

Online – Fachvortrag am 20. Februar 2024

**Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit –
Die gesundheitliche Eignung**

Rechtsgrundlage: Artikel 33 Grundgesetz

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

(3) Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnisse oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums aus Artikel 33 Absatz 5 GG

- Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mit beiderseitiger besonderer Treuepflicht.
- Der Beamte muss jederzeit für den Staat und seine verfassungsmäßige Ordnung eintreten.
- Der Beamte muss die Interessen der Gesamtheit und die Interessen seines Dienstherrn wahrnehmen.
- Der Beamte hat eine besondere öffentlich-rechtliche Dienstleistungspflicht unter dauerndem und vollständigem Einsatz der gesamten Persönlichkeit. Er ist für sein Handeln persönlich verantwortlich, unterliegt aber der Gehorsamspflicht.
- Der Beamte darf sich in amtlicher Funktion nicht mit einer politischen Partei oder einem Wahlbewerber identifizieren (Neutralitätsprinzip).
- Der Beamte wird grundsätzlich auf Lebenszeit ernannt (Lebenszeitprinzip). Dabei wird ihm ein konkretes Statusamt (Besoldungsgruppe) übertragen, das ihm nicht mehr genommen werden kann, außer aufgrund einer Disziplinarmaßnahmen nach einem schweren Dienstvergehen (Ämterstabilität). Er hat das Recht, die Amtsbezeichnung zu führen.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums aus Artikel 33 Absatz GG

- Der Beamte hat ein Recht auf lebenslange Zahlung seiner amtsangemessenen Bezüge, als Ruhestandsbeamter allerdings nur in Form der niedrigeren Ruhestandsbezüge (Alimentationsprinzip).
- Der Beamte hat Anspruch auf einen amtsmäßigen Unterhalt für sich und seine Familie und im Falle seines Todes auf amtsmäßige Versorgung seiner hinterbliebene Familienmitglieder auf der Grundlage der zuletzt innegehabten Amtsbezüge.
- Der Beamte hat ein Recht darauf, entsprechend seines Amtes angemessen beschäftigt zu werden.
- Der Beamte hat das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen und Personalvertretungen zu bilden.
- Der Beamte unterliegt einem Streikverbot (str.).
- Der Dienstherr hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten.
- Es besteht eine einseitige Regelung des Dienstverhältnisses durch den Gesetzgeber. Vertragliche Absprachen als Grundlage des Dienstverhältnisses sind nicht erlaubt.
- Der Beamte muss dienstlich und privat ein amtsmäßiges persönliches Verhalten zeigen (Amtsverschwiegenheit und achtungswürdiges Verhalten).
- Es besteht ein gesetzlich geregeltes Disziplinarverfahren bei Verletzung von Amtspflichten

Welche Bedeutung haben die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ?

Nach Art. 33 Abs. 5 GG ist das Recht des öffentlichen Dienstes „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.“

Das Bundesverfassungsgericht definiert diese Grundsätze unter anderem als den „Kernbestand von Strukturprinzipien, die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind“ (vgl. BVerfGE 8, 332).

Welche Bedeutung haben die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ?

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in mehreren Entscheidungen betont, dass diese Vorschrift nur jenen Kernbestand von Strukturprinzipien der Institution des Berufsbeamtentums schützt, die allgemein als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind.

Zum Kernbereich gehören nach Auffassung des BVerfG diejenigen Grundsätze, ohne die das Berufsbeamtentum in seinem Charakter grundlegend verändert würde.

Mit der ersten Föderalismusreform wurde Artikel 33 Absatz 5 GG ergänzt durch den Zusatz „...und fortzuentwickeln“.

Die hergebrachten Grundsätze sind also keine ewig geltenden Grundsätze. Sie sind vielmehr gemäß der sich ständig ändernden gesellschaftlichen Verhältnissen weiterzuentwickeln. Auch an das Europarecht und an völkerrechtliche Verträge sind sie anzupassen.

Was bedeutet „die hergebrachten Grundsätze fortentwickeln“?

Das Recht des öffentlichen Dienstes ist gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Dem Wortlaut nach sind also nicht die Grundsätze selbst fortzuentwickeln, sondern das Recht des öffentlichen Dienstes.

Unter Beachtung der bisherigen Rechtsprechung soll also das Recht des öffentlichen Dienstes nur unter Berücksichtigung derjenigen Grundsätze fortentwickelt werden, die die Verfassungs- und Verwaltungsgerichtsbarkeit als unverzichtbar für ein Berufsbeamtentum ansieht. Dem steht allerdings entgegen, dass die Bundesrepublik Deutschland Mitglied der Europäischen Union und an diverse völkerrechtliche Konventionen gebunden ist.

Rechtsprechung des BVerwG

- Probe, Lebenszeit und Widerruf
- Rechtsgrundlage
 - Artikel 33 Absatz 2 GG
 - § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamStG)

„Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen“
 - Artikel 33 Absatz 5 GG (Lebenszeitprinzip; Alimentationsprinzip)
- Eignung:
 - Fachlich
 - Charakterlich
 - Körperlich
 - Geistig

Rechtsprechung des BVerwG bis 2013(1)

Bis zum Urteil des BVerwG aus Juli 2013 galt:

„Der Beamte muss in körperlicher und psychischer Hinsicht den Anforderungen des Amtes gewachsen sein. Die Eignung in gesundheitlicher Hinsicht ist in der Regel nach dem allgemeinen Maßstab gegeben, wenn sich nach der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn künftige Erkrankungen des Beamten und dauernde vorzeitige Dienstunfähigkeit mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit ausschließen lassen.“

BVerwG, Urteil vom 18.07.2001, BVerwG 2 A 5.00

BVerwG, Beschluss vom 23.04.2009, BVerwG 2 B 79.08

Rechtsprechung des BVerwG bis 2013(2)

- Was bedeutet das?

Dazu musste der Dienstherr auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens die Prognose treffen, dass der Beamte voraussichtlich die Pensionsgrenze erreichen wird, ohne dienstunfähig zu werden.

- **Problem:** Keine seriöse Prognose möglich, da zum Zeitpunkt der amtsärztlichen Untersuchung weit in die Zukunft geschaut werden muss und zum Beispiel nicht der medizinische Fortschritt einbezogen werden kann. Deswegen hat das BVerwG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, da es sich dabei um eine unverhältnismäßige Einschränkung des Rechts aus Artikel 33 Absatz 2 GG auf Zugang zu einem öffentlichen Amt handelt.

Neue Rechtsprechung des BVerwG (1)

*„Daher kann der Dienstherr einem Bewerber die gesundheitliche Eignung für die angestrebte Laufbahn nur dann absprechen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, er werde mit **überwiegender** Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder er werde mit **überwiegender** Wahrscheinlichkeit bis zur Pensionierung über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen (im Anschluss an das Urteil vom 25. Juli 2013). Dabei kann die gesundheitliche Eignung nur im Hinblick auf Erkrankungen, insbesondere chronische Erkrankungen verneint werden, nicht aber unter Berufung auf gesundheitliche Folgen, die mit dem allgemeinen Lebensrisiko, wie z.B. einem Unfall bei sportlichen Aktivitäten des Bewerbers, verbunden sind.“*

Neue Rechtsprechung des BVerwG (2)

„Ist zum Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe oder auf Lebenszeit eine Erkrankung des Bewerbers bereits bekannt, so ist der Eintritt der dauernden Dienstunfähigkeit des Bewerbers vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze oder von regelmäßigen und erheblichen Ausfallzeiten über Jahre hinweg überwiegend wahrscheinlich, wenn für die Richtigkeit dieser Annahme nach objektiven Gesichtspunkten derart gewichtige Gründe sprechen, dass andere denkbare Möglichkeiten vernünftigerweise nicht maßgeblich in Betracht kommen.“

BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – 2 C 16.12 – Rn.27

Neue Rechtsprechung des BVerwG (3)

„Lassen sich vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit oder krankheitsbedingte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten nach Ausschöpfen der zugänglichen Beweisquellen weder feststellen noch ausschließen („non liquet“), so geht dies zu Lasten des Dienstherrn. Denn die Voraussetzungen für die Annahme der mangelnden gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Sinne von § 31 Abs. 1 BBG a.F. sind nicht erfüllt.“

BVerwG, Urteil vom 30.Oktober 2013- 2 C 16.12 – Rn.28

Neue Rechtsprechung des BVerwG (4)

„Bloße Zweifel des Dienstherrn an der gesundheitlichen Eignung des Bewerbers, die den genannten Anforderungen nicht genügen, sind dagegen unerheblich. Soweit der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung für die Annahme mangelnder gesundheitlicher Eignung des Bewerbers auch „nachhaltige Zweifel“ des Dienstherrn, insbesondere aufgrund von erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten, hat ausreichen lassen, wird diese aufgegeben. Auch bei längeren oder wiederkehrenden krankheitsbedingten Fehlzeiten während der Probezeit ist auf der Grundlage aussagekräftiger ärztlicher Stellungnahmen zu klären, ob der Beamte wegen der diesen Fehlzeiten zugrundeliegenden Erkrankung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden muss. Gleiches gilt, wenn der Beamte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten aufweisen wird.“

BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013- 2 C 16.12- Rn.29

Neue Rechtsprechung des BVerwG (5)

„Bloße Zweifel des Dienstherrn an der gesundheitlichen Eignung des Bewerbers, die den genannten Anforderungen nicht genügen, sind dagegen unerheblich. Soweit der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung für die Annahme mangelnder gesundheitlicher Eignung des Bewerbers auch „nachhaltige Zweifel“ des Dienstherrn, insbesondere aufgrund von erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten, hat ausreichen lassen, wird diese aufgegeben. Auch bei längeren oder wiederkehrenden krankheitsbedingten Fehlzeiten während der Probezeit ist auf der Grundlage aussagekräftiger ärztlicher Stellungnahmen zu klären, ob der Beamte wegen der diesen Fehlzeiten zugrundeliegenden Erkrankung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden muss. Gleiches gilt, wenn der Beamte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten aufweisen wird.“

BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013- 2 C 16.12- Rn.29

Neue Rechtsprechung des BVerwG (6)

„Ausdrücklich festgehalten hat das Bundesverwaltungsgericht aber daran, dass es dem Dienstherrn obliegt, die körperlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn zu bestimmen, und ihm hierbei ein weiter Einschätzungsspielraum zusteht.“

BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013- 2 C 16.12- Rn.18

„Der Dienstherr kann die bereits verfassungsrechtlich und einfachgesetzlich normierte Zugangsschranke der körperlichen Eignung durch Verwaltungsvorschriften ausgestalten, die eine Verwaltungspraxis nach einheitlichen und gleichmäßigen Maßstäben sicherstellen.“

OVG NRW, Urteil vom 28. Juni 2018- 6 A 206/17-Rn.67

„Allein aus dem Umstand, dass eine Erkrankung in der PDV 300 aufgeführt ist, kann aber nicht ohne weitere einzelfallbezogene Prüfung auf die Polizeidienstuntauglichkeit geschlossen werden. Vielmehr ist auch in dem Fall, wenn eine Erkrankung der PDV 300 als Merkmal genannt ist, das die Polizeidiensttauglichkeit "grundsätzlich" ausschließt, dies der gerichtlichen Überprüfung zugänglich. Die individuellen Umstände des jeweiligen Einzelfalls, insbesondere die konkreten Auswirkungen einer dort aufgeführten Erkrankung auf eine Einsatzfähigkeit im Polizeivollzugsdienst, sind dabei in den Blick zu nehmen.“

OVG NRW, Beschluss vom 15. September 2022 -6 B 994/22-Rn.19

Neue Rechtsprechung des BVerwG (7)

Der Dienstherr ist dabei sogar an seine Beurteilung bei der Einstellung eines Beamten auf Probe gebunden. Ändert sich die Gesundheitssituation in der Probezeit nicht, muss der auf Probe eingestellte Beamte auch auf Lebenszeit übernommen werden.

„War die Erkrankung einer Probebeamtin bereits vor der Begründung dieses Beamtenverhältnisses bekannt, so darf der Dienstherr die gesundheitliche Eignung der Beamtin bei der anstehenden Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit nur dann im Hinblick auf diese Erkrankung verneinen, wenn sich die Grundlagen ihrer Bewertung inzwischen geändert haben (Urteil vom 30. Oktober 2013 – BVerwG 2 C 16.12 -). Das ärztliche Gutachten vom 8. August 2005, aufgrund dessen die Klägerin zur Beamtin auf Probe ernannt wurde, war von einem Amtsarzt erstellt worden, der dem Bereich des Beklagten zuzurechnen ist.“

Maßgeblicher Zeitpunkt: Ablauf der Probezeit, nicht Erlass der letzten Verwaltungsentscheidung

BVerwG, Beschluss vom 13. Dezember 2013 – 2 B 37/13 –Rn.24;12

Entspricht der Bewerber den Anforderungen des jeweiligen Amtes in gesundheitlicher Sicht?

Beispiele:

- BMI
- Adipositas
- Chronische Erkrankungen
- Psychische Erkrankungen
- Suchterkrankungen

Umgang: Erkrankungen beim Amtsarzt angeben ? Ja !

Rechtsfolge einer verschwiegenen Erkrankung ?

Rücknahme der Ernennung § 12 BeamStG

Rechtsschutz (1)

- Verwaltungsgerichtsbarkeit
- Materielle Beweislast liegt bei Beamt*innen

Der Einstellungsbewerber trägt...

„...die materielle Beweislast für die erforderliche Eignung (BVerwG, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 2 A 2.16 – NVwZ 2017, 232 Rn. 30). Er ist – anders als im Falle der Feststellung einer Dienstunfähigkeit von bereits ernannten Beamten (vgl. BVerwG, Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13 – BVerwGE 150, 1 Rn. 9) oder der hierauf Bezug nehmenden Entlassung eines Beamten auf Probe nach § 34 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBG (vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – 2 C 16.12 – BVerwGE 148, 204 Rn. 40) – mit dem Risiko der Nichterweislichkeit seiner gesundheitlichen Eignung belastet“

BVerwG, Beschluss vom 11. April 2017-2 VR 2/17-, Rn.13

Rechtsschutz (2)

- Volle Überprüfbarkeit der Entscheidung durch Gericht

„Die Verwaltungsgerichte haben über die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern zu entscheiden, ohne an tatsächliche oder rechtliche Wertungen des Dienstherrn gebunden zu sein; diesem steht insoweit kein Beurteilungsspielraum zu.“

„Wie dargestellt hat der Dienstherr die gesundheitliche Eignungsprognose auf der Grundlage einer fundierten medizinischen Tatsachengrundlage zu treffen. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, dass die Verwaltungsgerichte im Gegensatz zum Dienstherrn gehindert wären, sich auf dieser Grundlage ein eigenverantwortliches Urteil über die voraussichtliche Entwicklung des Gesundheitszustandes und die Erfüllung der dienstlichen Anforderungen zu bilden.“

BVerwG, Urteil vom 25.Juli 2013 – 2 C 12/11- Rn. 24;28

Rechtsschutz (3)

- Keine Bindung der Gerichte an amtsärztliche Ergebnisse, um effektiven Rechtsschutz nach Artikel 19 Absatz 4 GG zu gewährleisten

„(1) Soweit nach diesem Grundgesetz ein Grundrecht durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes eingeschränkt werden kann, muss das Gesetz allgemein und nicht nur für den Einzelfall gelten. Außerdem muss das Gesetz das Grundrecht unter Angabe des Artikels nennen.

(2) In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden.

(3) Die Grundrechte gelten auch für inländische juristische Personen, soweit sie ihrem Wesen nach auf diese anwendbar sind.

(4) Wird jemand durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt, so steht ihm der Rechtsweg offen. Soweit eine andere Zuständigkeit nicht begründet ist, ist der ordentliche Rechtsweg gegeben. Artikel 10 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013- 2 C 12/11-Rn. 25

- Rechtzeitige Beratung und Vertretung durch ver.di Rechtsschutz oder Rechtsanwältin/Rechtsanwalt

Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Einstellung(1)

Bei **Einstellung** nur in bedingtem Maße ein MBR.

Beispiel § 78 BPersVG (s.vgl.LPersVG):

(1) Der Personalrat bestimmt mit in Personalangelegenheiten bei

*1. **Einstellung,***

2.....

(2)...

(3)..

(4)...

*(5) Der Personalrat kann in den Fällen des Absatzes 1 **seine Zustimmung verweigern**, wenn*

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Absatz 1 Nummer 12 verstößt,

2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der oder die betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werden.

Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Einstellung(2)

Der Personalrat darf seine Zustimmung zur Einstellung nur verweigern, wenn einer der Versagungsgründe des § 78 Absatz 5 BPersVG vorliegt, also insbesondere, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt.

Der Personalrat kann also beispielsweise rügen:

- die Einstellung verstoße gegen den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG)
- die Einstellung verstoße gegen Diskriminierungsverbote des AGG (vgl. § 24 AGG)
- die Dienststelle habe ohne Zustimmung des Personalrats von einer Ausschreibung der Stelle abgesehen.

Was die Beurteilung von Eignung, Befähigung (und ggf. fachlicher Leistung) der Bewerber betrifft, steht dem Dienstherrn bekanntlich ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Auch der Personalrat kann daher nur eine rechtswidrige Überschreitung der Grenzen dieses Beurteilungsspielraums rügen.

Das bedeutet: Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung nur dann verweigern, wenn die Dienststelle bei der Eignungsbeurteilung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat; dagegen darf der Personalrat seine Ablehnung nicht damit begründen, dass er sein eigenes Werturteil über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Bewerbers an die Stelle der Beurteilung durch den Dienststellenleiter setzt.

Praktisch bedeutet dies: Die Dienststelle muss den Personalrat über die geplante Einstellung unterrichten - und damit auch über die Gründe der Auswahlentscheidung und die Mitbewerber; dabei sind dem Personalrat auch die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen. Ein eigentliches Mitbestimmungsrecht bei der Auswahlentscheidung selbst steht dem Personalrat aus den genannten Gründen und Einschränkungen nicht zu.

Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamStG-Beispiele

Das MBR des Personalrats hängt bei Feststellung der Dienstunfähigkeit davon ab, ob es sich um eine Maßnahme handelt oder nur um eine vorbereitende Verwaltungshandlung handelt.

Beispiele:

- BVerwG, Beschluss vom 05.11.2010- 6 P 18.09 -
 - Mitbestimmungsrecht des PR, da Allzuständigkeit des PR (SH) und Maßnahme
- OVG Lüneburg, Beschluss vom 30.01.2014-5 LA 207/13-
 - nur vorbereitende Verwaltungshandlung, so dass keine Mitbestimmungsrecht des PR
- VG Stuttgart, Beschluss vom 12.02.2018-10 K 1859/18-
 - kein Mitbestimmungsrecht des PR, da nur vorbereitende Verwaltungshandlung und keine Maßnahme
- OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 06.11.2013- 2 B 10922/13-
 - kein Mitbestimmungsrecht des PR, da keine Zuständigkeit im LPersVG gegeben
- OVG Bremen, Beschluss vom 31.05.2017- 6 LP 37/16-
 - Allzuständigkeit des PR und Maßnahme, so das Mitbestimmungsrecht des PR

Aktuelle Rechtsprechung: Fallbeispiele(1)

- VG Minden, Beschluss vom 24.08.2023- 12 L 648/23-

„Dem Dienstherrn ist bei der Beantwortung der Frage, ob der einzelne Bewerber den laufbahnbezogen festgelegten Voraussetzungen in gesundheitlicher Hinsicht genügt, kein Beurteilungsspielraum eröffnet. Es obliegt ihm aber, die körperlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn zu bestimmen, wobei ihm ein weiter Einschätzungsspielraum zusteht.“

„Maßstab für die Frage der Polizeidiensttauglichkeit ist, ob der Bewerber unter Zugrundelegung der tätigkeitsspezifischen Anforderungen im Polizeivollzugsdienst diesen prognostisch gewachsen sein wird.“

- VG Düsseldorf, Beschluss vom 05.07.2021-2 L 241/21

„Da der Polizeivollzugsdienst Tätigkeiten mit sich bringt, die in besonderem Maße körperliche Leistungsfähigkeit erfordern, ist es sachgerecht, von einem einer Polizeibeamtin bzw. eines Polizeibeamten ein hohes Maß an körperlicher Eignung zu verlangen. Der Polizeivollzugsdienst stellt besondere Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit, insbesondere muss der Polizeivollzugsbeamte jederzeit, an jedem Ort und in jeder Stellung einsetzbar sein, die seinem statusrechtlichen Amt entspricht.“

„Die materielle Beweislast für die erforderliche gesundheitliche Eignung trägt die Einstellungsbewerberin bzw. der Einstellungsbewerber.“

Aktuelle Rechtsprechung: Fallbeispiele(2)

- OVG NRW, Beschluss vom 21.02.2020-6 B 1682/19-
*Ablehnung der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen **Adipositas III** und der damit verbundenen überwiegenden Wahrscheinlichkeit der dauernden Dienstunfähigkeit bei einem Gewerbeobersekretärsanwärter.*
- OVG NRW, Beschluss vom 13.01.2020- 6 A 421/19-
„Die Verwaltungsgerichte haben über die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern zu entscheiden, ohne an tatsächliche oder rechtliche Wertungen des Dienstherrn gebunden zu sein; diesem steht insoweit - wie auch bei der Beurteilung der Dienstunfähigkeit als Voraussetzung für die vorzeitige Versetzung eines Beamten in den Ruhestand - kein Beurteilungsspielraum zu.“
„Der Dienstherr darf einem Bewerber die gesundheitliche Eignung nur absprechen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, er werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze dienstunfähig werden oder bis zur Pensionierung über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen.“ (psychische Erkrankung: Angststörung einer Lehrkraft)

Noch Fragen?

