

UPDATE DIENSTRECHT

2. Mannheimer Forum für Personalmanagement Donnerstag, 27. April 2023, 10.15 – 10.40 Uhr

VRaVGH Prof. Dr. Jan Bergmann, LL.M.eur.
<https://www.ivr.uni-stuttgart.de/institut/team/Bergmann-00002/>

Übersichtsgliederung

- A. Themenblock „Einstellungshindernisse“
- B. Themenblock „Besoldung“
- C. Themenblock „Beurteilung und Auswahlverfahren“
- D. Themenblock „Konkurrentenstreit“
- E. Themenblock „Versetzung“
- F. Themenblock „Dienstunfälle“
- G. Themenblock „Entlassungen“
- H. Themenblock „Ruhestand“

A. Themenblock „Einstellungshindernisse“

=> Die gesetzliche Tattoo-Regelung

VGH BW, B. v. 12. Juli 2018 – 4 S 1439/18

Die Ablehnung der Einstellung in den öffentlichen Dienst aufgrund von Tätowierungen bedarf einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Regelung.

=> seit 07.07.2021: § 7 I 2 BBG n.F. (+ § 7 BeamStG n.F.)

- (1) In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer
1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit
 - a) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
 - b) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
 - c) eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt,
 2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
 3. die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzt.

In das Beamtenverhältnis darf nicht berufen werden, wer unveränderliche Merkmale des Erscheinungsbilds aufweist, die mit der Erfüllung der Pflichten nach § 61 Absatz 2 nicht vereinbar sind.

§ 61 BBG

(1) Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben die übertragenen Aufgaben uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen. Ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordern.

(2) *Beamtinnen und Beamte haben bei der Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug auch hinsichtlich ihres Erscheinungsbilds Rücksicht auf das ihrem Amt entgegengebrachte Vertrauen zu nehmen. Insbesondere das Tragen von bestimmten Kleidungsstücken, Schmuck, Symbolen und Tätowierungen im sichtbaren Bereich sowie die Art der Haar- und Bartracht können eingeschränkt oder untersagt werden, soweit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten dies erfordert.*

=> Der arglistig täuschende Polizist

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07. April 2022 - OVG 4 S 7/22

Die Rücknahme einer Ernennung wegen arglistiger Täuschung (§ 12 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG; hier: verschwiegene Vorstrafe) ist ausgeschlossen, wenn der durch § 53 Abs. 1 Nr. 1 BZRG privilegierte Beamte nicht gemäß § 53 Abs. 2 BZRG belehrt worden war. Bestimmte Straftäter dürfen sich bei geringen Verurteilungen nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 BZRG als unbestraft bezeichnen. Die Behörde kann aber darüber belehren, dass kein Recht zum Verschweigen aus § 53 Abs. 1 Nr. 1 BZRG ihr gegenüber besteht. Dann muss der Bewerber die Wahrheit sagen.

=> Stolz und Ehre

OVG Koblenz, Beschluss vom 08. Dezember 2022 – 2 B 10974/22.OVG

Wegen eines in der traditionellen "Old English"-Schriftart gestochenen "Loyalty, Honor, Respect, Family"-Tattoos, welches sich über den gesamten Rücken erstreckt, durfte das Land einen Polizeibewerber ablehnen. Das Tattoo deute auf ein "archaisches und überkommenes Wertesystem" hin. Zudem finde die Wortwahl und Schriftart eine weitgehende Entsprechung in Inhalten der zwischenzeitlich zerschlagenen rechtsextremistischen Gruppierung „Oldschool Society“.

=> Der modernisierte Einstellungsklassiker: Rassistischer Chatter

VG Gießen, Urteil vom 04. August 2021 – 5 K 509/20

Keine Übernahme eines Polizeianwärters in Polizeidienst wegen aktiver Teilnahme an rechter WhatsApp-Gruppe.

=> Kommunikationsabbruchpflicht?

VG Osnabrück, Urteil vom 23. Dezember 2021 – 9 B 3/20

Eine Geisteshaltung, die Vorurteile gegenüber Ausländerinnen und Ausländern und die Ablehnung von Migration beinhaltet, ist nicht automatisch mit einer Ablehnung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und damit mit einem Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht gleichzusetzen.

Eine Beamtin oder einen Beamten trifft keine Pflicht, bei jedem ihr bzw. ihm übersandten dümmlichen, pornographischen, ausländerfeindlichen oder sonst unangemessenen Bild die Kommunikation mit dem Kommunikationspartner mittels eines Messengerdienstes abzubrechen.

=> Der rechtserfahrene Soldat

BVerwG, Beschluss vom 02. Juni 2021 – 1 WB 18/20

Ein Soldat kann bei einem hinreichend konkreten Verdacht verfassungswidriger Betätigung von einem Dienstposten wegversetzt werden, der für die demokratisch-rechtsstaatliche Ausrichtung der Bundeswehr von hervorgehobener Bedeutung ist (hier: Nachrichtenoffizier beim Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst).

Eine frühere Mitgliedschaft und Funktionärsstellung in einer politischen Organisation, die zu einem späteren Zeitpunkt vom Bundesamt für Verfassungsschutz als Verdachtsfall eingestuft wird (hier: Junge Alternative), begründet aber keinen aktuellen Eignungsmangel, wenn sich der betroffene Soldat bereits zuvor aus eigener Überzeugung glaubhaft, eindeutig und vollständig von dieser Organisation gelöst und distanziert hat.

=> Der Jugendsünder

VGH BW, Beschluss vom 14. März 2022 – 4 S 3920/21

Zweifel an der charakterlichen Eignung können sich gerade bei einer Bewerbung für den Polizeivollzugsdienst auch aus einem früheren einmaligen Fehlverhalten ergeben. Dabei sind jedoch das Alter bei Tatbegehung, der zeitliche Abstand und die seitdem erfolgte Persönlichkeitsentwicklung zu berücksichtigen. Im Einzelfall kann dies dazu führen, dass die Verneinung der charakterlichen Eignung den Beurteilungsspielraum überschreitet (hier angenommen für den reflektierten Umfang mit dem einmaligen Erwerb einer geringen Menge Marihuana im Alter von 14 Jahren).

=> Praxisprobleme: Strafrechtliche Einstellungen (170 II + 153 StPO?)

B. Themenblock „Besoldung“

=> Der besoldungsarme Kindersegen

VGH BW, Urteil vom 06. Juni 2016 – 4 S 1094/15

Zu den verfassungsrechtlichen Maßstäben für die Prüfung der Amtsangemessenheit der Richterbesoldung (Anschluss an BVerfG, Beschluss vom 17.11.2015 - 2 BvL 19/09 u.a. -, NVwZ 2016, 223, Urteil vom 05.05.2015 - 2 BvL 17/09 u.a. -, BVerfGE 139, 64).

