

## Gesundheitliche Eignung – Die neuen Grundsätze des BVerwG:

Im Jahr 2013 ergab sich in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine wichtige Neuerung im Hinblick auf die Frage der gesundheitlichen Eignung von Beamten.

### Der Hintergrund:

Geeignet für eine Ernennung ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist. Bei der nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Beurteilung der Eignung hat der Dienstherr daher immer auch eine Entscheidung darüber zu treffen, ob der Bewerber den Anforderungen des jeweiligen Amtes in gesundheitlicher Hinsicht entspricht. Ist aufgrund der körperlichen oder psychischen Konstitution eines Bewerbers die gesundheitliche Eignung nicht gegeben, kann er unabhängig von seiner fachlichen Eignung nicht ernannt werden.

Dabei gilt:

Die gesundheitliche Eignung ist eine persönliche **Ernennungsvoraussetzung**.

- Die Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist die Regel. Die Ernennung eines Beamten in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, auf Probe oder auf Lebenszeit kommt nur in Betracht, wenn der Bewerber für das (spätere) Lebenszeitbeamtenverhältnis gesundheitlich geeignet ist.

Nach § 11 Abs. 1 BBG (Bundesbeamte) und § 10 BeamtStG (Landes- und Kommunalbeamte) darf nur zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden, wer sich in seiner Probezeit **bewährt** hat. Zur Bewährung rechnet dabei auch die gesundheitliche Tauglichkeit, bezogen auf die spätere Übernahme in ein Lebenszeitbeamtenverhältnis.

- Wer sich also in der Probezeit in gesundheitlicher Hinsicht nicht bewährt hat, dessen Beamtenverhältnis auf Probe kann nicht in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 BBG und § 8 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG). Der Beamte ist dann zu **entlassen** (§ 34 Abs. 1 Nr. 2 BBG und § 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamtStG). Zwar stellt die Entlassung in diesen Fällen eine Ermessensentscheidung dar, wenn allerdings die gesundheitliche Nichteignung bereits feststeht, so ist eine weitere Verwendung in einem Beamtenverhältnis nicht mehr möglich und der Beamte/die Beamtin muss spätestens mit Ablauf der Probezeit entlassen werden (vgl. § 28 Abs. 6 BLV und das entsprechende Landeslaufbahnrecht). Das Ermessen wird entsprechend reduziert.

### Der bisherige Maßstab:

Bei der Bewertung, ob eine gesundheitliche Eignung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis gegeben ist, geht es um die Prognose über die weitere gesundheitliche Entwicklung des Beamten. Bestehen hier Zweifel, so stellen die personalverantwortlichen Dienststellen mit Hilfe von Amtsärzten eine entsprechende Prognose.

Dabei galt bisher nach der Rechtsprechung des BVerwG (vgl.: BVerwG v. 18.7.2001, Az.: 2 A 5/00, ZBR 2002,184):

Ein Beamter ist zur Übernahme auf Lebenszeit nur geeignet, wenn

- der **Eintritt der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze**

oder

- **häufigere Erkrankungen** während des Beamtenverhältnisses

**mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen** werden können.

Der **neue Maßstab**:

Zunächst hat das BVerwG in seinem Urteil vom 25.7.2013 (Az.: 2 C 12/11, ZBR 2014, 89) zur Prognose hinsichtlich des **vorzeitigen Eintritts der Dienstunfähigkeit** entschieden:

- Ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit **überwiegender Wahrscheinlichkeit** vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist.

Der bisher für die gesundheitliche Eignung zugrunde gelegte generelle Prognosemaßstab wurde damit zugunsten der Beamten abgesenkt. Der Dienstherr kann die gesundheitliche Eignung aktuell dienstfähiger Bewerber um eine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf und von Beamten auf Probe also nur dann verneinen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze Dienstunfähigkeit eintreten wird. Dies ist von amtsärztlicher Seite festzustellen.

In einem weiteren Urteil vom 30.10.2013 (Az.: 2 C 16/12, ZBR 2013, 162) hat dann das BVerwG auch zur Frage der fehlenden gesundheitlichen Eignung bei **häufigeren Erkrankungen** Stellung bezogen und entschieden:

- Die gesundheitliche Eignung fehlt auch, wenn der Beamte mit **überwiegender Wahrscheinlichkeit** bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird.

Aus dieser Rechtsprechung folgt:

Lassen sich vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit oder krankheitsbedingte erhebliche und regelmäßige Ausfallzeiten nach Ausschöpfen der zugänglichen Beweisquellen weder feststellen noch ausschließen ("non liquet"), so geht dies jetzt zu Lasten des Dienstherrn, denn die Voraussetzungen für die Annahme der mangelnden gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers sind nur dann nicht erfüllt.

**Kein Beurteilungsspielraum:**

In seinem o.g. Urteil vom 25.7. 2013 hat das BVerwG klargestellt, dass die Ernennungsbehörde bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung **keinen Beurteilungsspielraum** besitzt. Die Verwaltungsgerichte haben vielmehr über die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern zu entscheiden, ohne an tatsächliche oder rechtliche Wertungen des Dienstherrn gebunden zu sein. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG überträgt die Letztentscheidungsbefugnis den Verwaltungsgerichten. Ein Beurteilungsspielraum der Verwaltung mit der Folge einer nur eingeschränkten gerichtlichen Kontrolldichte besteht in diesen Fragen gerade nicht.

**Der Prognoseumfang:**

Es obliegt dem Dienstherrn, die körperlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn zu bestimmen. Es ist seine Aufgabe, die gesundheitlichen Anforderungen für die verschiedenen Laufbahnen näher zu definieren. Im Rahmen des Prognoseumfanges ist zu prüfen, für welche Tätigkeiten bzw. Dienstposten die gesundheitliche Eignung des Beamten gegeben sein muss. Auch hier gilt es zu differenzieren:

- Der Gesundheitszustand des nicht schwerbehinderten oder nicht einem Behinderten gleichgestellten Beamtenbewerbers ist in Bezug zu den Anforderungen der von einem Bewerber angestrebten – **gesamten – Laufbahn** zu setzen. Ein Bewerber muss für die gesamte Laufbahn – und nicht nur für einzelne Dienstposten – gesundheitlich geeignet sein.
- Ist der Bewerber dagegen **schwerbehindert** oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt, so genügt es, wenn sich die gesundheitliche Eignung auf einzelne Dienstposten beschränkt. Vgl. den Blog-Beitrag: [Einstellung von Schwerbehinderten in das Beamtenverhältnis: Voraussichtliche Dienstzeit von fünf Jahren reicht.](#)

**Der Prognosezeitpunkt:**

Beim Prognosezeitpunkt muss wiederum unterschieden werden:

- Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bewertung der Eignung liegt bei einer Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf vor der Ernennung. Fehlt die gesundheitliche Eignung nach den oben dargestellten Kriterien, so darf eine Ernennung erst gar nicht durchgeführt werden.
- Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung eines Probebeamten ist nach dem o. a. Urteil des BVerwG vom 30.10.2013 der **Ablauf der Probezeit**, nicht der Zeitpunkt des Erlasses der letzten Verwaltungsentscheidung. Dies folgt aus dem materiellen Recht, das auch bestimmt, zu welchem Zeitpunkt diese Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

Daraus folgt aber nicht, dass der Dienstherr mit seiner Entlassungsverfügung den Ablauf der Probezeit (drei Jahre für Bundesbeamte nach § 28 Abs. 1 LlbG; bei Landes- und Kommunalbeamten kann es Abweichungen geben; so beträgt etwa in Bayern die regelmäßige Probezeit nur zwei Jahre, vgl.: Art. 12 Abs. 2 Satz 2 LlbG) in jedem Fall abwarten muss. Soweit schon vor Ablauf der Probezeit feststeht, dass der Beamte auf

Probe gesundheitlich nicht geeignet ist und auch kein Einsatz auf einem anderen Dienstposten möglich ist, muss eine Entlassung ausgesprochen werden.

Anders gestaltet sich die Rechtslage dagegen bei **Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst**, bei denen sich die fehlende gesundheitliche Eignung erst nach ihrer Ernennung herausstellt. Der Grund: Beamte auf Widerruf können zwar „jederzeit“ entlassen werden (vgl. § 37 Abs. 1 Satz 1 BBG und § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamStG), das Gesetz bestimmt für diesen Personenkreis jedoch, dass der Dienstherr in jedem Fall die Gelegenheit zur Ablegung der Laufbahnprüfung geben soll (§ 37 Abs. 2 Satz 1 BBG und § 23 Abs. 4 Satz 2 LlbG). Der Grund: Es ist eine Weiterbeschäftigung nach der Laufbahnprüfung etwa auch in einem Angestelltenverhältnis denkbar, für welches die engen gesundheitlichen Voraussetzungen der Ernennung zum Beamten nicht bestehen. Siehe dazu den Blog-Beitrag: [Fehlende gesundheitliche Eignung während des Vorbereitungsdienstes – kein zwingender Entlassungsgrund!](#)

#### Der Prognosezeitraum:

Unverändert lässt das Bundesverwaltungsgericht seine Rechtsprechung zu dem Prognosezeitraum, also dem Zeitraum, für welchen die gesundheitliche Eignung zu bewerten ist. Auch hierbei muss unterschieden werden:

- Bei nicht schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerbern reicht der Prognosezeitraum bis zum Zeitpunkt des voraussichtlichen Eintritts in den gesetzlichen Ruhestand (**Regelaltersgrenze**, vgl. § 51 BBG und das jeweilige Landesbeamtenrecht).
- Bei schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbern können dabei aber auch kürzere Zeiträume in Betracht kommen. Vgl. den Blog-Beitrag: [Einstellung von Schwerbehinderten in das Beamtenverhältnis: Voraussichtliche Dienstzeit von fünf Jahren reicht](#)

#### Das ärztliche Gutachten:

In seinem o.a. Urteil vom 30.10.2013 führte das BVerwG weiterhin aus: „Zur Beurteilung der gesundheitlichen Eignung müssen die körperlichen und psychischen Veranlagungen des Bewerbers festgestellt und deren Auswirkungen auf sein Leistungsvermögen bestimmt werden. Das individuelle Leistungsvermögen muss in Bezug zu den körperlichen Anforderungen der Dienstposten gesetzt werden, die den Statusämtern der betreffenden Laufbahn zugeordnet sind. Diese Beurteilungsvorgänge erfordern in aller Regel besondere medizinische Sachkunde, über die nur ein Arzt verfügt. Für die Prognose über die voraussichtliche Entwicklung des Gesundheitszustandes des Bewerbers muss in aller Regel ein Mediziner eine fundierte medizinische Tatsachenbasis auf der Grundlage allgemeiner medizinischer Erkenntnisse und seiner Verfassung erstellen.“

Das Gericht stellt dabei offensichtlich auf ein **amtsärztliches Gutachten** ab. Auf dieser Grundlage hat der Amtsarzt unter Ausschöpfung der vorhandenen Erkenntnisse zum Gesundheitszustand des Bewerbers eine Aussage über die voraussichtliche Entwicklung des Leistungsvermögens zu treffen, die den personalverantwortlichen Entscheidungsträger des Dienstherrn in die Lage versetzt, die Rechtsfrage der gesundheitlichen Eignung eigenverantwortlich zu beantworten.

Die Notwendigkeit einen Arzt hinzuzuziehen bedeutet aber nicht, dass diesem die **Entscheidungsverantwortung** für das gesundheitliche Eignungsurteil übertragen werden darf. Vielmehr wird der Arzt als Sachverständiger tätig, auf dessen Hilfe die zuständige Behörde und das Gericht angewiesen sind, um die notwendigen Feststellungen treffen zu können. Der Dienstherr muss – ebenso wie in einem späteren Prozess das Gericht – die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen inhaltlich nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden.

#### **Ernennung trotz Kenntnis** der gesundheitlichen Nichteignung:

In einer weiteren Entscheidung (Beschluss vom 13.12.2013, Az.: 2 B 37/13) hatte sich das BVerwG mit der Frage auseinandersetzen, welche Rechtsfolge eintritt, wenn der Dienstherr eine Ernennung vorgenommen hat, obwohl ihm die fehlende gesundheitliche Eignung bereits bekannt war. Das Gericht entschied, dass in diesem Fall der Dienstherr bei unveränderter Sachlage an seine (frühere) Bewertung des Gesundheitszustandes **gebunden** ist. War also die Erkrankung eines Beamten auf Probe bereits vor der Begründung dieses Beamtenverhältnisses bekannt, so darf der Dienstherr die gesundheitliche Eignung bei der anstehenden Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit nur dann im Hinblick auf diese Erkrankung verneinen, wenn sich die Grundlagen der Bewertung inzwischen geändert haben (so schon das o.a. Urteil vom 30. Oktober 2013).

Anders gestaltet sich die Rechtslage allerdings, wenn bereits vorher die Ernennung in ein **Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst** trotz Kenntnis der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. In diesem Fall muss keine Ernennung in ein späteres Beamtenverhältnis auf Probe vorgenommen werden. Grund: Selbst ein gesundheitlich geeigneter Beamter auf Widerruf hat bei bestandener Laufbahnprüfung keinen Rechtsanspruch auf eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe (siehe etwa für Bayern Art. 28 Abs. 2 Satz 2 LfBGG).

#### **Fazit:**

Das BVerwG änderte die bisherige seit Jahrzehnten praktizierte Rechtsprechung zur gesundheitlichen Eignung wesentlich. Diese Änderung wirkt sich zugunsten der an einer Einstellung interessierten Bewerber aus. Hinsichtlich des Maßstabs verabschiedet sich das BVerwG von der früheren Praxis, der Eintritt der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze oder häufigere Erkrankungen müssen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden. Die Absenkung der Anforderungen erleichtert den Zugang zum Beamtenverhältnis deutlich. Einstellungsbehörden, Amtsärzte, aber auch die Personalvertretungen werden sich mit der neuen Rechtslage auseinandersetzen müssen.

#### **Tipp für die Praxis:**

Bei der Beauftragung des Amtsarztes sind schon jetzt die geänderten Maßstäbe der Rechtsprechung zu beachten. Die Auftragschreiben sind entsprechend zu formulieren, wie etwa:

„Bei der Begutachtung bitte ich um eine Stellungnahme zur Frage, ob aus ärztlicher Sicht mit **überwiegender Wahrscheinlichkeit**

- a) vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und
- b) von künftigen häufigeren Erkrankungen auszugehen ist.“

*Dr. Maximilian Baßlperger*