

UPDATE DIENSTRECHT

3. Mannheimer Forum für Personalmanagement Donnerstag, 25. April 2024, 9.15 – 10.30 Uhr

PräsVG Prof. Dr. Jan Bergmann, LL.M.eur.
<https://www.ivr.uni-stuttgart.de/institut/team/Bergmann-00001/>

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“

=> Das dienstrechtliche Grundgesetz

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind alle öffentlichen Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können danach grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen.

Aber Achtung: Der Schutzbereich von Art. 33 Abs. 2 GG ist erst ab der Organisationsentscheidung des Dienstherrn eröffnet, eine Planstelle zu besetzen! Ob, in welcher Gestalt und zu welchem Zeitpunkt eine Stelle besetzt werden soll, entscheidet der Dienstherr in Ausübung seiner Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Die Schaffung und Besetzung von Planstellen dient grundsätzlich allein dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Sie erfolgt insbesondere nicht auch in Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten. Subjektive Rechte etwaiger Bewerber auf den Erlass einer solchen Entscheidung bestehen (außer in Missbrauchsfällen) grundsätzlich nicht, sondern setzen sie voraus.

=> Die Einstellungszentralhürde der Eignung

Der Begriff der Eignung umfasst alle Eigenschaften, die ein öffentliches Amt von seinem Inhaber fordert. Leistungsmängel können einen sachlichen Grund für eine Nichteinstellung oder Entlassung bilden, wenn sie sich auf den Dienst auswirken. So kann die Nichteinstellung oder Entlassung gerechtfertigt sein, wenn ernsthafte Zweifel daran bestehen, dass der Beamte insbesondere das Ziel des Vorbereitungsdienstes und den Erwerb der Befähigung für die angestrebte Laufbahn erreichen kann. Dies ist anerkanntermaßen der Fall, wenn der Betroffene wegen seines Gesundheitszustandes auf unabsehbare Zeit an der Fortsetzung des Dienstes bzw. der Ablegung der Prüfung gehindert ist. Daneben kann auch die fehlende persönliche Eignung ein sachlicher Grund für die Entlassung sein. Die charakterliche Eignung ist ein Unterfall der persönlichen Eignung. Sie betrifft die Frage, inwieweit der Beamte der von ihm zu fordernden Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Dienstauffassung gerecht wird. Dies erfordert eine wertende Würdigung aller Aspekte des Verhaltens des Beamten, die einen Rückschluss auf die für die charakterliche Eignung relevanten persönlichen Merkmale zulassen.

Die vom Dienstherrn vorzunehmende Bewertung der erforderlichen charakterlichen Eignung ist - ebenso wie die der fachlichen Eignung (vgl. hierzu BVerwG, Urteile vom 28.10.2004 - 2 C 23.03 - und vom 04.11.2010 - 2 C 16.09 -, jeweils Juris) und anders als die der gesundheitlichen Eignung (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 - 2 C 12.11 - und Beschluss vom 24.01.2017 - 2 B 75.16 -, jeweils Juris) - ein Akt wertender Erkenntnis. Dass dem Dienstherrn bezüglich der fachlichen und persönlichen Eignung ein entsprechender Beurteilungsspielraum zusteht, entspricht auch der gefestigten Rechtsprechung zum gerichtlichen Prüfungsmaßstab dienstlicher Beurteilungen. Der dem Dienstherrn eingeräumte Beurteilungsspielraum führt dazu, dass die hierauf beruhende Entscheidung gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden kann, und zwar darauf, ob der jeweilige offene Rechtsbegriff oder die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zu Grunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt worden sind (vgl. Senatsbeschlüsse vom 30.09.2019 - 4 S 2577/19 -, vom 05.11.2018 - 4 S 2226/18 - und vom 11.12.2017 - 4 S 2315/17 -, jeweils Juris m.w.N.).

=> 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 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 kiffende Jugendsünder => nur partiell weiter aktuell seit 1.4.24 ??

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).

=> Der saufende Jugendsünder

OVG Saarlouis, Beschluss vom 03. November 2023 - 1 B 133/23

Im Rahmen der angezeigten Einzelfallprüfung kann nicht als Indiz für die Schwere einer Tat gelten, dass eine Trunkenheitsfahrt in das Bundeszentralregister eingetragen worden und nach vier Jahren noch nicht getilgt war (§ 46 Abs. 1 Nr. 1 BZRG). Allein eine solche Straftat eines damals 22-Jährigen, die nur mit 30 Tagessätzen bestraft wurde, bringt vier Jahre später nicht hinreichend die mangelnde charakterliche Eignung für den Beruf des Polizisten zum Ausdruck.

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

=> Der allergische Polizeianwärter

VG Koblenz, Urteil vom 15. Juni 2022 - 2 K 1313/19.KO

Ein Bewerber für den polizeilichen Vollzugsdienst darf wegen einer Laktose- und Fruktose-Unverträglichkeit nicht grundsätzlich aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Denn trotz Unverträglichkeit kann - wie hier bei Symptombefreiheit ohne Einnahme von Präparaten - die erforderliche Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit gegeben sein.

=> *Praxisproblem: Gutachterkosten*

=> Die nachträglich eingeeengte Landeskinder-Ausschreibung

Nieders. OVG, Beschluss vom 03. Dezember 2018 – 5 ME 141/18

Die öffentliche Verwaltung ist im Rahmen der ihr zustehenden Personal- und Organisationshoheit nicht gehindert, den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt aufgrund sachlicher Erwägungen einzunengen.

Wenn eine „Landeskinderregelung“ auf einer rechtmäßigen - d.h. sachlichen Kriterien folgenden - Organisationsgrundentscheidung beruht, ist sie Ausfluss der verfassungsrechtlich garantierten Organisations- und Personalhoheit des Dienstherrn mit der Folge, dass für „Nicht-Landeskinder“ bereits der Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG nicht eröffnet ist.

Die - vor Ausschreibung zu treffende - Organisationsgrundentscheidung unterliegt zwar nicht unmittelbar der Dokumentationspflicht, die die Rechtsprechung zu beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren um Beförderungssämter aus Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG hergeleitet hat. Für sie ist indes - ähnlich der verfahrensmäßigen Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs - eine hinreichende Dokumentation zu fordern, um auszuschließen, dass die Grundlagen der Auswahlentscheidung nachträglich zu Lasten einzelner Bewerber verändert werden können.

Hier: Unzulässigkeit einer nachträglichen Beschränkung des Bewerberkreises auf "Landeskinder" nach Ausschreibung und Kenntnis des konkreten Bewerberfeldes.