=> Zunächst sind fünf Parameter zu prüfen, denen indizielle Bedeutung bei der Ermittlung des verfassungsrechtlich geschuldeten Alimentationsniveaus zukommt

(Besoldung vs Tarifentwicklung / Lohnindex / Preisindex / systeminterner Vergleich / Bund/Ländervergleich / => 15% über Grundsicherung).

Ist die Mehrheit dieser Parameter erfüllt (1. Prüfungsstufe), besteht eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unteralimentation. Durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung (2. Prüfungsstufe) kann diese Vermutung widerlegt oder erhärtet werden. Ist die angegriffene Alimentation danach grundsätzlich als verfassungswidrige Unteralimentation einzustufen, bedarf es der Prüfung, ob dies im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein kann (3. Prüfungsstufe).

Die Besoldung eines im baden-württembergischen Landesdienst stehenden, nach der Besoldungsgruppe R 1 besoldeten, verheirateten Richters mit fünf Kindern war im Jahr 2009 verfassungsgemäß.

=> Die unteralimentierten Nordbediensteten

OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 23. März 2021 – 2 LB 93/18

Schleswig-Holsteinische Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A7 wurden im Jahr 2007 nicht amtsangemessen alimentiert; der gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau war bis in diese Besoldungsgruppe verletzt.

Einem Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot bis in die Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes (A5 bis A9, hier bis A7) hinein ist eine Indizwirkung beizumessen, auch wenn die zur Prüfung gestellten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes nicht den erforderlichen Mindestabstand oder für sich betrachtet das Abstandsgebot verletzen, da ein Verstoß des Mindestabstandsgebots diesen Ausmaßes das gesamte Besoldungsgefüge betrifft.

=> Der coronabedingte Zwangsüberstundenabbau

VG Koblenz, Urteil vom 19. April 2022 – 5 K 902/21.KO

Eine Beamtin hat keinen Anspruch auf Gutschrift ihrer Mehrstunden, die der Dienstherr mit den infolge des pandemiebedingten Wegfalls ihres Tagdienstes entstandenen Minderstunden verrechnet hat. Das persönliche Interesse, frei über Mehrstunden disponieren zu können, tritt hinter dem behördlichen Interesse an einem effektiven und effizienten Personaleinsatz zurück.

=> Besoldungs- und feuerwehrrechtliche Bereitschaftszeit

EuGH, Urteil vom 09. März 2021, Rs. C-580/19 (RJ)

Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer in der Lage sein muss, innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung mit dem ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme der für dieses Fahrzeug geltenden Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung und Wegerechte die Stadtgrenze seiner Dienststelle zu erreichen, ist nur dann in vollem Umfang „Arbeitszeit“, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls, zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und gegebenenfalls die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören, ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeiten, dann die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

=> Die Arbeitszeitpause

BVerwG, Urteil vom 13. Oktober 2022 - 2 C 24.21

Ein Beamter kann einen Freizeitausgleich verlangen, wenn die ihm gewährten Pausenzeiten in „Bereithaltung“ als Arbeitszeit einzustufen sind; hier: Pausenpflicht für Bundespolizist bezüglich Einsatzkleidung, Dienstwaffe und im Dienstfahrzeug, was objektiv die Möglichkeiten, sich zu entspannen und sich Tätigkeiten eigener Wahl zu widmen, ganz erheblich beschränkte.

=> Der verfallende Urlaub

EuGH, Urteil vom 22. September 2022, Rs. C-120/21 (LB) + Rs. C-518/20 (Fraport)

Art. 7 RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRCh sind dahin auszulegen,

dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen, bzw.

dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

=> Das verweigernte Sabbatjahr

VG Koblenz, Urteil vom 28.02.2023 - 5 K 1182/22

Kann eine einjährige Freistellung eines Beamten mit zumutbaren personellen und organisatorischen Maßnahmen nicht kompensiert werden und ist eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung im Tätigkeitsbereich des Beamten ohne diesen nicht gewährleistet, kann der Dienstherr ein Sabbatjahr ablehnen. Den Dienstherrn trifft keine Pflicht zur vorausschauenden Personalplanung.

C. Themenblock „Beurteilung“

=> Beurteilungsstoff

OVG NRW, Beschluss vom 24. Februar 2022 - 1 B 1739/21

Hat der Beamten im Kalender- und Beurteilungsjahr nur weniger als drei Monate bzw. an weniger als 25 % der Arbeitstage Dienst geleistet, genügt dies nach dem Rechtsge danken des § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BLV nicht als Tatsachengrundlage für eine dienstliche Beurteilung. Bei krankheitsbedingter Fehlzeit scheidet auch eine fiktive Fortschreibung aus. Im Rahmen eines Konkurrentenstreits muss stattdessen zunächst der unmittelbar vor dem Beurteilungszeitraum liegende Beurteilungszeitraum in die Auswahlentscheidung einbezogen werden.

=> Mündliche Leistungsmaterialiensammlung

VGH BW, Beschluss vom 27. Januar 2021 - 4 S 2364/20

Monatliche Gespräche mit Abteilungsleitern sind zulässige Erkenntnisquellen für eine Beurteilung. Die Beurteilungsermächtigung gibt Spielräume auch hinsichtlich der Materialsammlung. Eingeholte Auskünfte sind weder formgebunden noch müssen sie sich an den Beurteilungsrichtlinien bzw. dem Bewertungssystem orientieren.

=> Nichtbindender Beurteilungsbeitrag

Nds. OVG, Beschluss vom 8. August 2022 - 5 ME 62/22

Der Beurteiler ist einerseits an die Feststellungen und Bewertungen Dritter (etwa eines Beitrags) nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung "fortschreibend" übernehmen muss. Es ist andererseits aber auch nicht in das Ermessen des Beurteilers gestellt, ob und wie er einen Beurteilungsbeitrag berücksichtigt.

Erst auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung, die auch die durch den Beurteilungsbeitrag vermittelten Erkenntnisse einzubeziehen hat, trifft der Beurteiler seine Bewertungen in eigener Verantwortung.

=> Erläutern statt Errechnen

VGH BW, Beschluss vom 22. Juni 2021 - 4 S 720/21

Eine in Richtlinien vorgesehene, ausschließlich mathematische, durch reine Addition, Division und kaufmännische Rundung erfolgende Berechnung der Note der Leistungsbeurteilung und deren Übernahme in das Gesamturteil ohne eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen Gesichtspunkte im Rahmen einer wertenden - und entsprechend begründeten - Gesamtbetrachtung durch den Beurteiler widerspricht regelmäßig den Anforderungen des Art 33 Abs. 2 GG.

=> Strenge Regel- versus manipulierte Jubel-Anlassbeurteilung

BVerwG, Beschluss vom 2. Juli 2020 – 2 A 6.19

Die §§ 21 und 22 BBG geben für Bundesbeamte ein System von Regelbeurteilungen vor. Eine Anlassbeurteilung kommt wegen dieser Vorgabe - nur - in Betracht, wenn sich der Tätigkeitsbereich gerade des zu beurteilenden Beamten in erheblicher Weise geändert hat. Dies setzt bei einem dreijährigen Rhythmus der Regelbeurteilungen eine Änderung für die Dauer von mindestens zwei Jahren (2/3-Regel) und inhaltlich die Wahrnehmung von Aufgaben eines anderen Statusamtes voraus.

=> Die laufbahnreine Regelbeurteilung

BVerwG, Beschluss vom 14. Februar 2023 - 2 B 3.22 26

Beamte aus unterschiedlichen Laufbahnen dürfen grundsätzlich nicht in einer Vergleichsgruppe für die dienstliche Beurteilung zusammengefasst werden und damit unterschiedslos in eine Rangfolge gebracht werden. Da die Einordnung in vorgegebene Quoten und Richtwerte der Klärung einer Wettbewerbssituation dient und künftige Auswahlentscheidungen determiniert, müssen die in einer Vergleichsgruppe zusammengefassten Beamten im Hinblick auf die maßgeblichen Gesichtspunkte der Bestenauswahl nach Art. 33 Abs. 2 GG vergleichbar sein.

Maßstab für die Beurteilung der dem Beamten übertragenen Aufgaben ist daher das ihm verliehene Statusamt; aus ihm ergeben sich die an den Beamten zu stellenden Anforderungen und damit der Maßstab für die Beurteilung der von ihm erbrachten Leistungen.

=> Diskriminierungsfreie Beurteilung Schwerbehinderter

Bay. VGH, Beschluss vom 12. Mai 2021 – 3 CE 21.141

Der Begriff der im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung lässt sich nicht dahingehend auslegen, dass bereits bei einem Gleichstand im Gesamtbeurteilungsprädikat eine Bevorzugung des schwerbehinderten Bewerbers greifen soll.

(vgl. Nr. 5.7 SchwbVwV BW: Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit, zum Beispiel Einschränkungen in der Fähigkeit Schichtdienst zu leisten, darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen).

D. Themenblock „Konkurrentenstreit“

=> Auswahl bei Leistungsgleichstand

OVG Bremen. Beschluss vom 20. Oktober 2022 – 2 B 129/22

Wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen ein Leistungsgleichstand von Bewerbern ergibt, sind vor der Heranziehung leistungsfremder Hilfskriterien auch ältere Beurteilungen zu berücksichtigen, soweit das Ende des Beurteilungszeitraums nicht länger als 9 Jahre vor der Auswahlentscheidung liegt. Es bestehen erhebliche Bedenken, ob das Hilfskriterium „Lebensalter“ mit dem AGG vereinbar ist.

=> Die dienstpostenbeschränkte Planstellenausschreibung

VGH BW, Beschluss vom 21. Februar 2022 - 4 S 3570/21

Hat ein Dienstherr einen für den betreffenden Beamten höherwertigen Dienstposten wegen dessen förderlicher Vorwirkungen zu Recht auf Grundlage einer den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügenden Bewerberauswahl vergeben, erfolgt die Verleihung des entsprechenden Statusamts jedoch nicht im engen zeitlichen Zusammenhang hiermit, bedarf es hierfür eines erneuten, dem Bestenauslesegrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG genügenden Auswahlverfahrens auf Grundlage eines erneuten Leistungsvergleichs.

Das Auswahlverfahren darf der Dienstherr auf diejenigen Bewerber beschränken, die sich bereits in der Vergangenheit erfolgreich einem Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Auswahlverfahren für die Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens gestellt und auf dem ihnen übertragenen Dienstposten bewährt haben.

=> Strukturierte Auswahlgespräche und Assessmentcenter

VGH BW, Beschluss vom 5. Februar 2021 - 4 S 4274/20

Bei der Beförderung seiner Beamten hat der Dienstherr regelmäßig besondere Grundsätze zu beachten. Die dienstrechtliche Auswahlentscheidung hat - vor allem - anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen.

Diese sind aufgrund der Erkenntnisse über die von dem jeweiligen Beamten auf dem konkret innegehabten Dienstposten gezeigten Leistungen, gemessen an den (abstrakten) Anforderungen des Statusamtes zu erstellen. Der Zweck der dienstlichen Beurteilung ist es dabei, einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen, wofür die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabs unabdingbare Voraussetzung ist.

Im vorliegenden Verfahren [betr. Leiter/in in der Dienststelle Beobachter der Länder bei der EU] trafen vier Bewerbungen aus vier Bundesländern und verschiedenen Laufbahnen bzw. Arbeitsverhältnissen aufeinander. In dieser Konstellation kann es nicht als rechtswidrig angesehen werden, wenn auf der Grundlage der vorgelegten dienstlichen Beurteilungen bzw. Arbeitszeugnisse vor allem eine Vorauswahl getroffen wird, wer zum Auswahlverfahren einzuladen ist. Denn ist die Bewerbergruppe dergestalt heterogen, d.h. besteht sie insbesondere gewissermaßen aus „externen Bewerbern“, darf maßgeblich auf das Ergebnis eines formell und materiell den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügenden strukturierten Auswahlgesprächs abgestellt werden.

Strukturierte Auswahlgespräche kommen - trotz der Problematik einer Momentaufnahme - zudem dann in Betracht, wenn anhand der Beurteilungen ein Qualifikationsgleichstand angenommen werden kann. Auf der Grundlage der jeweils sehr positiven Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen, die allerdings wegen der verschiedenen Statusämter und jeweiligen Beurteilungsrichtlinien kaum vergleichbar sind, ging die Auswahlkommission im Vorfeld des Auswahlverfahrens in diesem Sinne zulässigerweise offenbar von einem Gleichstand aus.

=> Abbruch ohne Sachgrund

OVG NRW, Beschluss vom 25. Januar 2022 – 1 B 1729/21

Die Entscheidung des Dienstherrn, nach gerichtlicher Beanstandung einer Auswahlentscheidung das Stellenbesetzungsverfahren abzubrechen und die konkrete Stelle (bei einem verbliebenen hinreichenden Bewerberfeld) auf der Grundlage eines neuen Auswahlverfahrens zu vergeben, muss den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung tragen und bedarf eines dem entsprechenden sachlichen Grundes.

Dem Dienstherrn obliegt es insoweit, nachvollziehbare Gründe darzulegen, aus denen das Verfahren (aus seiner Sicht) an nicht mehr behebbaren Mängeln leidet bzw. womöglich nicht (mehr) zu einer rechtsfehlerfreien Auswahlentscheidung führen kann.

=> Abbruch mit Sachgrund

Nds. OVG, Beschluss vom 14. September 2022 – 5 ME 159/21

Sachliche Abbruchgründe können sein: Entscheidung, die Stelle doch nicht mehr zu besetzen; Neuzuschnitt der Stelle; gar kein geeigneter Bewerber; nachträglicher Auftritt eines besser Geeigneten; bisheriges Verfahren fehlerbehaftet. Nicht aber: Ausschluss unerwünschter Kandidaten oder Bevorzugung eines bestimmten Bewerbers aus leistungsfremden Erwägungen.

=> Der Fake-Abbruch

VGH BW, Beschluss vom 05. April 2022 – 4 S 3788/21

Das Interesse, nach dem Ausscheiden leistungsstarker Bewerber den Bewerberkreis zu aktualisieren, stellt ebenso wie die Dauer des Auswahlverfahrens nicht stets einen sachlichen Grund für dessen Abbruch dar.

=> Angestelltengemischter Beamtenstreit

BVerwG, Beschluss vom 17. März 2021 – 2 B 3.21

Der von der Rechtsprechung aus Art. 33 Abs. 2 GG entwickelte Bewerbungsverfahrensanspruch ist weder von vornherein öffentlich-rechtlich noch bürgerlich-rechtlich zu verorten. Die Gerichte für Arbeitssachen sind für Konkurrentenstreitverfahren zuständig, bei denen sich allein Arbeitnehmer und Selbstständige um die Besetzung einer Stelle im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes bewerben. Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG hat hingegen - für alle Mitbewerber - einen einheitlichen öffentlich-rechtlichen Charakter i.S.v. § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO, wenn entweder ein Beamter um Rechtsschutz nachsucht (unabhängig davon, ob die Stelle als Statusamt oder nach Tarifvertrag besetzt werden soll) oder wenn sich ein - auch nicht beamteter - Mitbewerber gegen die Auswahlentscheidung zugunsten eines Beamten wendet.

=> Die klaglos hinzunehmende Aufstiegsbremse

BVerwG, Beschluss vom 25. Juli 2022 – 2 B 14.22

Ein Beamter hat keinen Anspruch gegen seinen Dienstherrn auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über einen Antrag auf Durchführung eines Verfahrens zum Laufbahnaufstieg und insoweit auch keine Klagebefugnis.

Das bei der Auswahl der Aufstiegsbewerber zu beachtende "Auswahlermessen" ist ein anderes als das vorgelagerte, aus dem Organisationsrecht des Dienstherrn erwachsende organisations- und verwaltungspolitische Ermessen bei der Zurverfügungstellung von Aufstiegsmöglichkeiten. Die Entscheidung des Dienstherrn, einen Laufbahnaufstieg zu ermöglichen, ggf. in welcher Form und mit wie vielen Stellen, unterfällt seiner Organisationsgewalt.

E. Themenblock „Versetzung“

=> Wunsch gegen Ermessen

BVerwG, Beschluss vom 27. April 2021 - 2 VR 3.21

Die verwaltungsgerichtliche Überprüfung der Ermessenserwägungen des Dienstherrn bei der Ablehnung einer von dem Beamten begehrten Abordnung mit dem Ziel der Versetzung erstreckt sich grundsätzlich nur auf das Vorliegen von Ermessensfehlern i.S.v. § 40 VwVfG, § 114 VwGO. Aus dem Umstand, dass der Beamte sich in einem Auswahlverfahren bei der aufnehmenden Behörde als am besten geeigneter Bewerber i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG erwiesen hat, folgt kein Anspruch des Beamten gegen seinen Dienstherrn auf Zustimmung zu seiner Abordnung oder Versetzung.

Der Dienstherr hat für den Erlass oder die Ablehnung einer Abordnungsverfügung einen noch weitergehenden Ermessensspielraum als bei einer Versetzungsverfügung; das Fehlen eines gesetzlich normierten Antragsrechts bewirkt, dass die Ausübung des Abordnungsermessens vorrangig dienstlichen Interessen dient. Die Entscheidung über eine Versetzung liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der dabei die persönlichen Belange des Beamten und das dienstliche Bedürfnis für die Versetzung - am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientiert - miteinander abzuwägen hat.

=> Die wohnortferne Versetzung

VGH BW, Beschluss vom 28. April 2020 - 4 S 1229/20

Bei (Bundes-)Beamten können nur ganz schwerwiegende persönliche Gründe oder außergewöhnliche Härten die Rechtswidrigkeit einer im dienstlichen Interesse verfüigten nicht wohnort-nahen Versetzung begründen.

F. Themenblock „Dienstunfall“

=> Äußere Einwirkung

BVerwG, Beschluss vom 11. Oktober 2018 - 2 B 3.18

Auch nicht-körperliche Einwirkungen können äußere Einwirkungen im Sinne des Dienstunfallrechts sein; dies gilt auch für dienstliche Gespräche (hier: über ein außerdienstliches Verhalten des Beamten mit der Ankündigung einer disziplinarrechtlichen Prüfung). Bei Letzteren ist allerdings Voraussetzung, dass während des Dienstgesprächs durch dessen Verlauf, durch die Art der Äußerungen (z.B. aggressives Anbrüllen) oder durch deren Inhalt (z.B. Beleidigungen, Beschimpfungen) der Rahmen der Sozialadäquanz überschritten wird. Ein im Rahmen des „Normalen“ bleibendes Gespräch mit dienstrechtlichem Anlass genügt nicht.

Das Merkmal „äußere Einwirkung“ dient lediglich der Abgrenzung äußerer Vorgänge von krankhaften Vorgängen im Innern des menschlichen Körpers. Entscheidend für die Abgrenzung eines Unfalls von sonstigen Körperbeschädigungen ist danach, ob die Einwirkung auf Umständen beruht, für die eine in körperlicher oder seelischer Hinsicht besondere Veranlagung des Betroffenen oder das willentliche Verhalten des Betroffenen die wesentliche Ursache war.

VGH BW, Beschluss vom 14. April 2020 - 4 S 3157/19

„Typische“ dienstliche Tätigkeiten eines Beamten sind nicht von vorneherein vom Dienstunfallschutz ausgenommen. Wird in deren Anschluss eine psychische Erkrankung geltend gemacht, stellt sich jedoch verschärft die Frage nach der Kausalität.

=> Plötzliches Ereignis (Mobbing)

BVerwG, Urteil vom 12. Dezember 2019 - 2 A 1.19

Das Merkmal „plötzlich“ in der Legaldefinition des Dienstunfalls in § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG dient der Abgrenzung eines Einzelgeschehens von dauernden Einwirkungen und bedarf der wertenden Betrachtung. Erforderlich sind kurzzeitige Begebenheiten; sich über mehrere Tage hinziehende Ereignisse genügen in der Regel nicht.

Psychische Erkrankungen beruhen in aller Regel nicht auf einem plötzlichen, örtlich und zeitlich bestimmbar Ereignis im Sinne des § 31 BeamtVG (noch weitergehend BVerwG, Beschluss vom 19.02.2007 - 2 B 19.07 -)

BVerwG, Urteil vom 28. März 2023 - 2 C 6.21

Bei systematischem Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren, das der Vorgesetzte zulässt, kann ein Beamter allerdings Anspruch auf Schadensersatz haben, was aufgrund einer Gesamtschau der in Rede stehenden Geschehnisse beurteilt werden muss.

=> Corona-Infektion als Dienstunfall (insb. § 31 Abs. 3 BeamtVG)?

VG Augsburg, Urteil vom 21. Oktober 2021 - Au 2 K 20.2494

Die Corona-Infektion eines Polizeibeamten muss als Dienstunfall – nicht nach Art. 46 Abs. 1 Satz 1 BayBeamtVG, aber nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayBeamtVG (entspricht § 31 Abs. 3 Satz 1 und 3 BeamtVG) – anerkannt werden, wenn er vom 09.-16.03.2020 an einem Sportübungsleiterlehrgang teilgenommen hat und von 21 Teilnehmern 19 an Corona erkrankten.

VG Sigmaringen, Urteil vom 22. Februar 2022 - 5 K 1819/21

Die COVID-19-Infektion eines einzelnen Schülers in einer Schulklasse begründet noch nicht ohne Weiteres ein wesentlich erhöhtes Ansteckungsrisiko im Sinne von § 45 Abs. 3 Satz 1 LBeamtVG (entspricht § 31 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG) oder Nr. 3101 der Anlage 1 zur BKVO für den unterrichtenden Lehrer.

VG Düsseldorf, Urteil vom 12. Dezember 2022 - 23 K 8281/21

Kein Dienstunfall bei Corona-Infektion einer Lehrerin. Eine Anerkennung als Dienstunfall nach § 36 Abs. 1 LBeamtVG NRW scheidet aus. Ort und Zeit einer Infektion lassen sich in aller Regel nicht eindeutig feststellen. Dieser Schwierigkeit hat der Gesetzgeber dadurch Rechnung getragen, dass Infektionskrankheiten gemäß § 36 Abs. 3 LBeamtVG NRW unter bestimmten Voraussetzungen als Berufskrankheiten und damit als Dienstunfälle gelten. Zu den Voraussetzungen gehört aber, dass der Beamte der Gefahr der Erkrankung nach der Art seiner dienstlichen Verrichtung besonders ausgesetzt ist. Bei Lehrern hat sich hingegen das jeden Menschen treffende allgemeine Lebensrisiko realisiert. Folgen schicksalsmäßiger schädlicher Einwirkungen unterfallen nicht dem Schutz der dienstlichen Unfallfürsorge.

=> Impfschaden als Dienstunfall?

VG Hannover, Urteil vom 24. November 2022 - 2 A 460/22

Der (Corona-)Impfschaden einer Lehrerin ist auch dann kein Dienstunfall, wenn ein mobiles Impfteam die Räumlichkeiten der Schule nutzen durfte und in der Schule geimpft hat. Denn das Land war nicht selbst Organisator und die Impfung war keine dienstliche Veranstaltung.

=> Dienstunfall im Homeoffice?

BVerwG, Urteil vom 31. Januar 2008 - 2 C 23.06

Jedenfalls in den Fällen, in denen der Beamte die Wahl hat, ob er die dienstliche Tätigkeit in einem vom Dienstherrn hierfür vorgehaltenen Dienstzimmer oder andernorts (etwa im häuslichen Arbeitszimmer) ausüben will, kommt Dienstunfallschutz nur dann in Betracht, wenn der Unfall umgebungsunabhängig seine wesentliche Ursache in einer dienstlichen Verrichtung hat. Dabei ist maßgeblich, ob die den Unfall auslösende konkrete Tätigkeit bei objektiver Betrachtung typischerweise zu den Dienstaufgaben des Beamten gehört (hier: kein Dienstunfall bei Sturz beim Tragen zweier Kohleerimer zum Beheizen des Arbeitszimmers).

VG Leipzig, Urteil vom 16. Februar 2021 - 8 K 1099/20

Keine Anerkennung eines Unfalls bei einem Toilettengang im Rahmen der vereinbarten Telearbeit als Dienstunfall.

VG Würzburg, Urteil vom 01. Juni 2021 - W1 K 21.369

Kein Dienstunfallschutz für einen in Telearbeit/Home-Office tätigen Beamten ohne Dienstweg, der auf dem Weg zur Verbringung seiner Kinder in den Kindergarten verunfallt, da ein „Abweichen von dem unmittelbaren Weg zwischen Familienwohnung und Dienststelle“ nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a) BayBeamtVG in dieser Konstellation nicht angenommen werden kann (bestätigt durch BayVGH, Beschluss vom 16.11.2021 - 3 ZB 21.1907 -; a.A. VG Halle, Urteil vom 25.06.2014 - 5 A 136/11- zu § 31 BeamtVG).

G. Themenblock „Entlassung“

=> Der entlassene Probebeamte

OVG Hamburg, Beschluss vom 22. Juli 2022 – 5 Bs 87/22

Eine Bewährung in der Probezeit setzt voraus, dass der Probebeamte nach seiner Eignung, Befähigung und den von ihm in der Probezeit gezeigten Leistungen den Anforderungen, die mit dem auf Lebenszeit zu verleihenden Statusamt verbunden sind, voraussichtlich gerecht werden wird. Die Entscheidung des Dienstherrn, ob der Beamte sich in der Probezeit nach diesen Kriterien bewährt hat, ist – mit Ausnahme der gesundheitlichen Eignung – ein Akt wer-tender Erkenntnis des für diese Bewährungsfeststellung zuständigen Organs des Dienstherrn, der gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist.

Dabei ist der Dienstherr aus Gründen der Fürsorgepflicht gehalten, alsbald, dh unverzüglich, mithin ohne schuldhafte Verzögerung nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Ent-scheidung über die Frage der Bewährung des Beamten und daraus zu ziehenden Folgerungen herbeizuführen.

Die Zeitspanne, die dem Dienstherrn nach Ablauf der Probezeit einzuräumen ist, um die für die Feststellung seiner Bewährung und die Entscheidung über seine Lebenszeitverbeamtung bzw. seine Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis erforderlichen Feststellungen und Entscheidungen zu treffen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Ihre Dauer hängt davon ab, wie lange im jeweiligen Einzelfall für die Feststellung des für diese Entscheidung erheblichen Sachverhalts und für den Entschluss über die Rechtsfolge, mithin für eine sorgfältige Abwägung aller Umstände, erforderlich ist.

=> Die nur informatorische Entlassung

BVerwG, Beschluss vom 19. Mai 2022 – 2 B 41.21

Die Rechtmäßigkeit der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe wegen mangelnder Bewährung setzt nicht den formellen Fortbestand der verwerteten Probezeitbeurteilung und deren Rechtmäßigkeit voraus. Maßgebend ist allein, ob der in ihr mitgeteilte Sachverhalt zu-trifft, den der Dienstherr zur Begründung des negativen Urteils über die Bewährung und damit der Entlassung herangezogen hat, und ob sich der Dienstherr mit den darauf gestützten oder herangezogenen Wertungen im Rahmen der ihm eingeräumten Beurteilungsermächtigung hält.

Eine informatorische Anhörung von Personen, die nicht den strengen Regeln der anzuwendenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung über den Zeugenbeweis genügt, kann nicht an die Stelle einer Zeugenvernehmung treten, wenn die entscheidungserheblichen Tatsachen und Umstände zwischen den Beteiligten streitig geblieben sind.

=> Der Quartalskiffer

OVG NRW, Beschluss vom 20. Oktober 2021 - 6 B 1218/21

Durch den Betäubungsmittelkonsum ist - ungeachtet einer Beeinträchtigung der Dienstausübung - jedenfalls das Vertrauen, dass der Antragsteller auch mangels Drogenkonsums jederzeit uneingeschränkt in der Lage ist, polizeilichen Dienst zu versehen, nachhaltig erschüttert. Überdies kommt es im Hinblick auf das schützenswerte Gut des Ansehens der Polizei in der Öffentlichkeit nicht allein darauf an, ob die Öffentlichkeit von einem Fehlverhalten oder Dienstvergehen eines Kommissaranwärters im Einzelfall bereits Kenntnis erlangt hat, sondern auch darauf, ob das Ansehen der Polizei Schaden nähme, wenn die Öffentlichkeit davon Kenntnis erlangen würde, dass der Beamte trotz dieses Verhaltens weiter beschäftigt würde.

=> Der Quartalssäufer

VGH BW, Beschluss vom 30. September 2019 - 4 S 2577/19

Die Entlassung eines in Ausbildung befindlichen Polizeibeamten auf Widerruf gemäß § 23 Abs. 4 BeamStG kann auch wegen nur einer Trunkenheitsfahrt mit 1,88 Promille Blutalkoholkonzentration gerechtfertigt sein.

=> Der arztscheue und ungehorsame Zeitsoldat

VGH BW, Beschluss vom 13. September 2019 - 4 S 1403/19

Ein Soldat auf Zeit, der nach einer dienstunfallbedingten Erkrankung mehrfach angeordnete Arzttermine nicht wahrnimmt und einem Befehl zum Erscheinen in der Stammdiensteinheit unentschuldigt nicht nachkommt, kann gemäß § 55 Abs. 5 SG fristlos entlassen werden.

=> Der Bayern-Fan

BVerwG, Urteil vom 02. Dezember 2021 - 2 A 7.21

Ein Beamter, der die Existenz der Bundesrepublik Deutschland dadurch leugnet, dass er in einem Antrag auf Erteilung eines Staatsangehörigkeitsausweises durchgehend "Königreich Bayern" statt "Bundesrepublik Deutschland" angibt, verletzt in schwerwiegender Weise seine Verfassungstreuepflicht und kann deshalb im Disziplinarwege aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden.

=> Der „Reichsbürger“

Bay. VGH, Urt.v. 27. Juli 2021 – 16a D 19.989 sowie Nds. OVG, Urt.v. 14.03.2023 – 3 LD 7/22

Ein Beamter, dessen Ansichten in wesentlichen Aspekten mit sogenanntem reichsbürgertypischen Gedankengut übereinstimmen, legt mit entsprechenden Äußerungen nach außen hin erkennbar ein Verhalten an den Tag, das mit der einem Beamten obliegenden Pflicht zur Verfassungstreue nicht vereinbar ist.

Da sich der Zweck einer Disziplinarmaßnahme nicht darin erschöpft, den Beamten zu mahnen, sich künftig pflichtgemäß zu verhalten, sondern auch der Integrität des Berufsbeamtentums dient, rechtfertigt die Pensionierung des Beamten es nicht, allein wegen der fehlenden Wiederholungsgefahr von einer Aberkennung des Ruhegehalts abzusehen.

=> Der Impfbuchfälschungsverdacht

VG Saarlouis, Beschluss vom 04. Juli 2022 - 2 L 297/22

Eine Polizeivollzugsbeamtin auf Probe, gegen die ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der gewerbsmäßigen Fälschung von Impfausweisen eingeleitet wurde, darf entlassen werden, weil allein das Verfahren zeigt, dass schwere charakterliche Mängel bestehen können, wenn die Gesundheit anderer in erheblichem Maße gefährdet wird. Der aktenkundige Sachverhalt rechtfertigt die Entscheidung, die Beamtin habe sich im Sinne von § 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamStG in der Probezeit nicht bewährt.

=> Die Coronatest-Verweigerin

VG Trier, Urteil vom 21. Juni 2022 - 3 K 802/22

Eine JVA-Beamtin, die dienstliche angeordnete Corona-Tests beharrlich verweigert, darf entlassen werden. In Verbindung mit entsprechenden innerdienstlichen Äußerungen liegt ein einheitliches schweres Dienstvergehen vor.

=> Die coronaleugnende Lehrerin

VG Düsseldorf, Beschluss vom 14. Juli 2022 - 2 L 490/22

Eine Grundschullehrerin, die uneinsichtig die Maskenpflicht boykottiert und wiederholt vorgeschriebene Klassentests nicht durchführt, erweckt den Anschein, dass sie weder derzeit noch in Zukunft bereit ist, rechtlichen Regelungen oder dienstlichen Anweisungen Folge zu leisten, wenn sie diese für rechtswidrig oder unzweckmäßig hält. Mit Blick sowohl auf den Schutz vor Gesundheitsgefährdungen von Schülerinnen und Schülern sowie Kolleginnen und Kollegen als auch auf das Ansehen des Lehrerberufs ist es gerechtfertigt, ihr die Führung der Dienstgeschäfte zu verbieten.

=> Der Gangsta-Rap-Instagrammer

VGH BW, Beschluss vom 04. August 2020 - 4 S 1473/20

Wird die Entlassung eines Widerrufsbeamten auf die fehlende charakterliche Eignung wegen Postings auf einem Instagram-Account gestützt, setzt der Rückschluss auf die innere Einstellung des Beamten eine Gesamtwürdigung seines Verhaltens unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls voraus; anders als bei Tätowierungen kommt es bei der Würdigung der Postings nicht vorrangig auf deren Wirkung auf Andere an.

=> Das dicke Ende

BVerwG, Beschluss vom 04. Juli 2022 - 2 B 5.22 04

Das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst ist dann von dem Beamten auf Widerruf mit der Folge einer möglichen Rückforderung von Anwärterbezügen zu vertreten, wenn es auf Umständen beruht, die seinem Verantwortungsbereich zuzurechnen sind. Dies ist bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen mangelnder charakterlicher Eignung nicht per se ausgeschlossen, sondern nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls zu prüfen.

Die Rückforderung von Anwärterbezügen von einer Beamtin auf Widerruf, nach dem diese wegen mehrmaligen Konsums von Cannabis und ihres dienstlichen Verhaltens nach festgestellten Verfehlungen gegenüber Dienstvorgesetzten und Kollegen aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen charakterlicher Nichteignung entlassen wurde, ist gerechtfertigt.

H. Themenblock „Ruhestand“

=> Die ernsthaftige Suchpflicht

OVG Lüneburg, Urteil vom 09. März 2021 – 5 LC 174/18

Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung muss sich regelmäßig auf den gesamten Bereich des Dienstherrn erstrecken. Eine ganz überwiegend an konkrete Stellenausschreibungen geknüpfte Suche ist strukturell fehlerhaft. Die Suche muss vielmehr systematisch alle Landesressorts abdecken. Dies muss durch entsprechende Ressortabfragen geschehen. Parallel hierzu sind in angemessenem Umfang auch einzelne, in Betracht kommende Stellenausschreibungen in den Blick zu nehmen.

Die Suche muss sich auf Dienstposten erstrecken, die frei sind oder in absehbarer Zeit frei werden. Ein Suchzeitraum von sechs Monaten ist ausreichend.

Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung darf nicht faktisch unter dem Vorbehalt stehen, dass die Behörde, bei der der vakante Dienstposten besteht, der Besetzung zustimmt. Hierzu bedarf es der Einführung und Anwendung verfahrensmäßiger Vorkehrungen, um den Weiterbeschäftigungsanspruch des Beamten ggf. auch gegen die Ablehnung der anderen Behörde durchzusetzen. Es muss organisatorisch sichergestellt sein,

- dass die zuständigen Sachbearbeiter dahingehend geschult sind, "Absagen" kritisch zu hinterfragen und auf ihre Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen,
- dass bei etwaigen rechtlichen Bedenken die Vorgesetztenebene mit der entsprechenden Frage befasst wird
- und dass diese ggf. über die zuständige oberste Landesbehörde des Ressorts an die höchste Ebene des entsprechenden Ressorts herantreten kann, damit die angefragte Behörde von dort ggf. angewiesen werden kann, den für die Weiterverwendung geeigneten Beamten zu verwenden.

Die Suchanfrage muss eine die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung enthalten. Regelmäßig genügt es, die konkreten Leistungseinschränkungen mitzuteilen; eine Offenbarung der Diagnose oder gar von detaillierten Krankheitsbefunden ist für den Zweck der Suchanfrage als Konkretisierung des gesetzlichen Grundsatzes "Weiterverwendung vor Versorgung" weder erforderlich noch unter datenschutzrechtlichen Aspekten zulässig.

Der Dienstherr darf deshalb in ein sog. Fallprofil keine beschreibenden Zusätze aus fachpsychiatrischen Gutachten (hier: "begrenzte kritische Eigendistanz") aufnehmen, die dort nicht ausdrücklich als Leistungseinschränkung formuliert worden sind. Dies mindert in abstrakter Weise - was bereits ausreichend ist - die Weiterbeschäftigungschancen des Betroffenen.

Es ist Sache des Dienstherrn, schlüssig darzulegen, dass er bei der Suche nach einer anderweitigen Verwendung für den dienstunfähigen Beamten die maßgeblichen Vorgaben beachtet hat.

=> Suchpflicht bei Schwerbehinderung

VGH BW, Beschluss vom 17. März 2021 - 4 S 2612/20

Die Suchpflicht des Dienstherrn im Rahmen von § 44 Abs. 1 Satz 3 BBG geht bei einem schwerbehinderten Beamten, der behinderungsbedingt die Anforderungen eines nach der Wertigkeit in Betracht kommenden Dienstpostens nicht erfüllen kann, regelmäßig über die bloße Suche nach freien oder in absehbarer Zeit besetzbaren Dienstposten hinaus. Mit Blick auf Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG hat der Dienstherr insbesondere zu prüfen, ob die dienstlichen Bedürfnisse eine behinderungsbedingt eingeschränkte dauerhafte Verwendung des Beamten zwingend ausschließen bzw. inwieweit der Arbeitsplatz mit zumutbarem Aufwand behindertengerecht gestaltet werden kann.

=> Das mitsprachewillige Integrationsamt

BVerwG, Urteil vom 07. Juli 2022 – 2 A 4.21

Die Zurruhesetzung eines schwerbehinderten Beamten auf Lebenszeit wegen Dienstunfähigkeit bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX. Hiernach bedarf „die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes“. Der vom EuGH dahingehend im Urteil vom 09.03.2017 in der Rs. C-406/15 (Milkova) vorgegebene Arbeitnehmerschutz der vor Kündigung zu erfolgenden staatlichen Prüfung passe nicht auf das Beamtenverhältnis, weil hier bei Restleistungsvermögen der Arbeitsplatz nicht verloren gehe.

=> Nachweis bei krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit

BVerwG, Beschluss vom 08. Dezember 2022 - 2 B 19.22

Mit einer auf § 96 Abs. 1 Satz 2 BBG gestützten Anordnung, sei es abstrakt generell durch Verwaltungsvorschrift oder konkret individuell durch dienstlich-persönliche Weisung, konkretisiert der Dienstherr die Pflicht des Beamten, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu belegen. Folgt der Beamte einer solchen wirksamen Anordnung - hier: Vorlage eines Attests eines anderen Arztes ab dem 4. Fehltag - nicht, kann er dem Dienstherrn Dienstunfähigkeit für den Zeitraum seines Fernbleibens vom Dienst nicht entgegenhalten; er bleibt dem Dienst unerlaubt fern.

=> Eilrechtsschutz gegen Amtsarztanordnung

BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2022 – 2 BvR 1528/21

Eine Untersuchungsanordnung, - für die ein hinreichender Anlass bestehen muss und die nicht unverhältnismäßig sein darf sowie Anlass, Art und Umfang dokumentieren muss -, die darauf abzielt, Zweifel des Dienstherrn an der vom Beamten angegebenen, vorläufigen krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit auszuräumen oder zu bestätigen, stellt keinen Verwaltungsakt dar, sodass einstweiliger Rechtsschutz gemäß § 123 Abs. 1 VwGO zu suchen ist.

§ 44a Satz 1 VwGO steht der Zulässigkeit eines solchen Eilantrags wegen des Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz nach Art. 19 Abs. 4 GG nicht entgegen. Es kann dahinstehen, ob die Untersuchungsanordnung im Hinblick auf ihre disziplinarische Durchsetzbarkeit als „vollstreckbar“ im Sinne des § 44a Satz 2 VwGO anzusehen ist. Denn jedenfalls ist § 44a VwGO im vorliegenden Fall verfassungskonform dahin auszulegen, dass die Vorschrift der Zulässigkeit einstweiligen Rechtsschutzes gegen die Untersuchungsanordnung nicht entgegensteht, weil die angeordnete ärztliche Untersuchung zu Verletzungen materieller Rechtspositionen führen könnte, die nicht mit den durch die abschließende Sachentscheidung berührten materiellen Rechtspositionen identisch sind und die im Rechtsschutzverfahren gegen eine Zurruhesetzungsverfügung nicht vollständig beseitigt werden könnten.

=> Die Reaktivierungsentscheidungsfrist

OVG B.-B., Urteil vom 15. April 2021 - 4 B 10.19

Die Dienstbehörde hat nach dem Erhalt eines Reaktivierungsantrags und eines die Dienstfähigkeit belegenden amtsärztlichen Gutachtens regelmäßig drei Monate Zeit zur Entscheidung über die Wiederverwendung, ohne sich dem Vorwurf schuldhafter Verzögerung auszusetzen.

=> Die schadensersatzpflichtige Reaktivierungsverzögerung

BVerwG, Urteil vom 15. November 2022 - 2 C 4.21

Wird ein wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig zur Ruhe gesetzter Beamter wieder dienstfähig und beantragt er (auch ohne Schriftformeinhaltung) seine Reaktivierung, hat der Dienstherr dem Antrag zu entsprechen, sofern dem nicht ausnahmsweise zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

In diesem Rahmen hat der Dienstherr nur zu prüfen, ob es an jeglicher zumutbaren Verwendungsmöglichkeit fehlt. Dagegen darf er die Reaktivierung nicht solange hinausschieben, bis er tatsächlich einen dem Statusamt des Beamten entsprechenden Dienstposten gefunden hat. Die Fristen des § 75 VwGO gelten hier nicht. Sonst haftet der Dienstherr ggf. auf Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen den Ruhestandsbezügen und der Besoldung.

=> Die pensionsirrelevante Höherbeschäftigung

BVerfG, NA-Beschluss vom 04. Mai 2022 - 2 BvR 1330/16+2 BvR 2233/164

Die versorgungsrechtlichen Regelungen, die eine (zweijährige) Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt vorsehen, ohne die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben vor der letzten Beförderung anzurechnen, sind mit Art 33 Abs 5 GG vereinbar.

Zwar begegnet das strukturelle Auseinanderfallen von Statusamt und ausgeübter Funktion verfassungsrechtlichen Bedenken. Eine stärkere Kongruenz von Statusamt und Funktion dürfte nach der Rspr des BVerfG geboten sein, obwohl diese Kongruenz selbst kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist. Es spricht viel dafür, dass sie der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation - verstanden auch im Sinne einer beschäftigungsangemessenen Alimentation - erfordert.

Jedoch verlangt der langjährige Einsatz auf einem höherwertigen Dienstposten ohne Beförderung in das entsprechende Statusamt nicht notwendig im Versorgungsrecht eine Anrechnung auf verfassungsrechtlich nicht zu beanstandende Wartezeiten. Eine versorgungsrechtliche Anrechnung bliebe eine Sonderregelung, die das strukturelle Auseinanderfallen von Amt im statusrechtlichen und Amt im abstrakt oder konkret funktionellen Sinne nur nachgelagert und partiell sowie zudem nicht für alle hiervon betroffenen Beamtinnen und Beamten kompensiert. Sie zielte damit lediglich auf die Behandlung eines versorgungsrechtlichen "Symptoms", anstatt die - möglicherweise verfassungswidrige - Praxis von ihrer "Wurzel" her zu ändern.

=> Der pensionierte Rechtsextremist

OVG Magdeburg, Urteil vom 31.01.2023 - 11 L 2/21

Einem Beamten im Ruhestand, der für die NPD kandidiert, kann das Ruhegehalt aberkannt werden, wenn er gegen die beamtenrechtliche Kernpflicht zur Verfassungstreue verstößt (hier rechtsextreme Facebook-Posts).

Beamte müssen sich zu der freiheitlichen demokratischen, rechts- und sozial-staatlichen Grundordnung des Grundgesetzes bekennen und für sie einstehen. Wenn ein noch im Dienst befindlicher Beamter aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden müsste, kann dem Pensionär bei solch schweren Dienstvergehen das Ruhegehalt aberkannt werden.

=> Unvorbildliche Tinderlust

BVerwG, Beschluss vom 25. Mai 2022 – 2 WRB 2/21

Die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht des § 17 Abs. 2 Satz 3 SG verlangt von einem verheirateten/verpartnerten und als solchen identifizierbaren Bataillonskommandeur, dass er bei der Inanspruchnahme von Partnerschaftsvermittlungsdiensten für sexuelle Zwecke bei der äußeren Gestaltung und Formulierung von Internetauftritten auf Integritätserwartungen Rücksicht nimmt.

Ein Foto mit dem Text: 'Z 45 Spontan, lustvoll, trans*, offene Beziehung und auf der Suche nach Sex. All genders welcome.' auf der Dating App Tinder widerspricht den Wertvorstellungen breiter Bevölkerungskreise, die teils aus religiösen, teils aus moralischen Gründen an der Leitvorstellung der Einehe, der ehelichen Treue und der Familie als Keimzelle der Gesellschaft festhalten, und kann als vorsätzliches Dienstvergehen beamten- bzw. disziplinarrechtlich gerügt werden.

(a.A. vgl. K. Krebs, NVwZ 2023, 557 <Ein hervorragender und unbedingt lesenswerter Aufsatz. Hier seien willkürlich wunderbare Zitate aus dem Zusammenhang gerissen und verfälschend zusammengestellt, um die Diskussion anzuregen 😊>

„Das BVerwG kaschiert Begründungsdefizite. Moralische Normen bilden ein Wohlfühlbecken, einen intellektuellen Wellnessbereich, in dem sich das Gemüt beschützt sieht vor den kalten Winden rationaler Begründung und nüchterner Erwägung. Auch zunehmender Extremismus im Öffentlichen Dienst oder häufigere, anstößige Tätowierungen rechtfertigen es nicht, dass der Richter offen als Wertsetzer und Tugendwächter agiert. Werte dürfen nicht als Tarnmantel subjektiv opportuner Urteile dienen. Der Richter ist seit Montesquieu ‚La bouche de la loi‘ und kein Sittenrechtler.“)

*** VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT ***