

Rauswurf bei Freistellung?

DOPPELMITGLIEDSCHAFT Verliert ein Personalratsmitglied bei einer Vollfreistellung durch die Stufenvertretung oder den Gesamtpersonalrat automatisch seine Mitgliedschaft im örtlichen Personalrat?

VON UWE MELZER

DARUM GEHT ES

1. Doppelmitgliedschaft in einem örtlichen Personalrat und zugleich in der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat ist keine Seltenheit.
2. Solche Doppelmitglieder dürfen auch in der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat vollfreigestellt werden.
3. Umstritten ist neuerdings, ob eine solche Vollfreistellung dann zum Ende des Mandats im örtlichen Personalrat führt.

Nicht selten werden Mitglieder örtlicher Personalräte, die gleichzeitig Mitglied in der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat sind, dort vollfreigestellt. Doch ob das Doppelmitglied daraufhin – zwangsweise – aus dem örtlichen Personalrat ausscheidet und nicht mehr an dessen Sitzungen teilnehmen darf, ist neuerdings umstritten. Das VG Karlsruhe¹ hatte sich jüngst mit einem solchen Fall zu beschäftigen.

Doppelmitgliedschaften sind zulässig

Sowohl die Mitglieder eines örtlichen Personalrats als auch die Mitglieder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats werden von den zum jeweiligen Geschäftsbereich gehörenden Beschäftigten gewählt (§§ 56 i.V.m. 53, 13–15 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften der jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze). Dies sind regelmäßig die Beschäftigten des Geschäftsbereichs derjenigen Dienststelle, für welche die Personalvertretung gebildet wird. Wählbar sind grundsätzlich alle Wahlberechtigten mit den Einschränkungen des §§ 14 ff. BPersVG sowie der entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze.

Für die Wahl einer Stufenvertretung beziehungsweise eines Gesamtpersonalrats folgt daraus: Die wahlberechtigten Beschäftigten dürfen wählen und sind wählbar – ebenso sind diese wahlberechtigt und wählbar für einen örtlichen Personalrat. Damit besteht bei Bildung einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats ein doppeltes aktives und

passives Wahlrecht. Die Beschäftigten wählen sowohl den örtlichen Personalrat als auch die Stufenvertretung bzw. den Gesamtpersonalrat und sind bei beiden Wahlen wahlfähig. Das führt in der Praxis vielfach zu Doppelmitgliedschaften von Personalratsmitgliedern sowohl in der Stufenvertretung beziehungsweise im Gesamtpersonalrat und in einem örtlichen Personalrat. Gerade die Personalratsvorsitzenden von örtlichen Personalräten werden aufgrund ihres bekannten Engagements vor Ort häufig in die Stufenvertretung beziehungsweise den Gesamtpersonalrat gewählt.

Die Streitfrage

Bei einer Doppelmitgliedschaft in einem örtlichen Personalrat und zugleich in einer Stufenvertretung beziehungsweise einem Gesamtpersonalrat wird die Frage aufgeworfen, ob eine Vollfreistellung für die Tätigkeit in einer Stufenvertretung oder einem Gesamtpersonalrat, kombiniert mit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einem örtlichen Personalrat, noch mit den Grundsätzen des Personalvertretungsrechts zu vereinbaren sei.² Denn das vollfreigestellte Personalratsmitglied müsste bei einer hundertprozentigen Freistellung durch die Stufenvertretung oder den Gesamtpersonalrat seine volle Arbeitskraft und Arbeitszeit der Tätigkeit in der Stufenvertretung beziehungsweise im Gesamtpersonalrat widmen. So verbleibe deshalb keine Arbeitszeit für die Erfüllung seiner Aufgaben im örtlichen Personalrat. Da die in beiden Personalvertretungen wahrzunehmenden Aufgaben aber gleichwer-

¹ VG Karlsruhe, Beschluss v. 24.2.2015 – PL 12 K 2251/14 –; Beschwerde rechtshängig am VGH Baden-Württemberg unter PL 15 S 689/15.

² Vogelgesang, ZfPR 2014, 114 ff.

tig seien, befinde sich das Doppelmitglied in einer ständigen unzumutbaren Konfliktsituation: Es könne nicht gleichzeitig seine Pflichten gegenüber der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat erfüllen. Das Doppelmitglied begehe deshalb je nach Wahrnehmung oder Nichtwahrnehmung von Tätigkeiten zu Gunsten der einen oder anderen Seite jeweils schwere Amtspflichtverletzungen. Das spreche gegen die Zulässigkeit einer Doppelmitgliedschaft bei einer Vollfreistellung zu Gunsten einer Personalvertretung. Als Lösung des Konflikts wird eine Teilfreistellung, die eine gleichzeitige Aufgabenerfüllung in beiden Personalvertretungen ermögliche, genannt.³

Unter Bezugnahme auf diese Meinung wurde vor dem VG Karlsruhe die Feststellung eines Ausscheidens eines Doppelmitglieds durch Vollfreistellung nur eines Personalratspremiums begehrt. Mit Inanspruchnahme der Vollfreistellung sei das Doppelmitglied in die Dienststelle, deren Personalrat die Vollfreistellung beschlossen hatte, eingegliedert worden und deshalb gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 5 LPVG-BW

aus dem Personalrat der anderen Dienststelle ausgeschieden, da jeder Beschäftigte nur einer Dienststelle zugeordnet sein könne. Auch habe das Doppelmitglied dadurch seine Wählbarkeit verloren, weil es mangels tatsächlicher Eingliederung bei der abgehenden Dienststelle gemäß § 9 Abs. 1 LPVG-BW i.V.m. § 4 Abs. 1 Satz 1 LPVG-BW nicht mehr wählbar sei.

Das VG Karlsruhe hat im Ergebnis ein Ausscheiden eines Doppelmitglieds aus dem örtlichen Personalrat wegen erfolgter Vollfreistellung durch den Gesamtpersonalrat abgelehnt.

Regeln zum Ausscheiden

Gemäß § 29 Abs. 1 BPersVG erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat unter anderem durch Beendigung des Dienstverhältnisses, Ausscheiden aus der Dienststelle und den Verlust der Wählbarkeit. Die Landespersonalvertretungsgesetze der Länder enthalten entsprechende Vorschriften (siehe Tabelle auf dieser Seite). Teilweise sind diese hinsichtlich der Ausscheidenstatbestände jedoch enger gefasst. So engt etwa § 25 Abs. 1 Nr. 5 LPVG-BW den Tatbestand eines »Ausscheidens aus der Dienststelle« auf ein »Ausscheiden als Beschäftigter aus der Dienststelle« ein.

► Ausscheiden aus der Dienststelle

Ein »Ausscheiden aus der Dienststelle« liegt nur dann vor, wenn das Personalratsmitglied bei fortbestehendem Dienstverhältnis aus derjenigen Dienststelle endgültig ausscheidet, bei welcher der Personalrat/Stufenvertretung/Gesamtpersonalrat besteht.⁴ Das Gleiche gilt auch für einen Geschäftsbereich der Dienststelle. Ein Verlust der Dienststellenzugehörigkeit tritt ein, wenn das rechtliche Band zur Dienststelle nicht mehr existiert. Dies ist regelmäßig bei einer Versetzung des Personalratsmitglieds zu einer anderen Dienststelle der Fall. Hingegen führt eine Abordnung oder Zuweisung von Tätigkeiten nach § 29 BBG oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen nicht zu einem endgültigen Ausscheiden aus der Dienststelle, weil das rechtliche Band zur Dienststelle bestehen bleibt und keine endgültige Lösung von der Dienststelle vollzogen wird.⁵

Durch eine Vollfreistellung einer Stufenvertretung bzw. eines Gesamtpersonalrats für ein Personalratsmitglied, welches zugleich auch Mitglied in einem örtlichen Personalrat

STUFEN- VERTRETUNGEN

Stufenvertretungen sind die Bezirkspersonalräte bei den Behörden der Mittelstufe und die Hauptpersonalräte bei den obersten Dienstbehörden. Dem hierarchischen Verwaltungsaufbau entsprechend, können übergeordnete Dienststellen nachgeordneten Dienststellen bindende Weisungen erteilen und sich Entscheidungen vorbehalten, die (auch) nachgeordnete Dienststellen betreffen. Um trotzdem eine wirksame und lückenlose Vertretung der Interessen der Beschäftigten zu ermöglichen, sieht das Gesetz vor, dass auf der Ebene übergeordneter Dienststellen Stufenvertretungen gebildet werden.

TABELLE

Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Regelungen zum Ausscheiden aus dem Personalrat

Baden-Württemberg	§ 25 Abs. 1
Bayern	Art. 29 Abs. 1
Berlin	§ 26 Abs. 1
Brandenburg	§ 29 Abs. 1
Bremen	§ 26 Abs. 1
Hamburg	§ 30 Abs. 1
Hessen	§ 26
Mecklenburg-Vorpommern	§ 22 Abs. 1
Niedersachsen	§ 25 Abs. 1
Nordrhein-Westfalen	§ 26 Abs. 1
Rheinland-Pfalz	§ 23 Abs. 1
Saarland	§ 28 Abs. 1
Sachsen	§ 29 Abs. 1
Sachsen-Anhalt	§ 28 Abs. 1
Schleswig-Holstein	§ 22 Abs. 1
Thüringen	§ 29 Abs. 1

3 Vogelgesang, a.a.O., 120.

4 Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 8. Aufl., § 29 Rn. 16.

5 OVG Nordrhein-Westfalen 20.6.2011 – 16 B 271/11.PVB –, PersR 2011, 386.



Nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen endet das Personalratsmandat.

ist, wird das rechtliche Band zur Dienststelle nicht gekappt. Das Doppelmitglied bleibt der Dienststelle zugeordnet, bei welcher es wahlberechtigt und wählbar war. Ein Ausscheiden im Sinne eines Verlusts des rechtlichen Bands zur Dienststelle ist damit gerade nicht verbunden. Denn eine Vollfreistellung eines Personalratsmitglieds führt nur dazu, dass das Personalratsmitglied von seinen arbeitsvertraglichen bzw. dienstlichen Pflichten für die Dauer der Vollfreistellung vollständig entbunden wird.⁶ Die Vollfreistellung berührt damit nicht die Pflichten des Doppelmitglieds als Personalratsmitglied des jeweiligen Gremiums, sondern dessen Dienstpflichten. Die Vollfreistellung führt damit gerade nicht zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zu einer Versetzung des Beschäftigten. Durch eine Vollfreistellung einer Stufenvertretung bzw. eines Gesamtpersonalrats geht die Zugehörigkeit zur örtlichen Dienststelle nicht verloren. Ein Ausscheiden aus der Dienststelle durch eine Vollfreistellung eines Doppelmitglieds kommt deshalb nicht in Betracht.

► Verlust der Wählbarkeit

Gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG und den vergleichbaren Vorschriften der Länder erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat durch den Verlust der Wählbarkeit. Da an anderer Stelle die Ausscheidenstatbestände eines »Ausscheidens aus der Dienststelle« sowie »Beendigung des Dienstverhältnisses« geregelt sind, umfasst der Ausscheidenstatbestand des § 29

Abs. 1 Nr. 5 BPersVG nur die Fälle des nach der Wahl eintretenden Verlusts der Wählbarkeit.⁷

Die Wählbarkeit in den Personalrat ist in § 14 Abs. 1 BPersVG geregelt, der auf die Wahlberechtigung gemäß § 13 BPersVG verweist. Danach sind alle Beschäftigten wahlberechtigt, sofern sie nicht infolge Richterspruchs das Recht in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen nicht besitzen oder am Wahltag seit mehr als sechs Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind oder eine Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr ausüben und am Wahltag noch mehr als sechs Monate vom Dienst freigestellt sind oder Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellungsphase befinden. Diese Regelungen sind abschließend.⁸

Ein Ausscheiden aus einem Personalrat kommt daher nur dann in Betracht, wenn ein Personalratsmitglied nachträglich die Wählbarkeit verloren hat.

Gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG verliert ein Beschäftigter nachträglich seine Wahlberechtigung, wenn er länger als drei Monate zu einer Dienststelle abgeordnet wird. Nach § 13

»Doppelmitgliedschaften sind rechtlich zulässig.«

UWE MELZER

Abs. 2 Satz 2 BPersVG gilt dies ausdrücklich nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats freigestellt sind. In den Personalvertretungsgesetzen der Länder sind die Regelungen unterschiedlich. So soll etwa gemäß § 10 Abs. 2 LPVG-NRW bei einer Zuweisung oder Personalgestellung, die länger als sechs Monate andauert, die Wahlberechtigung enden, allerdings nur, wenn der Beschäftigte Dienst- oder Arbeitsleistungen erbringt. Gemäß § 9 Abs. 2 LPVG-BW wird sogar nur auf die Stellung in der Dienststelle (zum Beispiel Aufrücken des Personalratsmitglieds in den leitenden Personenkreis) abgestellt. In keiner der Regelungen

6 BVerwG 14.6.1990 – 6 P 18.88 –, PersR 1990, 290

7 Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 29 Rn. 19.
8 So auch VG Karlsruhe, a.a.O. (Fn. 1).

wird allerdings eine Vollfreistellung eines Personalratsmitglieds durch eine Stufenvertretung oder einen Gesamtpersonalrat als Tatbestand genannt, der zum Verlust der Wählbarkeit in der Stammdienststelle führt.

► Abschließender Charakter

Die gesetzlichen Regelungen zum Ausscheiden aus dem Personalrat sind abschließend. Zu einer ergänzenden Auslegung des § 29 BPersVG und der entsprechenden Vorschriften in den Personalvertretungsgesetzen der Länder gibt es keinen Anlass. Eine planwidrige Regelungslücke ist nicht erkennbar. Sowohl die Landesgesetzgeber wie auch der Bundesgesetzgeber haben das Ausscheiden aus einem Personalrat mit enumerativen Ausscheidensstatbeständen geregelt. Die Aufzählung der Ausscheidensstatbestände ist abschließend. Der Gesetzgeber hat sich bewusst dazu entschlossen, das so zu regeln. Er hat sich bewusst dafür entschieden, die Ausscheidensstatbestände ausdrücklich zu benennen und dies nicht im Wege einer Generalklausel (Auslegungsregelung) zu beschreiben.

Maßgeblich ist in jedem Fall das Ausscheiden aus der Dienststelle als Beschäftigter, wenn also die Eingliederung in die Arbeitsorganisation beendet wird. Nach dem Sinn und Zweck soll es immer nur darauf ankommen, ob ein Personalratsmitglied dauerhaft aus der Arbeitsorganisation derart ausgeschieden ist, so dass er nicht mehr Beschäftigter der Dienststelle ist.

Mehrfachwahlberechtigung eines Beschäftigten

Mit dem Beschäftigtenbegriff des § 4 Abs. 1 BPersVG und der vergleichbaren Regelungen der Länder wird regelmäßig zur Feststellung einer Beschäftigung auf die rechtliche Zugehörigkeit zur Dienststelle und die durch die tatsächliche Beschäftigung bewirkte Eingliederung in die Dienststelle abgestellt. Ausdrücklich angeknüpft wird in neueren Fassungen von Personalvertretungsgesetzen, wie etwa in der Neufassung des § 4 LPVG-BW, an die dienstrechtliche und arbeitsvertragliche Bindung an die Dienststelle. Beschäftigte, die zur Dienst- oder Arbeitsleistung in die Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers im Wege der Abordnung, Zuweisung oder

Personalgestellung eingegliedert sind, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur abgebenden Dienststelle aber bestehen bleibt, bleiben deshalb in der abgebenden Dienststelle wahlberechtigt (Mehrfachwahlberechtigung).

Selbst wenn also ein Personalratsmitglied durch eine Vollfreistellung als Mitglied einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats für die Dienststelle, bei welcher die Stufenvertretung oder der Gesamtpersonalrat gebildet ist, als ein dort eingegliedertes Beschäftigter angesehen werden würde, käme es dadurch nicht zu einem Verlust der Wählbarkeit bei der »abgebenden Dienststelle«.

Keine Neu-Eingliederung

Das in der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat vollfreigestellte Personalratsmitglied wird durch die Vollfreistellung nicht in die Dienststelle der Stufenvertretung beziehungsweise des Gesamtpersonalrats eingegliedert.

Denn die Personalvertretungen sind nicht befugt, die der Dienststellenleitung obliegenden Befugnisse wahrzunehmen. Ein Personalrat kann deshalb eine Versetzung oder eine Abordnung nicht beschließen. Das bedeutet, dass eine Stufenvertretung oder ein Gesamtpersonalrat mit einem Beschluss über eine Vollfreistellung weder eine Versetzung noch eine Abordnung beschließen könnte. Die Umdeutung eines solchen Beschlusses in eine Abordnung oder eine Versetzung verbietet sich deshalb. Es liegt schlicht nicht in der Regelungskompetenz einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats, solche Versetzungen oder Abordnungen zu beschließen. Ein bloßer Beschluss über eine Vollfreistellung beendet deshalb das Beschäftigungsverhältnis des vollfreigestellten Doppelmitglieds in seiner Stammdienststelle nicht.

Ehrenamtlichkeit der Personalratstätigkeit

Personalratsmitglieder führen gemäß § 46 Abs. 1 BPersVG und den vergleichbaren Regelungen der Länder ihr Amt ehrenamtlich. Sie haben damit ein öffentliches Ehrenamt, mit dem eine Vergütung nicht verbunden ist.⁹

Mit der Freistellung werden Personalratsmitglieder für die Ausübung ihres öffentlichen Ehrenamts von ihren Arbeitspflichten oder Dienstpflichten befreit.¹⁰ Vollfreigestellte Personalratsmitglieder sind vollständig von ihren

GESAMT-PERSONALRÄTE

Ein Gesamtpersonalrat wird gebildet in einer personalvertretungsrechtlich aufgespaltenen Dienststelle, der Gesamtdienststelle. Das gilt etwa, wenn neben der Hauptdienststelle weitere personalvertretungsrechtlich verselbstständigte Nebenstellen bestehen. Neben den einzelnen örtlichen Personalräten wird – für die Gesamtdienststelle – dann ein Gesamtpersonalrat gewählt. Gesamtpersonalräte sind keine Stufenpersonalräte und den örtlichen Personalräten nicht übergeordnet. Sie sind regelmäßig zuständig für Angelegenheiten, die alle Beschäftigten der Gesamtdienststelle betreffen.

⁹ Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 46 Rn. 4.
¹⁰ BVerwG 14.6.1990 – 6 P 18.88 –, PersR 1990, 290.

Arbeitspflichten oder Dienstpflichten durch die Vollfreistellung befreit.

Die Art und Weise der Ausübung des öffentlichen Ehrenamts ist dem jeweiligen Personalratsmitglied anheimgestellt. Die Amtspflichten eines Personalratsmitglieds unterscheiden nicht zwischen vollfreigestellten, teilfreigestellten und nicht freigestellten Personalratsmitgliedern. Sie gelten für alle Personalratsmitglieder gleich.

Verletzt ein vollfreigestelltes Personalratsmitglied seine Amtspflichten als Personalratsmitglied, kann es aus dem Personalrat ausgeschlossen werden. Das Verfahren und die Voraussetzungen eines Ausschlusses aus einem Personalrat regeln § 28 Abs. 1 BPersVG und die vergleichbaren Regelungen der Länder. Danach kann ein Personalratsmitglied auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft durch Beschluss des Verwaltungsgerichts den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschlossen werden. Andere Ausschlussmöglichkeiten sieht das Gesetz nicht vor. Diese sind abschließend.

BEISPIELE

Ausschluss aus dem Personalrat¹¹

- bei Verletzung der Schweigepflicht
- bei Verstoß gegen die Friedenspflicht
- bei parteipolitischer Agitation in der Dienststelle
- bei beharrlicher Weigerung, an Personalratssitzungen teilzunehmen
- bei häufigem unentschuldigtem Fernbleiben von der Personalratssitzung

Keine Amtspflichtverletzung

Die Auffassung¹², wonach ein vollfreigestelltes Doppelmitglied wegen der Vollfreistellung durch eine Stufenvertretung beziehungsweise einen Gesamtpersonalrat keine Arbeitszeit für die Erfüllung seiner Aufgaben im örtlichen Personalrat aufwenden könne und es sich deshalb in einer ständigen unzumutbaren Konfliktsituation befinde, weil es nicht gleichzeitig

seine Pflichten gegenüber dem örtlichen Personalrat und dem Gesamtpersonalrat erfüllen könne, und dieses mit den Grundsätzen des Personalvertretungsrecht nicht zu vereinbaren sei, begründet keine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten eines Doppelmitglieds.

Denn Personalratsarbeit ist ein öffentliches Ehrenamt. Doppelmitgliedschaften in einem Personalrat und einem Gesamtpersonalrat führen zu zwei öffentlichen Ehrenämtern. Es ist nicht ersichtlich, weshalb ein vollfreigestelltes Gesamtpersonalratsmitglied nicht an den Sitzungen eines örtlichen Personalrats und des Gesamtpersonalrats teilnehmen können soll. Dies können bereits nicht vollfreigestellte Mitglieder der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich nicht vorgesehen, dass mit der Wahl eines Beschäftigten in einen Gesamtpersonalrat eine Mitgliedschaft in einem örtlichen Personalrat durch Verlust der Wählbarkeit endet. Damit ist immanant vom Gesetzgeber im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative entschieden worden, dass Personalratsmitglieder auch Mitglieder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats sein können und dass es zu Überschneidungen bei der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit kommen kann.

Eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten in dem Sinne, dass die Pflichtverletzung schwerwiegend ist und ein mangelndes Pflichtbewusstsein des Personalratsmitglieds erkennen lässt, ist eine Doppelmitgliedschaft gerade nicht. Daran ändert eine Vollfreistellung nichts. Denn diese bezieht sich nur auf eine Befreiung von den arbeitsvertraglichen Pflichten und den Dienstpflichten des freigestellten Personalratsmitglieds.

Resümee

Die Vollfreistellung eines Doppelmitglieds durch eine Stufenvertretung oder einen Gesamtpersonalrat führt nicht zu dessen Ausscheiden aus dem örtlichen Personalrat. Alles andere wäre eine Verfälschung des Wählerwillens und eine Missachtung der Beschlusskompetenz der Personalratsgremien über Freistellungen von Personalratsmitgliedern. ◀



Uwe Melzer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwälte Melzer | Kempner | Braun, Stuttgart.

¹¹ Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 28 Rn. 10c ff.
¹² Vogelgesang, a.a.O., 120.