=> Die eingegangene Stellenausschreibung

Nieders. OVG, Beschluss vom 03. Mai 2022 – 5 ME 12/22

Die Entscheidung des Dienstherrn, welche Laufbahnbefähigung für die Wahrnehmung eines Dienstpostens für erforderlich erachtet wird, ist seinem dem Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerten, allein öffentlichen Interessen dienenden Organisationsermessen zuzuordnen, das gerichtlich nur eingeschränkt - nämlich auf sachfremde Erwägungen hin - überprüfbar ist.

Eine Einengung des Bewerberfeldes aufgrund der besonderen Anforderungen eines konkreten Dienstpostens ist mit Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich nicht zu vereinbaren. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann.

=> Der Assessorenvorbehalt

VGH BW, Beschluss vom 06. Februar 2024 – 4 S 1978/23

Art. 33 Abs. 2 GG begründet (auch) das grundrechtsgleiche Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen.

Sachliche Gründe für die Einengung des Bewerberkreises liegen bei einer auf Richterinnen und Richter auf Probe beschränkten Ausschreibung von Lebenszeitrichterstellen (sog. Assessorenvorbehalt) vor, wenn die Zahl der beschränkt ausgeschriebenen Stellen die Zahl der ernennungsreifen Proberichter nicht übersteigt.

Die Einengung des Bewerberkreises ist grundsätzlich aktenkundig zu machen. Sie kann sich aber auch aus dem Text der veröffentlichten Stellenausschreibung ergeben. Einer Dokumentation der Begründung hierfür bedarf es im Fall des Assessorenvorbehalts nicht.

=> Die wegen Kindererziehung vorgealterte Beamtenbewerberin

BVerwG, Urteil vom 20. April 2023 - 2 C 1.22

Die in Bremen für Beamte geltende Einstellungshöchstaltersgrenze von 45 Jahren bewirkt keine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

=> Das maßgebende Einstellungsrecht

BVerwG, Urteil vom 20. April 2023 - 2 C 18.21

Die Verpflichtung zur erneuten Entscheidung über einen Antrag auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis richtet sich nach dem im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz geltenden Recht (stRspr, vgl. BVerwG, Urteil vom 20. September 2018 - 2 A 9.17 - BVerwGE 163, 112).

Das nachträgliche Inkrafttreten einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage heilt eine Rechtsverordnung nicht, die zuvor auf eine unzureichende Grundlage gestützt worden ist.

B. Themenblock „Besoldung“

=> Das dienstrechtliche Streikverbot

EGMR, Urteil vom 14. Dezember 2023 – Beschw.-Nr.: 59433/18 01 u.a.

Das Streikverbot für verbeamtete Lehrer und Lehrerinnen in Deutschland ist menschenrechtskonform und verstößt insbesondere nicht gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit aus Art. 11 EMRK. Das Beamtenverhältnis fußt auf einem wechselseitigen System von Rechten und Pflichten, welches ein "Rosinenpicken" nicht zulässt (so zuvor schon BVerfG, Urteil vom 12.06.2018 zu Art. 9 und Art. 33 GG - 2 BvR 1738/12 u.a. -).

=> Die unwirksame Beihilfe-Kostendämpfungspauschale

BVerwG, Urteil vom 21. März 2024 – 5 C 5.22

Die Regelung der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg (§ 15 Abs. 1 Satz 5 BVO BW), wonach Beamtinnen und Beamten des Landes jährlich ein nach Besoldungsgruppen gestaffelter Betrag von der Beihilfe zu krankheitsbedingten Aufwendungen abgezogen wird, wahrt nicht die Anforderungen des verfassungsrechtlichen Grundsatzes vom Vorbehalt des Gesetzes und ist deshalb unwirksam.

Danach muss der parlamentarische Gesetzgeber die tragenden Strukturprinzipien und wesentliche Einschränkungen des Beihilfesystems selbst festlegen. Bei Beihilfekürzungen in Form von Selbst- bzw. Eigenbeteiligungen muss der Gesetzgeber wegen deren Auswirkungen auf die Höhe der Alimentation insbesondere selbst entscheiden, welchen Rahmen die Beteiligung der Beamten nicht übersteigen darf. Außerdem muss er vorgeben, ob und gegebenenfalls nach welchen Gesichtspunkten die Kostendämpfungspauschale der Höhe nach gestaffelt werden muss. Deshalb ist eine Kostendämpfungspauschale, die durch eine gegenüber dem Gesetz rangniedrigere Rechtsverordnung eingeführt oder geändert wird, nur wirksam, wenn der parlamentarische Gesetzgeber seine diesbezüglichen Vorstellungen in einer gesetzlichen Verordnungsermächtigung hinreichend klar zum Ausdruck gebracht hat. Der als Ermächtigung allein in Betracht kommenden Vorschrift des Landesbeamtengesetzes Baden-Württemberg (§ 78 Abs. 2 Satz 3 LBG BW) ist mit der Formulierung "zumutbarer Selbstbehalte" weder eine Obergrenze der Eigenbeteiligung zu entnehmen, noch ob und nach welchen Kriterien die Kostendämpfungspauschale zu staffeln ist.

=> 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).

=> Der hauptstädtische Abstandsverstoß

VG Berlin, Vorlage-Beschluss vom 04. Dezember 2023 – 5 K 77/21

Eine nur für Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 eingeführte „Hauptstadtzulage“ in Höhe von 150 EUR monatlich ist verfassungswidrig, weil sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das besoldungsrechtliche Abstandsgebot verstößt. Denn die Besoldungsabstände zwischen den Besoldungsgruppen sind Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten. Das besoldungsrechtliche Abstandsgebot untersagt dem Gesetzgeber, diesen Abstand infolge von Einzelmaßnahmen einzuebnen oder (signifikant) abzuschmelzen (=> Vorlage an das BVerfG).

=> Die hauptstädtische Magerbesoldung

VG Berlin, Vorlage-Beschluss vom 30. November 2023 – 26 K 251/16

Die Berliner Besoldung A 4 für die Jahre 2016 – 2018 und A 5 für die Jahre 2018-2019 war verfassungswidrig. Denn die Vorgaben des BVerfG an eine amtsangemessene Alimentation wurden nicht eingehalten worden. Danach müsse die Besoldung eines Beamten zuzüglich Kindergelds für zwei Kinder in jedem Fall einen Mindestabstand von 15% gegenüber den Grundsicherungsleistungen für eine vierköpfige Familie wahren. Die Grundsicherungsleistungen bestehen im Wesentlichen aus den Regelbedarfssätzen, den Kosten der Unterkunft und Heizung sowie dem Bedarf für Bildung und Teilhabe. Die tatsächliche Nettoalimentation der vierköpfigen Beamtenfamilie in der A 4-Besoldung und der A 5-Besoldung hat jedoch nicht einmal die einfache Summe der Grundsicherungsleistungen für eine vierköpfige Familie erreicht und war pro Jahr knapp 8.000 bis 9.900 Euro hinter der gebotenen Mindestalimentation zurückgeblieben. Dies wurde auch hinreichend zeitnah beim Dienstherrn geltend gemacht (=> Vorlage an das BVerfG).

=> Die eingepreisten professoralen Leistungsbezüge

BVerwG, Urteil vom 22. Juni 2023 – 2 C 11.21

Die aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur W-Besoldung (Urteil vom 14. Februar 2012 - 2 BvL 4/10 - BVerfGE 130, 263) erforderliche Neuordnung der Professorenbesoldung lässt auch eine vollständige Anrechnung individueller Leistungsbezüge auf die allgemeine Erhöhung des Grundgehalts zu (allerdings nur bei entsprechender Erhöhung des W-Grundgehalts, sonst ggf. Verfassungswidrigkeit, vgl. BVerwG, Vorlagebeschluss vom 22.06.2023 - 2 C 4.22).

=> Die Dienstzeit-Erfahrungsstufen

BVerwG, Urteil vom 27. Juli 2023 – 2 B 46.22

Ein Erfahrungsstufensystem, das typisierend allein an der tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit anknüpft, knüpft an ein zulässiges besoldungsrechtliches Differenzierungsmerkmal im Sinne des Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG an, das regelmäßig ein geeignetes Mittel ist, die Berufserfahrung zu honorieren.

Die biologische Alterung ist kein Umstand, der an diesem Erfahrungssatz ernstliche Zweifel aufkommen lässt. Damit liegt mit Erfahrungsstufen eine altersdiskriminierungsfreie Besoldungsordnung vor.

=> 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.

=> Die unbezahlten Überstunden

VG Lüneburg, Urteil vom 14. Juni 2023 - 5 A 185/21

Ein Kommunalbeamter, der im Rahmen der Gleitzeitregelungen im Laufe der Jahre 6.700 Überstunden angesammelt hat, kann hierfür keinen Ersatz verlangen. Denn die bloße entsprechende Absprache mit dem Bürgermeister ist keine dienstliche Anordnung oder Genehmigung von „Mehrarbeit“ in Form eines Verwaltungsaktes. Der vorrangig zu gewährende Freizeitausgleich war hier aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht unmöglich; einen Antrag auf Dienstbefreiung hat der Kläger nie gestellt.

=> Die rechtmäßige Vorgriffsstunde

OVG LSA, NK-Urteil vom 07. März 2024 - 1 K 66/23

Die Verpflichtung von Lehrkräften in der Arbeitszeitverordnung zur Ableistung einer sog. Vorgriffsstunde, d.h. einer zusätzlichen Pflichtunterrichtsstunde pro Woche, die auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben und vor der Pension „abgefeiert“ wird, ist rechtmäßig.

=> Die grundsätzlich nach Jahresfrist vergütete Mehrarbeit

BVerwG, Urteil vom 07. März 2024 - 2 C 2.23

Die Mehrarbeit eines Beamten muss bei entsprechender gesetzlicher Regelung (hier § 78 II 2 Saarl.LBG) grundsätzlich innen Jahresfrist durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Hernach wandelt sich der Anspruch in einen Vergütungsanspruch um, selbst wenn der Beamte durchgängig krank oder schon im Ruhestand war.

Dies gilt nur dann nicht, wenn dem Freizeitausgleich „zwingenden dienstlichen Gründe“ entgegenstehen, die mit großer Wahrscheinlichkeit zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen oder Gefährdungen des Dienstbetriebs geführt hätten.

=> Die Zwangsfortbildung

BVerwG, Urteil vom 22. Juni 2023 – 2 C 2.22

Beamte können durch Weisung des Dienstherrn zur Teilnahme an Maßnahmen der dienstlichen Qualifizierung verpflichtet werden, sofern es sich um bloße Anpassungsfortbildungen handelt. Dabei muss er gegebenenfalls ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Auswahl der Teilnehmer beachten.

=> Der nebetätige TikTok-Officer

OVG B.-B., Beschluss vom 17. April 2023 – 4 S 4/23

Betreibt ein Polizeibeamter außerhalb des Dienstes einen Internetauftritt, in dem er erkennbar als Polizist polizeiliche Themen behandelt, kommt eine Untersagung der Nebentätigkeit durch die Dienstbehörde in Betracht. Auch nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten können bei Dienstpflichtverletzung, etwa einer Schädigung des Ansehens des Dienstherrn, untersagt werden.

=> Cash nur für 20 Tage EU-Mindesturlaub

VG Koblenz, Urteil vom 09. Mai 2023 - 5 K 1088/22.KO

Hat ein vorzeitig zur Ruhe gesetzter Beamter in einem Kalenderjahr bereits - übertragenen oder neuen - Urlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von 20 Tagen genommen, steht ihm für weitere, nunmehr verfallene Urlaubstage keine finanzielle Abgeltung zu (im Anschluss an BVerwG, Urteil vom 15.06.2021 – 2 A 1.20).

=> Quarantäne ist kein Urlaub

EuGH, Urteil vom 14. Dezember 2023 – Rs. C-206/22

Es ist Zweck des bezahlten Jahresurlaubs, sich von der Arbeit zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Dem steht eine behördlich angeordnete Quarantäne – anders als eine Krankheit – nicht grundsätzlich entgegen. Daher ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie der Quarantäne ergeben könnten.

Die Mitgliedstaaten dürfen aber arbeitnehmerfreundlichere Regelungen treffen. In Deutschland sieht eine Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes vom September 2022 vor, dass behördlich angeordnete Quarantänezeiten nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Für frühere Zeiten, also den Großteil der Corona-Zeit, gilt das aber bislang nicht rückwirkend.

=> Die verfrühte Aufrechnung

BVerwG, Urteil vom 14. September 2023 – 2 A 1.22

Eine Behörde kann zu Unrecht gezahlte Bezüge nicht einfach gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 BBesG aufrechnen, wenn der Beamte den Rückforderungsbescheid mit einem Widerspruch angegriffen hat. Die Aufrechnung ist wegen § 80 Abs. 1 VwGO erst nach Bestandskraft der Rückforderung zulässig.

C. Themenblock „Beurteilung“

=> Normatives

BVerwG, Urteil vom 07. Juli 2021 - 2 C 2.21

Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System - Regel- oder Anlassbeurteilungen - sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils unter Würdigung aller Einzelmerkmale vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

Eine hinter diesen Anforderungen zurückbleibende Rechtslage ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen.

BVerwG, Beschluss vom 29. August 2023 - WB 60.22

Für die neue Personalentwicklungsbewertung von Soldatinnen und Soldaten fehlt ebenso wie für ihre hergebrachten Regel- und Anlassbeurteilungen eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage im Soldatengesetz. Der Grundsatz des Gesetzesvorbehalts verlangt, dass die für die Bestenauslese bei der Vergabe öffentlicher Ämter nach Art. 33 Abs. 2 GG maßgeblichen Vergleichsinstrumente vom parlamentarischen Gesetzgeber bestimmt werden. Er darf diese wesentliche Grundentscheidung nicht allein dem Handeln und der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen.

- ⇒ Vgl. § 21 Abs. 2 BBG n.F.: „In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen. Am Schluss der dienstlichen Beurteilung ist ein zusammenfassendes Gesamturteil abzugeben.“ (Gesetzentwurf 7.2.24 BT-Drs. 20/10247, S. 5)

=> Begründungspflicht

Eine dienstliche Beurteilung, die als primär maßgebliche Grundlage bei einem späteren Leistungsvergleich im Auswahlverfahren von besonderer Bedeutung ist, muss das Gericht - insbesondere mit Blick auf Art. 33 Abs. 2, Art. 19 Abs. 4 GG - in die Lage versetzen, aufgrund einer ausreichend plausiblen Begründung in eine gerichtliche Überprüfung dahin eintreten zu können, ob der Dienstherr die Grenzen seines Beurteilungsspielraums eingehalten hat, insbesondere bei der Abgabe der dienstlichen Beurteilung wie auch der einzelnen in ihr enthaltenen Werturteile von einem richtigen Sachverhalt ausgegangen ist, keine sachfremden Erwägungen angestellt und allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet hat. Lediglich floskelhafte, konkret nicht nachvollziehbar begründete Behauptungen können diese Funktion nicht erfüllen.

Einer gesonderten Begründung bedarf regelmäßig in erster Linie das Gesamturteil einer dienstlichen Beurteilung, um seine Herleitung aus den Einzelbegründungen durch Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte nachvollziehen und einer gerichtlichen Überprüfung zuführen zu können.

Die Begründung des Gesamturteils ist materieller Bestandteil der dienstlichen Beurteilung und hat schon in der Beurteilung selbst zu erfolgen. Eine Nachholung im gerichtlichen Verfahren ist - anders als etwa bei Einwänden gegen Einzelbewertungen - nicht zulässig. Die Anforderungen an Umfang und Tiefe der Begründung des Gesamturteils hängen allerdings wesentlich von den Umständen des Einzelfalles ab.

Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Dabei steht es im Ermessen des Dienstherrn, festzulegen, welches Gewicht er den einzelnen Merkmalen beimessen will. Die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil sind umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begründung des Gesamturteils aber nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note - vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null - geradezu aufdrängt. Einer gesonderten Begründung bedarf zudem - auch bei einem in sich einheitlichen Leistungsbild - eine erhebliche Verschlechterung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung im Vergleich zum Gesamturteil der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung.

=> Unanfechtbare Beurteilungsteile

BVerwG, Beschluss vom 29. August 2023 - WB 60.22

Im gerichtlichen Rechtsschutzverfahren kann nur die dienstliche Beurteilung als Ganzes angegriffen werden. Die Anteile des Erst- und Zweitbeurteilers bilden unselbstständige, nicht isoliert anfechtbare Teile dieser dienstlichen Maßnahme. Die dienstliche Beurteilung des Soldaten stellt eine integrale, alle Bestandteile (Erstbeurteilung und Zweitbeurteilung) umfassende Einheit dar, die als solche die Voraussetzungen einer dienstlichen Maßnahme erfüllt. Die einzelnen Bestandteile der dienstlichen Beurteilung stehen nicht selbstständig nebeneinander. Vielmehr werden sie durch ein abschließendes, allein in der Verantwortung des Zweitbeurteilers stehendes Gesamturteil miteinander untrennbar "verklammert".

=> Widersprüchliche Regelbeurteilungen nach Beförderung

BVerwG, Beschluss vom 12. Oktober 2023 - 2 A 7.22

Weicht eine Regelbeurteilung bei der Leistungsbewertung und bei der Gesamtnote wesentlich von der vorangegangenen Regelbeurteilung ab, bedarf dies einer Begründung.

Ist ein Beamter während des Beurteilungszeitraums befördert worden, bezieht sich die Bewertung in der Regelbeurteilung nur auf den Zeitraum im Anschluss an die Beförderung. Der Zeitraum vor der Beförderung ist zwar zur Vermeidung von Beurteilungslücken in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen, fließt aber nicht in die Leistungsbewertung und in die Gesamtnote ein (Aufgabe von BVerwG, Urteil vom 26. August 1993 - 2 C 37.91 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 15).

=> Die irrelevante Dienstpostenleistung

BVerwG, Beschluss vom 22. Juni 2023 - 2 VR 1.23

Grundsätzlich hat sich die Auswahl nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht an den Anforderungen eines konkret zu besetzenden Dienstpostens auszurichten, sondern an dem höheren Statusamt. Auszuwählen ist derjenige Bewerber, der für jeden Dienstposten der am besten geeignete ist, der dem höheren Statusamt zugeordnet ist und deshalb eine angemessene Beschäftigung des Beamten gewährleistet. Dies folgt aus dem allgemeinen Laufbahnprinzip und der Berechtigung des Dienstherrn, den Aufgabenbereich eines Beamten aus sachlichen Gründen jederzeit ändern zu können.

Nur ausnahmsweise darf sich der Dienstherr bei einer den Maßstäben aus Art. 33 Abs. 2 GG unterliegenden Auswahlentscheidung daran orientieren, welcher der Bewerber die Anforderungen eines konkreten Dienstpostens am besten erfüllen wird. Ausnahmen sind nur im Interesse der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung denkbar und setzen voraus, dass die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann, wie z. B. das Erfordernis einer bestimmten Fachausbildung oder die Forderung nach speziellen Sprachkenntnissen.

Liegt kein Ausnahmefall vor, wonach bei einer Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG auf die Anforderungen eines konkreten Dienstpostens abgestellt wird, ist deshalb für den Leistungsvergleich auch primär das Gesamturteil der letzten Beurteilung der Bewerber maßgebend.

D. Themenblock „Konkurrentenstreit“

=> Zur Konkurrentenstreit-Dogmatik (vgl. *Bergmann/Paehlke-Gärnter, NVwZ 2018, 110*)

Nach der im Anschluss an das Bundesverwaltungsgericht entwickelten und zwischenzeitlich in ständiger Rechtsprechung gefestigten Dogmatik des Senats (vgl. zuletzt etwa Beschluss vom 28.07.2020 - 4 S 1777/20 -, Juris) ist beim Konkurrentenrechtsstreit zwischen „ämtergleichen Dienstposten“, „förderlichen Dienstposten“, „Erprobungsdienstposten“ sowie dem „Statusamt“ zu unterscheiden. Während beim Streit um „ämtergleiche Dienstposten“ Prüfungsmaßstab allein das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG ist, d.h. dem Dienstherrn ein weiter Gestaltungsraum zukommt und im Konkurrentenstreitverfahren regelmäßig ein Anordnungsgrund i.S.d. § 123 VwGO zu verneinen ist, ist bei „Erprobungsdienstposten“, auf denen sich vor Aufstieg bzw. Beförderung rechtlich zwingend bewährt werden muss (für Bundesbeamte vgl. § 22 Abs. 2 BBG), sowie erst recht beim „Statusamt“ Prüfungsmaßstab immer Art. 33 Abs. 2 GG und damit wegen gegebenenfalls qualifizierter Vorwirkung ein Anordnungsgrund regelmäßig zu bejahen.

Bei „förderlichen Dienstposten“, d.h. höherwertigen Dienstposten etwa zur (einaktigen) Durchbeförderung, zur Bewährung, zur Erfahrungssammlung oder zur Erprobung mit „kommissarischer Besetzung“, kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Nur dann, wenn auf einem solchen Dienstposten zumindest faktisch ein Bewährungsvorsprung erworben werden kann, wird die rechtmäßige Auswahl regelmäßig ebenfalls am Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG zu prüfen sein; hier kann der Dienstherr allerdings zur Vermeidung einer ansonsten drohenden Stellenblockade grundsätzlich die Option der Ausblendung nutzen, wonach dann gegebenenfalls auch hier ein Anordnungsgrund verneint werden kann. Die Option der Ausblendung ist dem Dienstherrn jedenfalls dann zuzugestehen, wenn sie durch klare und eindeutige Zusage erfolgt, sich personell auf sämtliche Mitbewerber der späteren Auswahlentscheidung um das höherwertige Statusamt erstreckt und sachlich kein Fall der „Durchbeförderung“ vorliegt. Zudem dürfen die förderlichen Dienstposten nicht wesentlich andersartig sind, etwa soweit lediglich zu den bisherigen Dienstaufgaben Führungs- oder andere Aufgaben hinzukommen.

Fehlt es dagegen an einer qualifizierten, d.h. bereits die Zugehörigkeit zum Bewerberkreis um das Statusamt präjudizierenden Vorwirkung, kommt beim Dienstpostenstreit als Prüfungsmaßstab allein das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG in Betracht.

=> Keine Ausblendung

OVG M-V, Beschluss vom 27. Juni 2023 – 2 M 639/22

Die Rechtsfigur des Ausblendens des Bewährungsvorsprungs kommt nicht zur Anwendung, wenn der neue höherwertige Dienstposten völlig andersartig ist und kein Urteil über die Leistungen des Beamten auf einem seinem bisherigen Statusamt entsprechenden Dienstposten mehr zulässt.

=> Der blockierte Eilrechtsschutz

BVerwG (Wehrdienstsenat), Beschluss vom 10. Oktober 2022 – 1 W-VR 16.22

In Konkurrentenstreitverfahren ergibt sich hinsichtlich eines zu befürchtenden Erfahrungsvorsprungs des ausgewählten Bewerbers dann kein Anordnungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wenn auch der Antragsteller auf einen höherwertigen Dienstposten versetzt wurde, also alle Beteiligten die vergleichbare Gelegenheit haben, auf höherer Ebene Kenntnisse zu sammeln.

=> Die Ministernichtmanipulation

OVG NRW, Beschluss vom 29. Februar 2024 - 1 B 1082/23

Die Auswahlentscheidung für die OVG-Präsidentenstelle zu Gunsten der beigeladenen Ministerialdirigentin verletzt den aus dem Grundgesetz folgenden, sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragsteller nicht. Insbesondere bestehen für die Annahme des VG Münster, der Minister der Justiz Dr. Benjamin Limbach habe das Auswahlverfahren manipulativ gestaltet, keine belastbaren Anhaltspunkte.

Auch die Tatsache, dass der Minister während des Auswahlverfahrens jeweils Gespräche mit den Antragstellern geführt hat, ist nicht geeignet, die Annahme einer Manipulation des Bewerbungsverfahrens oder einer Voreingenommenheit des Ministers zu begründen. Derartige informelle Gespräche sind nicht unüblich und belegen auch bei Äußerung einer Voreinschätzung keine Vorfestlegung. Auch sind die „Überbeurteilungen“, die für die Beigeladene und den Richter am Bundesverwaltungsgericht angefertigt wurden, im Ergebnis nicht zu beanstanden. Zwar darf der Minister diesen Beteiligten keine dienstliche Beurteilung in der Form einer Überbeurteilung erteilen. Die Erwägungen in den erstellten „Überbeurteilungen“ sind aber der Sache nach zulässig, weil der Minister sie in dem Auswahlvermerk hätte anstellen dürfen.

=> Bestenauslese bei Wahlbeamten

Saarl. OVG, Beschluss vom 22. Februar 2023 - 1 B 250/22

Die Bestellung des Leiters des Rechnungsprüfungsamtes ist eine dem Gemeinderat vorbehaltene Aufgabe. Der Rat hat bei der Auswahl unter mehreren Bewerbern eine eigene am Prinzip der Bestenauslese orientierte Eignungseinschätzung zu treffen. Dies setzt voraus, dass er sich in geeigneter Weise einen Eindruck von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber verschaffen kann und dass er bei seiner Entscheidung von einem richtigen und vollständigen Sachverhalt ausgeht.

Der Rat entscheidet in geheimer Wahl durch Mehrheitsbeschluss. Das Ergebnis der Beschlussfassung unterliegt keiner Begründungspflicht.

Die Auswahlentscheidung des Rates unterliegt in Bezug auf die Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG im Vergleich zu rein exekutivischen Auswahlentscheidungen einer weitergehend eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Zu prüfen ist, ob der Rat von einem zu treffenden Sachverhalt ausgegangen ist, ob der Ausgewählte die gesetzlichen Voraussetzungen für das Amt bzw. die durch die Stellenausschreibung vorgegebenen konstitutiven Anforderungsmerkmale erfüllt und ob Anhaltspunkte für willkürliche Erwägungen vorliegen.

=> Die fehlende Regelbeurteilung nach Verplanung

BVerwG, Beschluss vom 1. September 2023 – 2 VR 2.23

Die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist keine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Sinne des § 22 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. a) BBG und begründet deshalb keine Wartezeit für eine Beförderung.

Erfüllt ein Bewerber die weiteren Anforderungen in einem nach den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Auswahlverfahren, darf ihm die Einbeziehung in das Auswahlverfahren nicht unter Hinweis auf eine nicht vorhandene Regelbeurteilung versagt werden; wenn nicht auf eine aktuelle dienstliche Beurteilung zurückgegriffen werden kann, ist vielmehr eine solche zu erstellen.

=> Das politische Bewerbungsverbot

Nds. OVG, Beschluss vom 05.07.2023 – 5 ME 44/23

Der Ausschluss eines Ex-Staatssekretärs aus dem Bewerbungsverfahren um die Stelle eines OVG-Präsidenten mit den Argumenten, er habe als Ruhestandsbeamter keinen Reaktivierungsanspruch und die OVG-Stelle sei zu niedrig besoldet, ist rechtswidrig. Die Rechtsprechung bei Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit ist nicht übertragbar. Freiwillig darf sich ein politischer Ruhestandsbeamter auch auf ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt bewerben. Ehemalige "politische Beamte", die sich im einstweiligen Ruhestand befinden, haben zwar keinen Anspruch auf Rückkehr in ihr früheres Dienstverhältnis, ihnen ist jedoch die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle und die Teilnahme an einem Bewerbungsverfahren nicht verwehrt.

=> Förderlicher Dienstposten und Statusamt

BVerwG, Beschluss vom 6. Oktober 2023 - BVerwG 2 VR 3.23

Die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens vermittelt keine rechtlich gesicherte Position auf die Vergabe des höherwertigen Statusamts.

Art. 33 Abs. 2 GG vermittelt ein grundrechtsgleiches Recht auf fehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Hieraus folgt kein Anspruch auf die (weitere) Verengung des möglichen Bewerberfeldes durch die Vorgabe eines Anforderungsprofils.

Die fehlerhafte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten kann gemäß § 46 VwVfG unbeachtlich sein.

=> Fehlendes Feststellungsinteresse nach Erledigung

BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2023 – 2 A 5.22

Ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Rechtswidrigkeit einer dienstrechtlichen Auswahlentscheidung ergibt sich in der Regel nicht aus einer Wiederholungsfahrt, weil die auf ein bestimmtes Anforderungsprofil bezogene konkrete Ausschreibung und die individuelle Bewerbersituation ein erneutes Auswahlverfahren unter im Wesentlichen unveränderten tatsächlichen und rechtlichen Umständen nicht erwarten lassen.

E. Themenblock „Versetzung“

=> Keine Dienstpostenstabilität

Bay. VerfGH, Entscheidung vom 12. Juli 2022 - Vf. 3-VI-19

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums umfassen keinen Anspruch auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung der einmal übertragenen Aufgaben, geben mit anderen Worten kein "Recht am Amt" im funktionellen Sinn. Beamtinnen und Beamte müssen vielmehr - aus jedem sachlichen Grund - erfolgte Änderungen ihres dienstlichen Aufgabenbereichs nach Maßgabe ihres Amts im statusrechtlichen Sinn hinnehmen.

F. Themenblock „Dienstunfall“

=> Normatives

Grundnorm § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG (ähnlich § 45 LBeamtVG BW oder § 36 Hess. BeamtVG)

Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist.

=> Formelle + Materielle Dienstbezogenheit!

Abs. 2: Wegeunfall (vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 10.12.2013 - 2 C 7.12 - und Beschluss vom 22.04.2020 - 2 B 52.19 -)

Abs. 3: Berufskrankheiten (vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 10.12.2015 - 2 C 46.13 -)

Dienstunfall als Voraussetzung für Unfallfürsorge (§ 30 BeamtVG)

=> *Für die Unfallfürsorge ist das Recht maßgeblich, das im Zeitpunkt des Unfallereignisses gegolten hat, sofern sich nicht eine Neuregelung ausdrücklich Rückwirkung beimisst.*

Meldefrist von zwei Jahren (§ 45 Abs. 1 BeamtVG); äußerste Grenze von zehn Jahren (Abs. 2)

=> Räumlicher und sachlicher Risikobereich

BVerwG, Urteil vom 13. Juli 2023 - 2 C 3.22

Der Kontakt zu Kollegen während des Dienstes gehört grundsätzlich zur Ausübung des Dienstes i. S. v. § 31 BeamtVG, sodass hieraus resultierende Körperschäden von der Dienstunfallfürsorge des Dienstherrn umfasst sind.

Anderes gilt etwa, wenn das schädigende Ereignis nach den Umständen des Einzelfalls in einem dienstfremden Zusammenhang steht, wenn sich der Geschädigte dienstpflichtwidrig verhalten, das schädigende Ereignis selbst provoziert oder sich aktiv an einer "Rauferei" beteiligt hat (hier: Handgemenge von Polizisten in der Waffenkammer).

=> Ermessensgrenzen bei Schmerzensgeld-Übernahme bei mittellosem Schädiger

VGH BW, Urteil vom 22. November 2023 - 4 S 362/23

§ 80a Abs. 1 LBG räumt der zuständigen Behörde ein Ermessen hinsichtlich der Erfüllungsübernahme eines titulierten Schmerzensgeldanspruchs ein, etwa zur Vermeidung einer unbilligen Härte. Eine Prüfung der Angemessenheit des vom Zivilgericht zugesprochenen Schmerzensgeldes ist aber nicht vom Zweck der Ermächtigung gedeckt und damit ermessensfehlerhaft.

=> Schmerzensgeld-Übernahme bei Vollstreckungsbescheid

BVerwG, Beschluss vom 12. Januar 2023 - 2 B 38.22 (zu § 31 Abs. 3 BeamtVG)

§ 82a Abs. 1 Satz 1 LBG NRW - wonach dann, wenn ein Dritter "durch rechtskräftiges Endurteil eines deutschen Gerichts" zur Zahlung von Schmerzensgeld an einen Beamten verurteilt worden ist, der Dienstherr diese Zahlung auf Antrag ganz oder teilweise übernehmen kann - gilt weder direkt noch analog für die Titulierung eines Schmerzensgeldanspruchs durch einen Vollstreckungsbescheid.

=> Kein Schadensersatz nach Augenblicksversagen

VG Stuttgart, Urteil vom 25. Mai 2023 - 11 K 942/22

Ein Verkehrsunfall, der nach einem Amok-Alarm an einer Schule durch ein mit Sondersignal über eine rote Ampel gefahrenes Polizeiauto verursacht wurde, ist im Sinne des § 48 BeamStG nicht grob fahrlässig verursacht, wenn aufgrund der besonderen Stresssituation des Einzelfalles ein „Augenblicksversagen“ angenommen werden kann.

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

VG Neustadt a.d. Weinstraße, Urteil vom 26. April 2023 - 1 K 486/22

Kein Dienstunfall bei Arbeit einer Referatsleiterin in kleinem Büro mit zwei weiteren Kolleginnen, die ebenfalls mit dem Corona-Virus infiziert worden waren, sowie Dienstgängen im Flur des Ausländeramts mit wartenden Migranten ohne der Möglichkeit des gebührenden Abstandes. Es fehlt am erforderlichen Beweis, dass sich die Beamtin im Kreishaus an einem bestimmten Tag mit dem Virus infiziert hat, d.h. der örtlichen und zeitlichen Bestimmung der Infektion.

=> Hautkrebs als Dienstunfall?

VG Aachen, Urteil vom 15.04.2024 - 1 K 2399/23

Hautkrebs kann bei einem ehemaligen Polizisten trotz eines jahrelangen Außendienst-Einsatzes nicht als Berufskrankheit anerkannt werden.

Denn das Erkrankungsrisiko aufgrund der dienstlichen Tätigkeit ist nicht in entscheidendem Maße höher als das der Allgemeinbevölkerung. Polizisten bewegen sich im Außendienst an den unterschiedlichsten Orten und nicht nur bei strahlendem Sonnenschein im Freien. Zudem gibt es keine Referenzfälle, obwohl das Thema Hautkrebs durch UV-Strahlung seit Jahrzehnten bekannt ist.

=> Impfschaden als Dienstunfall?

VG Freiburg, Urteil vom 2. Mai 2023 - 3 K 3268/21

Die Corona-Impfung einer Polizistin mit Nebenwirkungen und Krankenhausaufenthalt ist nicht bereits deshalb ein Dienstunfall, weil sie während der Arbeitszeit erfolgt ist und der Termin im Impfzentrum durch die Dienststelle vereinbart wurde. Denn der Körperschaden ist nicht "in Ausübung oder infolge des Dienstes" eingetreten.

VG Mainz, Urteil vom 12. Mai 2023 - 4 K 573/22.MZ

Eine Corona-Impfung kann nach Auftreten eines Körperschadens bei einer Lehrerin nicht als Dienstunfall anerkannt werden, auch wenn die Beamtin sich nach ihrer Einordnung in die Priorisierungsgruppe II der Impfung unterzogen hat. Denn es fehlt am notwendigen engen Zusammenhang der Impfung mit dem Schuldienst. Das städtische Impfzentrum der Stadt stand weder organisatorisch noch materiell in der Verantwortung des Dienstherrn. Zwar wurde die Beamtin während ihrer Dienstzeit und als Lehrerin priorisiert geimpft. Dennoch erfolgte dies nicht im Verantwortungsbereich des Dienstherrn. Das auch dienstliche Interesse an einer schnellstmöglichen Impfung überwog nicht das private Interesse am Impfschutz.

VG Bremen, Urteil vom 5. Februar 2024 - 7 K 1464/22

Unter Berücksichtigung des Informationsschreibens der Behörde stellten sich die maßgeblichen COVID-19-Impfungen für Beamtinnen und Beamte der Polizei B. als Dienstveranstaltungen dar, weshalb ein Dienstunfall anzuerkennen ist.

Es liegen hier besondere, eine Dienstbezogenheit begründenden Umstände vor, weil die Beklagte die Teilnahme der Klägerin an der als dienstliche Veranstaltung ausgestalteten COVID-19-Impfung ausdrücklich gefördert hat und diese auch subjektiv und objektiv im dienstlichen Interesse lag.

G. Themenblock „Entlassung“

=> Normatives

§ 21 BeamtStG

Das Beamtenverhältnis endet durch

1. Entlassung,
2. Verlust der Beamtenrechte,
3. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplingesetzen oder
4. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand.

Entlassung kraft Gesetzes => § 22 BeamtStG

Beamtinnen und Beamte sind entlassen, wenn

1. die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 nicht mehr vorliegen (=> dt./EU-StA) und eine Ausnahme nach § 7 Absatz 3 auch nachträglich nicht zugelassen wird oder
2. sie die Altersgrenze erreichen und das Beamtenverhältnis nicht durch Eintritt in den Ruhestand endet.

Entlassung durch VA => § 23 BeamtStG

(3) Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe können entlassen werden,

1. wenn sie eine Handlung begehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte,
2. wenn sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben oder
3. wenn ihr Aufgabengebiet bei einer Behörde von der Auflösung dieser Behörde oder einer auf landesrechtlicher Vorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder Verschmelzung dieser Behörde mit einer anderen oder von der Umbildung einer Körperschaft berührt wird und eine andere Verwendung nicht möglich ist.

Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 ist § 26 Abs. 2 bei allein mangelnder gesundheitlicher Eignung entsprechend anzuwenden.

(4) Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. Die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung soll gegeben werden.

=> Der rechtsschutzsuchende Klausurdurchfaller

VGH BW, Beschluss vom 14. August 2020 – 4 S 1587/20

Der Dienstherr darf sich auf eine Prüfungsentscheidung allein nur stützen, wenn diese wirksam bzw. vollziehbar ist. Fehlt es daran, ist es ihm grundsätzlich verwehrt, an die Prüfungsentscheidungen bereits statusrechtliche Konsequenzen zu knüpfen (vgl. OVG B.-B., Beschluss vom 08.08.2019 - 4 S 22/19 -, Juris Rn. 6; OVG NRW, Beschluss vom 21.02.2012 - 6 B 22/12 -, Juris Rn. 7). Das System des vorläufigen Rechtsschutzes nach § 80 VwGO bietet Schutz vor einer „voreiligen“ Entlassung auf der Grundlage eines noch nicht bestandskräftigen Prüfungsbescheids, ohne dass es des Rückgriffs auf den Grundsatz der Stabilität des Beamtenverhältnisses bedürfte.

=> Der endgültig Durchgefallene

OVG NRW, Beschluss vom 29. Dezember 2022 – 6 A 2600/20

Gemäß § 12 III 1 Buchst. b VAPPol II Bachelor endet das Beamtenverhältnis für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die die Bachelorprüfung endgültig nicht bestanden haben, an dem Tag, an dem das Prüfungsergebnis bekanntgegeben wird. Auf die Rechtmäßigkeit der dem Realakt zugrundeliegenden Prüfungsentscheidung kommt es für den Eintritt der Beendigungswirkung nicht an. Sie bleibt auch dann unangetastet, wenn die Prüfungsentscheidung erfolgreich angegriffen oder aufgehoben worden ist.

Dementsprechend geht das BVerfG (NVwZ 2020, 1187 Rn. 34) von einer „gestuft prüfungs- und beamtenrechtlichen Hauptsache“ aus, die zunächst die Beseitigung der belastenden Prüfungsentscheidung – ggf. in Kombination mit einer Neubewertung oder Wiederholung der Prüfung – und sodann die Neubegründung eines Widerrufsbeamtenverhältnisses wohl im Rahmen eines Folgenbeseitigungsanspruchs umfasst. Dem liegt denknotwendig zugrunde, dass bereits die Bekanntgabe des endgültigen Nichtbestehens der Prüfung die Beendigung des Beamtenverhältnisses bewirkt.

=> Der Coronaimpfung-Verweigerer

VG Aachen, Urteil vom 18. März 2024 - 1 K 1117/22

Ein Zeitsoldat, der die Coronaimpfung verweigert, darf entlassen werden. Da der Impf-Befehl rechtmäßig gewesen sei, habe der Soldat seine Gehorsamspflicht und die Pflicht zur Duldung ärztlicher Maßnahmen verletzt und damit die militärische Ordnung ernsthaft gefährdet. Die Dienstpflichtverletzung betreffe den sogenannten militärischen Kernbereich, weil dadurch Kameraden gefährdet worden seien und es um die Einsatzbereitschaft der Truppe gegangen sei.

=> Der verhinderte Gefällt-mir-Polizist

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 27. Juli 2023 - 4 S 11/23

Wer als Beamter auf Widerruf bei Schmähungen von Muslimen und der Gleichsetzung von Corona-Maßnahmen mit der Verfolgung von Juden im Nationalsozialismus im Internet auf einen "gefällt mir"-Button klickt, kann wegen Zweifel an der Verfassungstreue kein Polizist 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 stickende WhatsApper

VG Koblenz, Urteil vom 20.02.2024 – 5 K 733/23

Ein in das Probebeamtenverhältnis berufener Polizeikommissar im Innendienst kann mangels charakterlicher Eignung für den Polizeidienst entlassen werden, wenn er über Monate hinweg wiederholt "Sticker" mit diskriminierenden, antisemitischen, rassistischen, menschenverachtenden, gewaltverherrlichenden sowie frauen- und behindertenfeindlichen Inhalten in verschiedene WhatsApp-Chatgruppen hoch lädt.

Dabei ist es unerheblich, ob die benutzten "Sticker" tatsächlich Ausdruck der Gesinnung sind oder nur „schwarzer Humor“ sein sollen, denn es kommt auf die Sicht eines objektiven Betrachters an. Solche „Sticker“ zeigen, dass die beamtenrechtlichen Pflichten nicht einmal ansatzweise bewusst sind und erkennbar die erforderliche charakterliche Reife und Stabilität für das Amt eines Polizeivollzugsbeamten fehlen.

=> Der lehrunwillige Prof

OVG LSA, Beschluss vom 08. Januar 2024 – 10 M 16/23

Ein Hochschullehrer, der seine Lehrverpflichtung über einen Zeitraum von drei Semestern nicht bzw. nur unzureichend erfüllt, kann voraussichtlich aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden, weshalb auch seine vorläufige Dienstenthebung rechtmäßig ist.
(Fall des Virologen Alexander Kekulé an der Universität Halle-Wittenberg)

=> 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.

=> Das dünne Ende

VG Gießen, Urteil vom 15. März 2023 - 5 K 1906/22

Unterzeichnet der Widerrufsbeamte bei seiner Einstellung eine Auflage zur Gewährung seiner Anwärterbezüge mit dem Wortlaut: "Sie dürfen im Anschluss an Ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren aus einem von Ihnen zu vertretenden Grunde aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.", und wird er dann während der Ausbildung entlassen, scheidet eine Rückforderung der Anwärterbezüge auf dieser Grundlage aus. Denn es liegt kein Ausscheiden „im Anschluss an die Ausbildung“ vor.

H. Themenblock „Ruhestand“

=> Normatives

§ 25 BeamStG - Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit treten nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand.

§ 26 BeamStG - Dienstunfähigkeit

(1) 1 Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. 2 Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. 3 In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist.

=> Die ungekürzte Unfallmehrleistung

BVerwG, Urteil vom 11. April 2024 - 2 C 6.23

Mehrleistungen nach SGB VII zu einer Witwen- und Halbwaisenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung schmälern nicht den beamtenrechtlichen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Denn solchen Mehrleistungen kommt im Gegensatz zu der nach dem SGB VII gewährten Witwen- und Halbwaisenrente nicht primär Lohnersatz- oder Unterhaltersatzfunktion zu. Sie werden vielmehr zur Honorierung einer Aufopferung des Einzelnen im Interesse des Gemeinwohls gewährt. Deshalb sind sie nicht auf Versorgungsbezüge anzurechnen.

=> Der altersdiskriminierte Bundesrichter

BVerfG, Beschluss vom 28. Februar 2024 - 2 BvQ 16/24

Ob die starre Altersgrenze des § 48 DRiG, die derzeit bei 67 Jahren liegt und Bundesrichtern, anders als etwa Bundesbeamten oder Richtern des Landes Baden-Württemberg, nicht ermöglicht, ihren Ruhestand hinauszuschieben, eine unionsrechtswidrige Alters-Diskriminierung darstellt, bleibt offen (vgl. dazu VG KA, EuGH-Vorlage v. 24.04.2023 - 12 K 2386/22).

=> Die pensionsirrelevante Mehrarbeit über Teilzeitquote

BVerwG, Urteil vom 09. November 2023 - 2 C 12.22

Maßgeblich für die Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die im Bescheid über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung festgesetzte Teilzeitquote. Darüber hinaus geleistete Mehr- oder Zuvielarbeit hat keinen Einfluss auf die Höhe der Versorgung.

Mehrarbeit - die vorrangig durch Freizeitausgleich zu kompensieren ist - wird bei der Festsetzung der Beamtenversorgung nicht berücksichtigt, unabhängig davon, ob der Beamte in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist. Wird das Instrument der Mehrarbeit rechtswidrig als verdeckte Arbeitszeitregelung eingesetzt, muss der Beamte den aus seiner Sicht unzutreffenden Teilzeitbewilligungsbescheid angreifen.

=> 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.

***** VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT *****