.

Das OVG Nordrhein-Westfalen ließ die Revision gegen das Urteil nicht zu. Gegen die Nichtzulassung der Revision legte der Dienstherr Rechtsbeschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ein. Das BVerwG hob mit Beschluss vom 28. Juli 2020 – 2 B 29/20 die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision des OVG Nordrhein-Westfalen auf. Eine endgültige Entscheidung im Rahmen eines möglichen Revisionsverfahrens bleibt abzuwarten.

*(OVG Nordrhein-Westfalen; Urteil vom 13.02.2020; AZ: 1 A 1512/18)*  
[bereits veröffentlicht]

## Besitz kinderpornographischer Schriften in aller Regel Grund für Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

Das BVerwG hatte im Revisionsverfahren die Frage der Bemessung der Disziplinarmaßnahme für den außerdienstlichen Besitz kinderpornographischer Schriften eines Lehrers zu klären. Der beklagte Beamte ist als Studienrat (Besoldungsgruppe A 13) im Schuldienst des klagenden Landes tätig. Im Jahr 2014 wurde er wegen des privaten Besitzes von kinderpornographischen Schriften durch Strafbefehl rechtskräftig zu einer Geldstrafe in Höhe von 50 Tagessätzen verurteilt. Das klagende Land begehrt mit der Revision weiterhin die Entfernung des Beamten aus dem Beamtenverhältnis.

Das BVerwG entschied, dass die von der Berufungsinstanz getroffene Bemessungsentscheidung nicht den gesetzlichen Vorgaben des § 13 Abs. 1 und 2 DiszG BE genüge. Der Besitz kinderpornographischer Schriften durch einen Lehrer führe in aller Regel zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Mit dem privaten Besitz kinderpornographischer Schriften habe der Beamte eine außerdienstliche Pflichtverletzung begangen, die geeignet sei, das Vertrauen in einer für sein Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Daher sei diese Pflichtverletzung als Dienstvergehen zu bewerten. Als Dienstvergehen habe das außerdienstliche Verhalten von Beamten gemäß § 47 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG nur Relevanz, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet sei, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Unterhalb dieser Schwelle erwarte der Gesetzgeber von Beamten kein wesentlich anderes Sozialverhalten als von jedem anderen Bürger.

Inwiefern und in welchem Ausmaß das außerdienstliche Verhalten eines Beamten das für sein Amt erforderliche Vertrauen beeinträchtige, hänge in maßgeblicher Weise von Art und Intensität der jeweiligen Verfehlung ab. Dabei seien vorsätzliche Straftaten von besonderer Bedeutung. Weiter sei relevant, ob der Pflichtenverstoß des Beamten einen Bezug zu dessen Amt aufweise. Je näher der Bezug des außerdienstlichen Fehlverhaltens des Beamten zu dem ihm übertragenen Aufgabenbereich sei, umso eher könne davon ausgegangen werden, dass das Verhalten geeignet sei, das Vertrauen zu beeinträchtigen, welches sein Beruf erfordere. Eine eindeutige Zuordnung zur disziplinarischen Höchstmaßnahme sei für den außerdienstlichen Besitz von kinderpornographischen Schriften weder gesetzlich vorgegeben noch generell für alle Gruppen von Beamten möglich. Zwar trage die Nachfrage nach derartigen Bild- und Videodateien zum schweren sexuellen Missbrauch von Kindern bei, da es beim bloßen Besitz entsprechender Darstellungen jedoch an einem unmittelbaren Eingriff des Beamten in die sexuelle Selbstbestimmung der betroffenen Kinder fehle, sei die Maßnahmenbreite möglicher Verfehlungen zu groß, um generell und für alle Gruppen von Beamten die disziplinarische Höchstmaßnahme aufgrund der Schwere der außerdienstlichen Pflichtverletzung anzunehmen.

Der Umfang des Vertrauensschadens müsse daher im konkreten Einzelfall bestimmt werden. Weise ein Dienstvergehen hingegen - wie hier bei einem Lehrer - einen hinreichenden Bezug zum Statusamt des Beamten auf, reiche der Orientierungsrahmen für die mögliche Disziplinarmaßnahme auch für mittelschwere Straftaten aus, für die eine Strafandrohung von Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren gilt, um die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als Höchstdisziplinarmaßnahme zu erfüllen.

*(BVerwG, Urteil vom 24.10.2019, AZ: 2 C 3.18)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Im Ankreuzverfahren vorgenommene Einzelbewertungen sind auf Verlangen des Beamten zu plausibilisieren**

Das Obergericht Sachsen-Anhalt hat die Beschwerde des Dienstherrn gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichtes Magdeburg im einstweiligen Verfügungsverfahren zurückgewiesen.

Das Gericht stellte fest, dass der Dienstherr in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen könne, soweit die Bewertungsmerkmale hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert seien.

Auf Verlangen des Beamten müsse der Dienstherr die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren - auch bei erst nachträglich erhobenen Einwänden. Dies sei anders als bei einem Gesamturteil, das grundsätzlich begründet werden müsse. Dabei müsse die dienstliche Beurteilung in einer die gerichtliche Nachprüfung ermöglichenden Weise klar abgefasst werden. Die Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung biete Gelegenheit, dem Beamten die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung sowie einzelne Werturteile und ihre Grundlagen näher zu erläutern.

Halte der Beamte die Beurteilung oder einzelne darin enthaltene Werturteile immer noch für sachlich nicht gerechtfertigt, so könne er die Beseitigung oder Änderung der Beurteilung sowie die Erstellung einer neuen Beurteilung beantragen und einen entsprechenden Widerspruch erheben. Der Dienstherr müsse dann allgemeine und pauschal formulierte Werturteile erläutern, konkretisieren und dadurch plausibel machen. Ausschlaggebend sei, dass das Werturteil keine formelhafte Behauptung bleibe, sondern dass es für den Beamten verständlich und für außenstehende Dritte nachvollziehbar werde. Die tragenden Gründe und Argumente des Dienstherrn sowie der Weg, der zu dem Werturteil geführt hat, müssen dem Beamten eröffnet werden.

Erst auf Grundlage solcher Erläuterungen und Konkretisierungen könne ein Gericht überhaupt nachprüfen, ob der Dienstherr bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung beziehungsweise einzelner in ihr enthaltener Werturteile von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen sei, sachfremde Erwägungen angestellt oder allgemein gültige Wertmaßstäbe verletzt habe. Wenn der Dienstherr in der geschilderten Weise seine Werturteile plausibel und nachvollziehbar darlege, so werde dem Anspruch des Beamten auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz in einem ausreichenden und gleichzeitig praktikablen Umfang genüge getragen, da er damit erst beurteilen könne, ob Aussicht auf Erfolg für ein gerichtliches Verfahren bestehe. Sofern der Dienstherr in dem Verwaltungsverfahren allgemein gehaltene Werturteile nicht oder nicht ausreichend erläutere, so könne er diese Plausibilisierung noch im Verwaltungsstreitverfahren nachholen.

*(OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 09.01.2020 AZ: 1 M 127/19)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Keine Schlechterstellung einer Beamtin in Mutterschutz gegenüber einem erkrankten Beamten bei Berechnung der Erprobungszeit auf höherwertigem Dienstposten**

Im Berufungszulassungsverfahren beim OVG Bremen ist lediglich die Frage der Rechtmäßigkeit eines Bescheides offen, mit dem die beklagte Dienststelle eine „Hemmung“ der Erprobungszeit für einen höheren Dienstposten der Beamtin feststellte. Mit Bescheid teilte die Dienststelle der Beamtin mit, dass ihre Erprobungszeit analog § 6 Abs. 3 BremLVO gehemmt sei. Aufgrund des Beschäftigungsverbotes könne die Beamtin die Funktion als Jahrgangsheiterin seit diesem Zeitpunkt nicht mehr wahrnehmen.

Das OVG Bremen entschied, dass es keine Gründe gäbe, eine Beamtin, die einen höherwertigen Dienstposten wegen eines ärztlichen Beschäftigungsverbotes zeitweise nicht wahrnehmen könne, schlechter zu behandeln, als einen Beamten, der durch Krankheit verhindert sei. Die Erprobungszeit könne bis zu einer Höchstdauer von einem Jahr und sechs Monaten verlängert werden, wenn die Bewährung wegen Krankheit bis zum Ablauf der Erprobungszeit noch nicht festgestellt werden kann, § 8 Satz 3 BremLVO i.V.m. § 7 Abs. 3 Nr. 3 BremLVO. Die beiden Sachverhalte wären dahingehend vergleichbar, dass die Wahrnehmung des Dienstpostens zeitweise nicht möglich sei, weil sie aufgrund der individuellen physischen oder psychischen Verfassung der Beamtin ihre Gesundheit (bzw. diejenige des Kindes) gefährden würde. An die gesundheitliche Unmöglichkeit aufgrund der Schwangerschaft nachteiligere Rechtsfolgen zu knüpfen als an die durch eine Krankheit verursachte gesundheitliche Unmöglichkeit, wäre eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Dies könne mit Art. 3 Abs. 3 GG sowie Art. 2 Abs. 2 BremLVerf nur vereinbar sein, wenn diese zwingend erforderlich oder durch überwiegendes kollidierendes Verfassungsrecht gerechtfertigt wäre. Eine derartige Rechtfertigung erkenne das Gericht nicht.

Insbesondere könne § 6 Abs. 3 BremLVO nicht analog angewandt werden. Die zeitweise Nichtwahrnehmung des höherwertigen Dienstpostens aufgrund eines ärztlichen Beschäftigungsverbots sei mit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder einer Elternzeit ohne Dienstbezüge in der Probezeit nicht vergleichbar. Die nach § 6 Abs. 3 BremLVO aufgeführten Tatbestände, die zu einer Hemmung der Probezeit führen, seien dahingehend vergleichbar, dass sie keine Dienstbezüge gewähren. Beamtinnen, die hingegen einem ärztlichen Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG unterliegen, haben Anspruch auf ihre vollen Dienstbezüge.

*(OVG Bremen, Beschluss vom 09.09. 2019, AZ: 2 LA 110/19)*  
[bereits veröffentlicht]

### **Mitbestimmung bei der Wiedereröffnung von Betrieben nach dem Lockdown**

Mit dem beim Arbeitsgericht Hamm eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahren beehrte der Betriebsrat, die Arbeitgeberin dazu zu verpflichten, es bis zur Einigung oder Zustimmung des Betriebsrates zu unterlassen, Arbeitnehmern per Personaleinsatzplan Arbeiten zuzuweisen und die Arbeitgeberin weiterhin zu verpflichten, den Betrieb geschlossen zu halten. Hilfsweise beehrte der Betriebsrat, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmern bis zum Ablauf der Betriebsvereinbarung Kurzarbeit keine Arbeitszeiten zuweist und den Betrieb schließt, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung erfolgt ist.

Das ArbG Hamm entschied, dass sich der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats sowohl unmittelbar aus § 87 BetrVG als auch als Durchführungs- und Erfüllungsanspruch aus der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ergebe. Der Arbeitgeberin habe nach der Betriebsvereinbarung nicht zugestanden, die Arbeitszeiten abzurufen. Der Abruf von Arbeitszeiten habe somit der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrats unterlegen und stelle einen Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung dar. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG sei der Unterlassungsanspruch begründet, da die Zuweisung von Arbeitszeiten an die vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmern zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats, ersatzweise der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch Spruch der Einigungsstelle, bedürfe.



Die Anträge des Betriebsrates, der Arbeitgeberin aufzugeben, den Betrieb zu schließen, wurden hingegen zurückgewiesen. Der Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16. April 2020 sehe die Rechtsfolge der Betriebsschließung bis zu einer Regelung zwischen den Betriebsparteien nicht vor. Nach Ansicht des Gerichts handele es sich bei den Arbeitsschutzstandards vom 16. April 2020 nicht um eine Vorschrift zum Gesundheitsschutz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zwar können die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, beziehungsweise deren Einsatz, dazu führen, dass der Arbeitgeber daran gehindert sei, Mitarbeiter ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu beschäftigen. Dem Arbeitgeber stehe es jedoch frei, im Betrieb bis dahin "Dritte" zu beschäftigen, die nicht seinem Direktionsrecht unterworfen sind und vom Betriebsrat nicht vertreten werden.

Gegen den Beschluss wurde Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt. Die Entscheidung ist auch für Personalräte von Interesse, da sich eine vergleichbare Regelung für die Mitbestimmung bei Abruf von Arbeitszeiten in § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG befindet.

*(ArbG Hamm, Beschluss vom 04.05.2020, AZ: 2 BVGa 2/20)*  
[bereits veröffentlicht]

## **Verbot technischer Überwachung zur Sicherstellung der Abstandseinhaltung wegen COVID-19**

Das Arbeitsgericht Wesel hatte sich im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens, mit dem der Betriebsrat die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts geltend machte, mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt, wenn er die Übermittlung und Auswertung der Kameradaten durch einen externen Dienstleister zum Zwecke der Abstandsmessungen aufgrund der Corona-Pandemie nutzt. Das Arbeitsgericht Wesel gab der einstweiligen Verfügung des Betriebsrats ganz überwiegend statt.

Im Betrieb des Arbeitgebers findet eine Betriebsvereinbarung zur Installation und Nutzung von Überwachungskameras Anwendung. Im Rahmen eines Projektes ermittelte der Arbeitgeber durch die auf dem Betriebsgelände installierten Kameras solche Bereiche, in denen die im Betrieb anwesenden Personen die im Rahmen der Corona-Pandemie empfohlenen Sicherheitsabstände nicht einhalten können. Ziel war eine Anpassung der Arbeitsprozesse oder des Layouts, um die Einhaltung der empfohlenen Sicherheitsabstände zu ermöglichen. Die verwendete Anonymisierungssoftware führte die einzelnen Schritte automatisiert durch und übermittelte die erstellten Bilder auf einen Datenserver nach Dublin.

Die Anwendung und Auswertung der Anonymisierungssoftware ging über die mit dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung hinaus, ohne dass hierzu ein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet worden wäre. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber mehrmals aufgefordert, die Übermittlung und Auswertung der Kameradaten zum Zwecke der Abstandsmessungen einzustellen und sein Mitbestimmungsrecht zu wahren.

Das Arbeitsgericht Wesel entschied, dass dem Betriebsrat infolge der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zwar nicht pauschal ein Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber auf Erstellung von Fotos und Videoaufnahmen durch die installierten Kameras zustehe. Der Arbeitgeber sei aber nicht dazu berechtigt, die Übermittlung und Auswertung der Kameradaten durch einen externen Dienstleister zum Zwecke der Abstandsmessungen ohne Beteiligung des Betriebsrats zu nutzen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt seien, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Hierfür können sich die Parteien einer Betriebsvereinbarung bedienen, um allgemein geltende Grundsätze zu regeln. Die Aufnahme und Speicherung durch die im Betrieb bereits installierten Kameras seien von der geltenden Betriebsvereinbarung gedeckt gewesen, die Verarbeitung von Kameraaufnahmen und deren Übermittlung an Dritte zum Zweck von Abstandsmessungen indes nicht. Indem der Arbeitgeber die Aufnahmen der Überwachungskameras zum Zwecke der Bearbeitung an die irischen Datenserver übermittle, verstoße er gegen die Regelungen der Betriebsvereinbarung, die eine Verarbeitung oder Übermittlung an Dritte ausgeschlossen habe. Vorliegend waren die übermittelten Daten zwar anonymisiert, der Arbeitgeber konnte aber nicht glaubhaft machen, dass diese Anonymisierung nicht dauerhaft erfolge und nachträglich wieder aufgehoben werden könne. Damit liegt eine Überwachung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vor, da die erhobenen Verhaltens- oder Leistungsdaten einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden können, also individualisiert oder individualisierbar seien. Da das Kamerasystem im Betrieb installiert sei und laufe, ist auch eine Wiederholungsgefahr für erneute Verstöße des Arbeitgebers gegeben. Etwas Gegenteiliges hat der Arbeitgeber auch nicht vorgetragen.

Ferner besteht ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, da er bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen habe, die der Arbeitgeber auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen habe und bei deren Gestaltung ihm Handlungsspielräume verbleiben. Das Mitbestimmungsrecht bestehe dann, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv gegeben ist und wegen Fehlens einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe betriebliche Regelungen verlange, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Zwar sei im Hinblick auf § 3 Abs. 1 ArbSchG noch keine konkrete Gefährdung festgestellt worden.

Allerdings stelle die Auswertung der Standbilder aus Sicht der Kammer keine der Gefährdungsbeurteilung vorgelagerte Maßnahme, sondern eine Maßnahme der Gefährdungsbeurteilung selbst dar. Die Auswertung des Bildmaterials diene der Feststellung, ob überhaupt entsprechende Gefahren bestehen. Dies sei Sinn und Zweck der Gefährdungsbeurteilung. Die Auswertung von Bildmaterial des Betriebes stelle aus diesem Grund eine Untersuchungsmethode der Gefährdungsbeurteilung dar, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zugestehe.

Die für den Personalrat gleichlautende Regelung befindet sich in § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen. Vergleichend wird der Personalrat bei Gefährdungsbeurteilen nach § 81 BPersVG in Verbindung mit § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG beteiligt.

*(ArbG Wesel, Beschluss vom 24.04.2020, 2BVGa 4/20)*  
[bereits veröffentlicht]

## **Reservedienstleistungen endlich auf die Dienstzeitversorgung von SaZ anrechenbar?**

Der Urteilsbesprechung liegen zwei verwaltungsgerichtliche Entscheidungen zugrunde, die geeignet scheinen, die Dienstzeitversorgung von Soldaten auf Zeit (SaZ), die sich zuvor auch als Reservist in den Dienst der Bundeswehr gestellt hatten, neu zu justieren.

Die erstinstanzlich obsiegenden Kläger begehrten die gerichtliche Überprüfung zweier Bescheide, in denen ihre Dienstzeitversorgung durch die Beklagte unzutreffend ermittelt worden sei.

Zugrunde lag der nachfolgend skizzierte Fall: Die SaZ verfügten bei ihrer Wiedereinstellung über mehrjährige Vordienstzeiten, die neben dem Grundwehrdienstverhältnis im Wesentlichen von Wehrübungen und Reservedienstleistungen geprägt waren.

Die Beklagte vertrat die Auffassung, dass Reservedienstleistungszeiten zwar nach § 2 Soldatengesetz (SG) der (Gesamt-)Wehrdienstzeit zuzurechnen sind, sich ein Übertrag dieser (Gesamt-)Wehrdienstzeit zwecks Berechnung von Dienstzeitversorgungsansprüchen ausscheidender SaZ im Sinne des Soldatenversorgungsgesetz (SVG) jedoch verbiete. Zwar stellen die §§ 2 SG/SVG gleichermaßen auf die „Wehrdienstzeit“ ab, jedoch seien die Normen von ihrem Regelungscharakter keinesfalls vergleichbar.

Zudem sei die gesamte Konzeption der Dienstzeitversorgungsansprüche auf die zivilberufliche Wiedereingliederung ausscheidender SaZ ausgerichtet und könne somit nicht auch solche Zeiten erfassen, die der Soldat in einem Arbeitsverhältnis stehend als üblicherweise kurze Reserveübung ableiste.

Zuletzt seien ergänzende Ansprüche auf Dienstzeitversorgung ausschließlich nach § 13a SVG vorgesehen, der schon nach seinem Wortlaut Reservedienstleistungen nicht berücksichtige.

Dieser restriktiven Auffassung folgten die Verwaltungsgerichte Wiesbaden und Würzburg nicht und entschieden zugunsten der Kläger. Die Entscheidung wurde im Wesentlichen dahingehend begründet, dass § 13a SVG lediglich mögliche Anrechnungsfälle aufzeige und insoweit keinesfalls abschließend sei. Bezüglich des konzeptionellen Arguments wird schlicht festgestellt, dass durchaus Fälle konstruierbar seien, in denen Reservedienstleistende und SaZ vergleichbare Herausforderungen zivilberuflicher Wiedereingliederung zu stemmen hätten. Jedenfalls sei nicht erkennbar, warum der Reservedienst gegenüber anderen Wehrdienstformen schlechter gestellt werden solle. Auch bestehe zwischen den §§ 2 SG/SVG kein aufzulösendes Konkurrenzverhältnis, da die Begriffe, entgegen der Auffassung der Beklagten, identisch seien und insoweit auch denselben Regelungsgehalt aufwiesen.

Verbunden mit der Hoffnung eine spürbare Verbesserung erstritten zu haben, bleibt den betroffenen Soldaten zunächst jedoch nur der Blick auf die Berufungsentscheidung.

*(VG Wiesbaden, Urteil vom 02.06.2020, AZ: 2 K 1534/19. 1A)*  
[nicht veröffentlicht]

*(VG Würzburg, Urteil vom 23.07.2019, AZ: W 1 K 19.281)*  
[bereits veröffentlicht]

# Gesetzgebungs- und Ordnungsverfahren

## Vorläufige Änderung der ZDv A-1420/34

Im Jahr 2019 wurden u.a. die gesetzlichen Regelungen zum soldatischen Arbeitszeitrecht in § 30c SG sowie u.a. der § 50a BBesG mit der Einführung des ATZ geändert. Zum 1. Januar 2020 wurden daran anknüpfend u.a. die §§ 21 und 23 SAZV angepasst. Bis heute offen ist jedoch die entsprechende Überarbeitung der Durchführungsbestimmungen A-1420/34 zur SAZV unter angemessener Beteiligung der Beteiligungsgremien.

Gemäß Aussage des BMVg FÜSK III 5 in dem Anschreiben zu der Regelung kam der Bearbeitungsprozess im Stadium der ministeriellen Vorabstimmung durch die Ereignisse der Corona-Krise ins Stocken. Gleichzeitig würden die Maßnahmen zur Bewältigung der Krise jedoch die dringende Notwendigkeit einer durchgängig stringenten und widerspruchsfreien Vorschriftenlage aufzeigen. Dieses gelte laut dem BMVg insbesondere im Zusammenhang mit den vermuteten, verstärkt aufkommenden Anordnungen des Ausnahmetatbestandes nach § 30c Abs. 4 Nr. 2 SG zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Hilfeleistungen im Rahmen der Amtshilfe gemäß Art. 35 GG.

Vor diesem Hintergrund wurde angewiesen, die Kapitel 3 und 4 der ZDv A-1420/34 nicht mehr anzuwenden. Stattdessen wurde eine vorläufige Regelung erlassen, die rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt wurde. Diese Regelung wurde zunächst nicht unter Beteiligung der entsprechenden Beteiligungsgremien in Kraft gesetzt.

Neben der Ergänzung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Erstellung einsatzbezogener Operationsplanungen unter den Ausnahmetatbestand nach § 30c Abs. 4 Nr. 4 SG beziehen sich die Neuerungen im Wesentlichen auf die Neuordnung des Ausgleichs von besonderen zeitlichen Belastungen bei Diensten im Ausnahmetatbestand. Die mit der Änderung der §§ 21 und 23 Abs. 3 SAZV einhergehende ausschließlich tageweise Betrachtung von Anordnung und Ausgleich findet damit auch auf der Ebene der Durchführungsbestimmungen ihre entsprechende Umsetzung.

In der ZDv wird zudem der Grundsatz des § 23 SAZV fortgeführt, dass aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besondere zeitliche Belastungen vorrangig durch Freizeitausgleich (Freistellung vom Dienst) auszugleichen sind.

## Preise für Bestleistungen - ZDv A-2640/3

Die Zentrale Dienstvorschrift A-2640/3 regelt seit dem 14.07.2020 die Gewährung von Preisen für Bestleistungen, um außergewöhnliche Einzel- oder Teamleistungen von Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu würdigen.

Ziel der Verleihung von Bestpreisen ist neben der Anerkennung beispielhafter Leistungen, u.a. die Steigerung der Attraktivität des Dienstes und die Erhöhung der Dienst- und Berufszufriedenheit. Teamleistungen nehmen hierbei eine besondere Rolle ein und sollen besondere Anerkennung verdienen.

Zuständig für die Vergabe der Bestpreise sind grundsätzlich die Disziplinarvorgesetzten sowie zivile Vorgesetzte in vergleichbarer Dienststellung aller Ebenen und Bereiche. Entsprechendes gilt für das BMVg und die Schulen. Vor Gewährung der Bestpreise ist die jeweilige Interessenvertretung der Auszuzeichnenden zu beteiligen.

Als an die Vorgesetzten gerichtete Handlungsrichtlinie gibt die Dienstvorschrift vor, dass die Preise, insbesondere für Bestleistungen in Form von vorbildlichen Einzel- oder Teamleistungen im Dienst und Beruf, hervorragenden Leistungen von Truppenteilen oder Dienststellen der Bundeswehr und der verbündeten Streitkräfte auf dem Gebiet der Partnerschaftspflege sowie hervorragenden Leistungen in allen Bereichen des Dienst- und Berufsalltages, die in Wettbewerben erbracht werden, vergeben werden sollen. Die Preise können dabei im Rahmen solcher letztgenannten Wettbewerbe auch an Angehörige befreundeter Streitkräfte oder Angehörige der Bundes- oder Landespolizei ausgehändigt werden, sofern diese mit Bundeswehrangehörigen die Wettbewerbe bestreiten.

Zu beachten gilt, dass Einzelpreise grundsätzlich einen Betrag von 50 € und Teampreise einen Betrag von 200 € nicht übersteigen sollen. Bei militärischen Übungen in Wettkampfform gelten diese Wertgrenzen allerdings nicht, da insofern die in der Richtlinie für die Vergabe von Urkunden und Preisen bei Sportveranstaltungen (A1-224/0-1) festgelegten Wertgrenzen entsprechend anzuwenden sind.

Als Bestpreise zählt die Dienstvorschrift beispielhaft auf: Urkunden, Plaketten, Bilder, Abzeichen, Bücher, Medienträger (z. B. CD, DVD, Software) und Gutscheinkarten. Diese Aufzählung ist nicht abschließend und stellt bei der Auswahl der Preise als Leitmotiv den Gedanken voran, dass die Einzelpreise für die damit Ausgezeichneten von bleibendem Wert sein sollen. Preise für Teamleistungen können aber auch vorübergehenden Charakter haben (z.B. in Form eines Wanderpreises). Die Preise sollen deshalb Widmungen oder Gravuren tragen, aus denen die vergebende Dienststelle sowie Datum und Anlass der Auszeichnung hervorgehen.

## Gesetz zur jüdischen Militärseelsorge vom Bundestag beschlossen

Mit dem im Dezember 2019 geschlossenen Staatsvertrag zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und dem Zentralrat der Juden wurde die Einrichtung einer jüdischen Militärseelsorge vereinbart. Dieser Staatsvertrag bildet die Grundlage für das nun im Mai 2020 durch den Deutschen Bundestag beschlossene Gesetz zur Regelung der jüdischen Militärseelsorge, welches zur Umsetzung in innerstaatliches Recht notwendig ist. Bisher war die Militärseelsorge lediglich für evangelische und katholische Christen vorgesehen. Die Erweiterung der Militärseelsorge auf jüdische Soldaten ist ein historischer Schritt, der die vom BMVg angestrebte Vielfalt in der Bundeswehr untermauert.

Bis zu zehn Militärrabbiner sollen schon im Laufe des Jahres nach und nach eingestellt werden und einem Militärbundesrabbiner unterstehen. Das Militärrabbinat soll seinen Sitz in Berlin haben. Darüber hinaus sollen für Hamburg und München und später in Frankfurt und Leipzig Außenstellen entstehen. Nach Informationen aus dem BMVg werden die Militärrabbiner lebenskundlichen Unterricht erteilen und die Soldaten teilweise in die Auslandseinsätze begleiten.

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