

# **Skript Beamtenrecht**

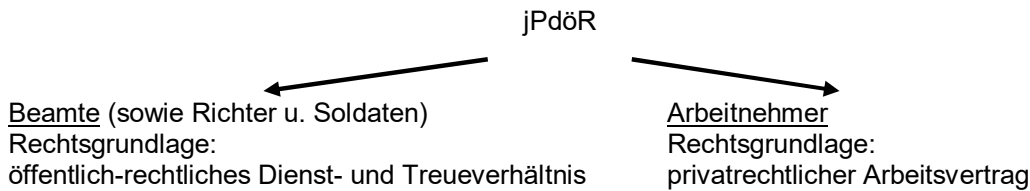
## I n h a l t s v e r z e i c h n i s

A. Öff. Dienst - verfassungsrechtliche Grundlagen .....	3
B. Beamtenverhältnis.....	4
I. Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis .....	4
II. Struktur des Beamtenrechts .....	5
III. Grundbegriffe des Beamtenrechts .....	6
V. Einstellung ins Beamtenverhältnis.....	10
C. Arten der Beamtenverhältnisse.....	13
D. Ernennung .....	17
I. Ernennungsfälle.....	17
II. Rechtsnatur; Form und Wirksamkeit der Ernennung.....	17
III. Zuständigkeit für die Ernennung.....	19
IV. Ernennungsermessen - Rechtsanspruch auf Ernennung?.....	20
V. Fehlerhafte Ernennung - Rechtsfolgen.....	22
E. Laufbahnrecht .....	26
I. Laufbahnprinzip .....	26
II. Einstellung und Beförderung .....	28
III. Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe .....	30
IV. Horizontaler Laufbahnwechsel .....	31
F. Maßnahmen der Personalsteuerung .....	32
I. Versetzung, Abordnung und Umsetzung .....	32
II. Zuweisung zu anderen Einrichtungen.....	36
III. Rechtsschutz bei Personalsteuerungsmaßnahmen .....	38
IV. Vertiefungsfälle.....	38
G. Pflichten der Beamten.....	42
I. Treuepflicht.....	42
II. Verfassungstreuepflicht.....	42
III. Pflicht zur unparteiischen und gerechten Aufgabenerfüllung .....	43
IV. Politisches Mäßigungsgebot .....	44
V. Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten.....	45
VI. Pflicht zu vollem persönlichen Einsatz.....	45
VII. Verschwiegenheitspflicht .....	47
VIII. Residenzpflicht .....	47
IX. Weisungsgebundenheit = Gehorsamspflicht .....	48
X. Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen.....	48
H. Rechte der Beamten .....	52
I. Recht auf Fürsorge und Schutz.....	52
II. Recht auf amtsangemessene Beschäftigung.....	52
III. Führen der Amtsbezeichnung.....	52
IV. Recht auf Urlaub.....	53
V. Personalakten; Einsichtsrecht.....	53
VI. Dienstliche Beurteilung .....	54
VII. Erteilung eines Dienstzeugnisses.....	54
VIII. Recht auf Nebentätigkeit.....	55
IX. Vermögenswerte Rechte: Besoldung und Versorgung .....	56
X. Sonstige geldwerte Rechte .....	60
I. Beendigung des Beamtenverhältnisses.....	61
I. Entlassung, §§ 22, 23 BeamtStG .....	61
II. Ruhestand .....	66
III. Verlust der Beamtenrechte.....	69
IV. Entfernung aus dem Dienst.....	69
J. Personalvertretungsrecht .....	70

## A. Öff. Dienst - verfassungsrechtliche Grundlagen

Zum „öffentlichen Dienst“ gehört, wer bei einer juristischen Person des öffentlichen Rechts (jPdöR) beschäftigt ist.

Angehörige des öffentlichen Dienstes:



Beispiele für jPdöR:

- die Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Landkreise und Gemeinden)
- die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (z.B. Landesversicherungsanstalt, Gemeindeprüfungsanstalt)

Die Aufteilung in zwei Gruppen von Bediensteten hat verfassungsrechtliche Grundlagen. Sie folgt vor allem aus dem Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG<sup>1</sup>:

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

Die Auslegung des Begriffs „hoheitsrechtliche Befugnisse“ ist streitig. Hoheitsrechtliche Befugnisse übt jedenfalls die Eingriffsverwaltung aus (z.B.: Polizei, Bauordnungsbehörden, Steuerbehörden, Gewerbeaufsicht usw.).

Nach überwiegender Meinung handelt aber auch die Leistungsverwaltung hoheitsrechtlich, soweit sie in Formen des öffentlichen Rechts tätig wird (z.B. Gewährung von Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Kindergeld usw.).

Das Berufsbeamtentum selbst ist (als Institution) verfassungsrechtlich abgesichert - und zwar durch Art. 33 Abs. 5 GG. Danach ist das Recht des öffentlichen Dienstes „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ zu regeln und fortzuentwickeln.

Hieraus folgt: Regelungen, die den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“ widersprechen, sind verfassungswidrig<sup>2</sup>.

„Hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums“ meint

- ein das Berufsbeamtentum prägendes Prinzip
- mit Tradition (mindestens bereits unter der Weimarer Reichsverfassung anerkannt).

Beispiele für „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“:

- Anstellung auf Lebenszeit
- Treuepflicht (Streikverbot, parteipolitische Neutralität im Amt)
- Fürsorgepflicht des Dienstherrn

<sup>1</sup> Näheres zum Funktionsvorbehalt bei *Stehle*, Beamtenrecht BW, 5. Auflage 2023, Rn. 82.

<sup>2</sup> Ausführlich zu den hergebrachten Grundsätzen *Stehle*, Beamtenrecht BW, 5. Auflage 2023, Rn. 22 ff.

## B. Beamtenverhältnis

### I. Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis

	Beamtenverhältnis	Arbeitsverhältnis (im öff. Dienst)
<b>Rechtsnatur:</b>	öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis Art. 33 Abs. 4 und 5 GG; § 3 Abs. 1 BeamtStG	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis § 611 BGB (Dienstvertrag)
<b>Anzuwendende Rechtsvorschriften:</b>	Öffentliches Recht: Beamtengesetze: BeamtStG, LandesbeamtenG, Landesdisziplinargesetz...	Privatrecht: - arbeitsrechtliche Gesetze: §§ 611-630 BGB, Arbeitszeitgesetz, BundesurlaubsG, KündigungsschutzG, Teilzeit- u. BefristungsG... - Tarifverträge im öff. Dienst - Dienstvereinbarungen - Arbeitsvertrag
<b>Begründung durch:</b>	Ernennung (Verwaltungsakt)	Abschluss eines Arbeitsvertrages
<b>Beendigung durch:</b>	Entlassung Eintritt / Versetzung in Ruhestand Abschließende gesetzl. Regelung aller Beendigungsgründe i. § 21 BeamtStG	Kündigung einvernehmliche Aufhebung Auslaufen bei zeitlicher Befristung Eintritt in die Rente
<b>Rechtsweg zum:</b>	Verwaltungsgericht; zuvor zwingend (und grds. immer !!) Widerspruchsverfahren (§ 54 BeamtStG)	Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten
<b>Weitere Unterschiede:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufbahnprinzip (amtsbezogen)</li> <li>- Alimentsprinzip (amtsangemessene Besoldung)</li> <li>- Eigenständige Versorgung (LBeamtVGBW)</li> <li>- Streikverbot, Art. 33 Abs. 5 GG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tätigkeitsbezogen</li> <li>- Entgelt ist Gegenleistung für vertraglich geschuldete Tätigkeit</li> <li>- Gesetzliche Rentenversicherung</li> <li>- Streik erlaubt (folgt aus Koalitionsfreiheit)</li> </ul>

## II. Struktur des Beamtenrechts

Seit 01.01.2011 gestaltet sich das Recht der Landes- und Kommunalbeamten wie folgt:

Funktionsvorbehalt (Art. 33 Abs. 4 GG), hergebrachte Grundsätze d. Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 2, 5 GG)				
Thema	Statusrechte und Statuspflichten konkurrierende Zuständigkeit	Laufbahnrecht Länder- zuständigkeit	Besoldungsrecht Länder- zuständigkeit	Versorgungsrecht Länder- zuständigkeit
Gesetze des Bundes	BeamtenstatusG			
Gesetze des Landes	LandesbeamtenG LandesdisziplinarG ...	LandesbeamtenG	LandesbesoldungsG	Landesbeamten- versorgungsG
VOen des Landes	Arbeitszeit- und UrlaubsVO	LaufbahnVOen; BeurteilungsVO		BeihilfeVO

Zu dieser Übersicht Folgendes:

### ► Statusrechte und Statuspflichten: Beamtenstatusgesetz

Die Statusrechte und Statuspflichten der Landes- und Kommunal-Beamten sind grds. im BeamtStG geregelt (ein Bundesgesetz).

Das BeamtStG regelt vor allem:

- Wie wird ein Beamtenverhältnis begründet?
  - Welche jPdöR besitzen überhaupt Dienstherrnfähigkeit, § 2 BeamtStG?
  - Welche Voraussetzungen muss man erfüllen, um ins Beamtenverhältnis berufen werden zu können, § 7 BeamtStG?
- Welche Arten von Beamtenverhältnissen gibt es, §§ 4, 5 BeamtStG?
- Wann bedarf es einer Ernennung, § 8 Abs. 1 BeamtStG?
  - In welcher Form müssen Ernennungen erfolgen, § 8 Abs. 2 BeamtStG?
  - Nach welchen Kriterien sind Ernennungen vorzunehmen, § 9 BeamtStG?
  - Wann ist die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit zulässig, § 10 BeamtStG?
  - Wann ist die Ernennung nichtig, § 11 BeamtStG?
  - Wann kann eine Ernennung zurückgenommen werden, § 12 BeamtStG?
- Welche statusprägenden Pflichten und Rechte hat der Beamte, §§ 33 ff. BeamtStG?
- Wann (und wie) wird das Beamtenverhältnis beendet, §§ 21 ff. BeamtStG?

Ziel des BeamtStG (das ja in allen Bundesländern gilt) ist es,

- die Statusrechte und Statuspflichten aller Beamten der Länder und Kommunen bundesweit einheitlich zu regeln.
- Außerdem sollen so länderübergreifende Wechsel von Beamten erleichtert werden.

### ► Statusrechte und Statuspflichten: Landesbeamtengesetz

Neben dem BeamtStG regelt auch das LBG BW (ergänzend) die Statusrechte und Statuspflichten der (hiesigen) Landes- und Kommunalbeamten.

Für das Verhältnis von BeamtStG und LBG gilt (wegen der insoweit geltenden konkurrierenden Gesetzgebung<sup>3</sup>) Folgendes:

Das BeamtStG ist unmittelbar geltendes Recht. Weicht eine Regelung des LBG hiervon ab, so ist die landesrechtliche Regelung nichtig („Bundesrecht bricht Landesrecht“, Art. 31 GG).

Das LBG trifft daher nur ergänzende Bestimmungen, so etwa:

a) wenn das BeamtStG eine landesrechtliche Regelung voraussetzt oder sogar ausdrücklich erlaubt

*Beispiel:*

§ 10 BeamtStG überlässt die näheren Regelungen zur Probezeit dem Landesrecht  
§ 19 LBG enthält dann diese Regelungen.

b) wenn das Landesbeamtenrecht die Regelungen nur konkretisiert oder ergänzt. Hierher gehören insbesondere bloße Zuständigkeits- und Verfahrensvorschriften

*Beispiel:*

§§ 22, 23 BeamtStG regeln die Voraussetzungen für die Entlassung eines Beamten.  
§ 31 LBG regelt, wer zuständig ist für die Entlassung und wie das Verfahren abläuft.

c) wenn das BeamtStG einen Rechtsbereich nur teilweise regelt, also Lücken lässt für landesrechtliche Regelungen

*Beispiel:*

§§ 13 ff BeamtStG regeln nur den länderübergreifenden Wechsel von Beamten (sowie den Wechsel in die Bundesverwaltung)  
§§ 24, 25 LBG regeln Versetzungen und Abordnungen innerhalb BW.

### ► Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht fällt in die Gesetzgebungskompetenz der Länder (vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG u. Art. 70, 30 GG). In BW ist das Laufbahnrecht v.a. in §§ 14-23 LBG geregelt.

### ► Auch das Besoldungs- und Versorgungsrecht

fällt in die alleinige Gesetzgebungszuständigkeit der Länder (vgl. erneut Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG sowie Art. 70, 30 GG). In BW ist das Besoldungsrecht geregelt im Landesbesoldungsgesetz BW (LBesGBW); das Versorgungsrecht ist geregelt im Landesbeamtenversorgungsgesetz BW (LBeamVGBW).

## III. Grundbegriffe des Beamtenrechts

### 1. Beamter

a) Beamter im statusrechtlichen Sinn (= Beamter im Sinn des Beamtenrechts) ist, wer

- zu einer mit Dienstherrnfähigkeit ausgestatteten jPdöR
- in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis steht,
- in das er berufen worden ist unter Aushändigung einer Ernennungsurkunde, die die Worte "unter Berufung in das Beamtenverhältnis" enthält (vgl. dazu §§ 3 Abs. 1, 8 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG).

b) Der haftungsrechtliche Beamtenbegriff findet Anwendung im Rahmen der Amtshaftung (§ 839 BGB iVm Art. 34 GG).

Beamter im haftungsrechtlichen Sinn ist jeder, dem die zuständige Stelle die Ausübung eines öffentlichen Amtes anvertraut hat. Das ist ein sehr weit gefasster Personenkreis, denn ein „öffentliches Amt“ in diesem Sinn übt jeder aus, der öffentlich-rechtlich tätig wird!

<sup>3</sup> Artt. 72 Abs. 1 GG und 74 Abs. 1 Nr. 27 GG.

c) Das Strafrecht kennt keinen eigenständigen Beamtenbegriff. Es stellt bei der Ahndung von Straftaten im Amt (§§ 331 ff. StGB) vielmehr darauf ab, ob jemand "Amtsträger" oder "für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter" ist:

Dazu muss man wissen, dass es bestimmte Straftatbestände gibt, die überhaupt nur von „Amtsträgern“ (oder "für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter" begangen werden können, bei denen also nur ein Amtsträger tauglicher Täter ist (sog. Sonderdelikte).

Zu den Sonderdelikten gehören zB  
- § 331 StGB, die Vorteilsannahme<sup>4</sup>  
- und § 332 StGB, die Bestechlichkeit<sup>5</sup>.

Daneben gibt es noch Straftatbestände, die grundsätzlich von jedermann begangen werden können (zB eine Körperverletzung, § 223 StGB), wenn sie aber von einem Amtsträger im Amt begangen werden, dann liegt eine „Qualifikation“ vor, d.h. dieser Täter kann schärfer bestraft werden (zB bei der Körperverletzung im Amt, § 340 StGB).

Bei all diesen Straftatbeständen (bei Sonderdelikten und bei Qualifikationen) muss ich also wissen: Wer ist eigentlich „Amtsträger“ bzw. "für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter"?:

„Amtsträger“ sind (vgl. Legaldefinition in § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB)  
- Beamte (gemeint sind Beamte im statusrechtlichen Sinn) und Richter  
- Personen, die in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Amtsverhältnis stehen (Beispiel: Minister, Parlamentarische Staatssekretäre; keine Amtsträger sind dagegen: Mandatsträger<sup>6</sup>, zB Bundestagsabgeordnete, Landtagsabgeordnete, Gemeinderäte, Kreisräte.  
- Personen, die sonst dazu bestellt sind, bei einer Behörde Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen (Beispiel: Angestellte im öffentlichen Dienst, soweit sie - materiell betrachtet - öffentlich-rechtliche Aufgaben erfüllen, was auch der Fall ist, wenn die öffentlich-rechtliche Aufgabe in privatrechtlicher Form erledigt wird)

„Für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete“ sind (vgl. § 11 Abs. 1 Nr. 4 StGB) bei Behörden beschäftigte Personen, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Pflichten aufgrund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden sind (Beispiel: Schreibkräfte, Boten, Reinigungskräfte in Behörden)

Abschließend ein Beispiel:

Der Leiter der städtischen Materialbeschaffungsstelle, Amtsrat Otto, und sein Vertreter, Verwaltungsangestellter Vogel, haben der Möbelfirma M einen Großauftrag der Stadt vermittelt und dafür je einen Laptop geschenkt bekommen. Haben sich O und V möglicherweise wegen Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit (§§ 331, 332 StGB) strafbar gemacht?

Lösung:

Dazu müssten O und V „Amtsträger“ sein (§§ 331, 332 StGB).

- O ist als Amtsrat Beamter im statusrechtlichen Sinn, er ist somit gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 2a StGB Amtsträger.
- V ist als städtischer Bediensteter dazu bestellt, Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen; er ist daher gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 2 c StGB ebenfalls Amtsträger.

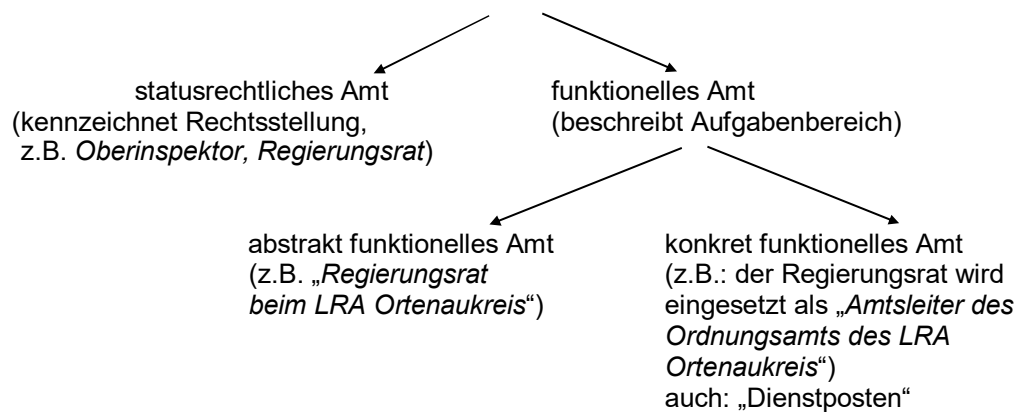
<sup>4</sup> Bei der Vorteilsannahme nimmt der Täter einen Vorteil „für die Dienstaussübung“; er verlangt also zB Geld dafür, dass er endlich die begehrte Baugenehmigung erlässt, auf die der Bauherr aber ohnehin einen Anspruch hat!

<sup>5</sup> Bei der Bestechlichkeit nimmt der Amtsträger einen Vorteil für eine „Diensthandlung, die seine Dienstpflichten verletzt“; hier verlangt er also Geld dafür, dass er eine Baugenehmigung erlässt, auf die der Bauherr *keinen* Anspruch hat!

<sup>6</sup> Die können also zB keine Körperverletzung im Amt begehen, wenn sie sich im Parlament prügeln.

Sie machen sich aber strafbar, wenn sie ihre Stimme verkaufen - dafür gibt's einen eigenen Straftatbestand, nämlich § 108e StGB!

## 2. Amt



► Das Amt im **statusrechtlichen** Sinne kennzeichnet die *Rechtsstellung* des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn.

Es ist die Amtsbezeichnung, die

- abstrakt einen Aufgabenkreis beschreibt
- und aus der sich (im Zusammenspiel mit der Besoldungsordnung) eine bestimmte Besoldung ablesen lässt.

► Das **funktionelle** Amt beschreibt die dem Beamten *bei seiner Dienststelle* zugewiesene *Funktion*, seinen dortigen Aufgabenbereich.

Dabei beschreibt das **Amt im abstrakt-funktionellen Sinn** den (der Rechtsstellung des Beamten entsprechenden) abstrakten Aufgabenkreis bei einer bestimmten Dienststelle.

Das **Amt im konkret-funktionellen Sinn** beschreibt (gewissermaßen als höchste Konkretisierungsstufe) den speziellen, dem Beamten ganz konkret zugewiesenen Aufgabenbereich bei seiner Dienststelle.

## 3. Dienstherr

eines Beamten ist diejenige juristische Person des öffentlichen Rechts, zu der der Beamte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis steht (vgl. § 3 Abs.1 BeamtStG).

## 4. Dienstherrnfähigkeit

= das Recht, Beamte zu haben. Geregelt in § 2 BeamtStG:

„Das Recht, Beamtinnen und Beamte zu haben, besitzen

1. Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände,
2. sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die dieses Recht im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes besitzen oder denen es durch ein Landesgesetz oder aufgrund eines Landesgesetzes verliehen wird.“

Das Gesetz unterscheidet

- die originäre Dienstherrnfähigkeit der Gebietskörperschaften,
- die Dienstherrnfähigkeit kraft Besitzstandes
- und die Dienstherrnfähigkeit kraft Verleihung.



## **5. Organe des Dienstherrn**

### **a) Oberste Dienstbehörde**

des Beamten ist die oberste Behörde seines Dienstherrn, in deren Dienstbereich er ein Amt bekleidet, vgl. § 3 Abs. 2 LBG.

- Für Landesbeamte: siehe § 8 Abs. 4 Nr. 2 Landesverwaltungsgesetz
- Für Kommunalbeamte: siehe vgl. § 44 Abs. 4 GemO bzw. § 42 Abs. 4 LKrO
- Für Beamte sonstiger Dienstherrn: Siehe die jeweilige Regelung in Gesetz bzw. Satzung

### **b) Dienstvorgesetzter**

ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Beamten zuständig ist, § 3 Abs. 3 LBG.

„Persönliche Angelegenheiten“ sind dabei solche, die den Beamten nicht nur als Amtswalter sondern auch als Person betreffen.

Der Dienstvorgesetzte entscheidet daher zum Beispiel:

- über die Verhängung von Disziplinarverfügungen, § 4 Nr. 3 und § 5 Nr. 2 LDG
  - über die Bewilligung von Urlaub, § 3 AzUVO iVm §§ 5, 6 BeamtZuVO
  - Genehmigung des Fernbleibens vom Dienst, § 68 LBG
- Soweit solche speziellen Zuständigkeits-Zuweisungen fehlen, gilt nach § 4 Abs. 1 LBG ganz allgemein: „Die unmittelbaren Dienstvorgesetzten sind zuständig für Entscheidungen, die aufgrund des Beamtenstatusgesetzes, dieses Gesetzes oder einer Rechtsverordnung ergehen, zu der dieses Gesetz oder das Beamtenstatusgesetz ermächtigen.“

Dienstvorgesetzter ist:

- für Landesbeamte: Siehe §§ 3 ff BeamtZuVO
- für Kommunalbeamte: Vgl. § 44 Abs. 4 GemO bzw. § 42 Abs. 4 LKrO
- für sonstige Beamte: Vgl. Gesetz bzw. Satzung.

### **c) Vorgesetzter**

ist, wer einem Beamten für seine dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann, § 3 Abs. 4 LBG.

Wer Vorgesetzter ist, ist nicht gesetzlich geregelt, sondern bestimmt sich „nach dem Aufbau der öffentlichen Verwaltung“, vgl. erneut § 3 Abs. 4 LBG.

## V. Einstellung ins Beamtenverhältnis

Die Begründung eines Beamtenverhältnisses<sup>7</sup> ist nur zulässig, wenn bestimmte sachliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sind:

### 1. Sachliche Voraussetzungen

- ▶ Die einstellende juristische Person des öffentlichen Rechts muss Dienstherrnfähigkeit besitzen (§ 2 BeamtStG).
- ▶ Dem Beamten müssen Hoheits- oder Sicherungsaufgaben übertragen werden (§ 3 Abs. 2 BeamtStG). Das sind jedenfalls Tätigkeiten der Eingriffs- und Leistungsverwaltung.
- ▶ Weitere sachliche Voraussetzung ist unter anderem das Vorhandensein einer entsprechenden (Plan-)Stelle (§ 49 LHO). § 49 LHO gilt auch für Beamte der Gemeinden und Landkreise - das bestimmt § 89 Landesbesoldungsgesetz BW.
- ▶ Außerdem muss die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (§ 11 LBG).  
Aber: § 11 Abs. 3 LBG enthält einige Ausnahmen von der Ausschreibungs-Pflicht:  
Danach müssen insbesondere Einstellungen ins Beamtenverhältnis auf Probe nicht ausgeschrieben werden (§ 11 Abs. 3 Nr. 1 LBG).
- ▶ Die Beamteneinstellung bedarf der Mitbestimmung des Personalrats, sie darf also erst nach dessen Zustimmung erfolgen (§ 75 Abs. 1 Nr. 1 LPVG).
- ▶ Nach bw Landesrecht gilt: Bei jeder Ernennung eines Kommunalbeamten (und damit auch bei seiner Einstellung) braucht der Bürgermeister grds. die Zustimmung des Gemeinderats, § 24 Abs. 2 Satz 1 GemO. In den Landkreisen gilt Entsprechendes, vgl. § 19 Abs. 2 Satz 1 LKrO.

### 2. Persönliche Voraussetzungen

- ▶ Beamter kann nur werden, wer Deutscher oder EU-Ausländer<sup>8</sup> ist (Einzelheiten in § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG). Allerdings bestimmt § 7 Abs. 2 BeamtStG: „Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur ein Deutscher (...) berufen werden.“
- ▶ Er muss verfassungstreu sein (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG): Er muss die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des GG einzutreten.
- ▶ Vor allem aber muss er die für die jeweilige Laufbahn landesrechtlich vorgeschriebene (Laufbahn-)Befähigung mitbringen (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG):

Das bw Landesbeamtenrecht kennt drei Laufbahngruppen: den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst.

Die Laufbahnvorschriften der §§ 14 ff. LBG<sup>9</sup> bestimmen im Einzelnen,

- welche Vorbildung Bewerber mitbringen müssen und
- regeln die zu durchlaufende (meist verwaltungsinterne) Ausbildung und Prüfung<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Die Einstellung ins Beamtenverhältnis ist stets nur möglich in Form der Ernennung (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG).

<sup>8</sup> Zur Laufbahnbefähigung von EU-Ausländern vgl. § 16 Abs. 1 Nr. 5 LBG.

<sup>9</sup> Und weitere Vorschriften wie zB die Polizei-LVO sowie zahlreiche Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.

<sup>10</sup> Keinen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis leisten die Bewerber für *Laufbahnen besonderer Fachrichtungen* (z.B. ärztlicher oder zahnärztlicher Dienst, gehobener Sozialdienst, gehobener technischer Gewerbeaufsichtsdienst). Neben der jeweils vorgeschriebenen Vorbildung müssen sie ihre Befähigung durch Ableistung einer entsprechenden hauptberuflichen Tätigkeit nachweisen, vgl. §§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 Nr. 2 b) und Abs. 2 LBG.

Übersicht Laufbahngruppensystem<sup>11</sup>

Laufbahngruppe	Amtsbezeichnung	BesGr.	Vorbildung = a) Ausbildung = b)
<b>Mittlerer Dienst</b> Eingangsamtsamt <sup>12</sup> : Beförderungssämter:	Hauptsekretär Amtsinspektor Erster Amtsinspektor	A 8 [zT A7] <sup>13</sup> A 9 A 10	a) Hauptschulabschluss oder ein mittlerer Bildungsabschluss <sup>14</sup> b) i.d.R. 2 Jahre <sup>15</sup> Vorbereitungs- dienst plus Laufbahnprüfung
<b>Gehobener Dienst</b> Eingangsamtsamt: Beförderungssämter:	Oberinspektor Amtmann Amtsrat Oberamtsrat	A 10 <sup>16</sup> A 11 A 12 A 13	a) Bachelor <sup>17</sup> bzw. Hochschulreife (z.B. Abitur) <sup>18</sup> b) i.d.R. 3 Jahre <sup>19</sup> Vorbereitungs- dienst plus Laufbahnprüfung
<b>Höherer Dienst</b> Eingangsamtsamt: Beförderungssämter:	Rat Oberrat Direktor Leitender Direktor  z.B. Abteilungsdirektor, Ministerialrat	A 13 A 14 A 15 A 16  B 1 bis B 11	a) abgeschlossenes Universitätsstudium <sup>20</sup> od. (akkreditierter) Master <sup>21</sup> b) i.d.R. 3 Jahre Vorbereitungsdienst plus Laufbahnprüfg. <sup>22</sup> (zB 2. jur. Staatsex.)

<sup>11</sup> Vereinfachte Übersicht. Die einschlägige LaufbahnVO kann zusätzl. Vorgaben für Vor- u. Ausbildung vorschreiben (§ 16 Abs. 2 LBG) sowie Anforderungen an den Studienabschluss bestimmen (§ 15 Abs. 4 LBG).

<sup>12</sup> Welches Amt in der jeweiligen Laufbahngruppe das Eingangsamtsamt bildet, steht in Anlage 1 zu § 28 LBesGBW.

<sup>13</sup> Nur noch in drei Laufbahnen (nämlich der Amtsmeister, der Justizwachtmeister und der Warte) ist das Eingangsamtsamt der BesGr. A 7 zugeordnet. Ansonsten gilt: Das Eingangsamtsamt in den Laufbahnen des mittleren nicht-technischen Dienstes ist das des Hauptsekretärs, zugeordnet der BesGr. A 8; diese Anhebung des Eingangsamts geht zurück auf das BVAnp-ÄG 2022. Auch das neue, angehobene Endamt (Erster Amtsinspektor, A 10) wurde durch das BVAnp-ÄG 2022 eingeführt.

<sup>14</sup> Nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 LBG genügt „mindestens der Hauptschulabschluss oder ein mittlerer Bildungsabschluss entsprechend den fachlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn“. Ob der Hauptschulabschluss genügt oder ein mittlerer Bildungsabschluss für die gewünschte Laufbahn notwendig ist, entscheidet das laufbahngestaltende Ministerium (vgl. § 15 Abs. 4 LBG). Mit dem mittleren Bildungsabschluss (früher: Realschulabschluss oder mittlere Reife) ist die Fachschulreife gemeint, vgl. § 1 Abs. 1 der Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an der Berufsaufbauschule. Auch der Abschluss einer Werkrealschule vermittelt (nach sechs Jahren Schulzeit dort) einen mittleren Bildungsabschluss, vgl. § 6 Abs. 2 Satz 2 SchG.

<sup>15</sup> Siehe z.B. § 13 Abs. 1 APrOVw mD.

<sup>16</sup> Durch das BVAnp-ÄG 2022 wurde das Eingangsamtsamt im gehobenen nichttechnischen Dienst auf A 10 angehoben (Oberinspektor). In den Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes, in denen für die Laufbahnbefähigung der Abschluss eines Diplomstudiengangs an der Dualen Hochschule oder einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss notwendig ist und vom Beamten auch nachgewiesen wird, ist das Eingangsamtsamt dagegen der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet (vgl. § 24 Nr. 3 LBesGBW).

<sup>17</sup> § 15 Abs. 1 Nr. 2 b) LBG verlangt den „Abschluss eines Bachelor-Studiengangs an einer Hochschule“ i.S.d. § 1 LHG; alternativ genügt (aus der „Vor-Bologna-Zeit“) nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 a) LBG auch „der Abschluss eines Diplom- oder Staatsprüfungs-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule“.

<sup>18</sup> Vgl. §§ 15 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 16 Abs. 1 Nr. 1 LBG. Im Einzelnen: § 15 Abs. 2 LBG bestimmt für den Zugang zum gehobenen Dienst: Will der Bewerber die Laufbahnbefähigung „klassisch“ erwerben, d.h. nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 LBG durch Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung, dann genügt, um in den Vorbereitungsdienst eingestellt zu werden, die Hochschulreife (genauer: die Hochschulzugangsberechtigung nach § 58 Abs. 2 LHG), wenn „die Laufbahnprüfung zugleich einen Hochschulabschluss (...) nach Absatz 1 Nummer 2 vermittelt“, wenn also die Laufbahnprüfung zugleich etwa den Bachelorgrad vermittelt – so wie das z.B. im gehobenen Verwaltungsdienst der Fall ist, wo die Bachelor-Studierenden der Hochschulen Kehl und Ludwigsburg am Ende des Studiums mit Bestehen der Laufbahnprüfung zugleich den Bachelorgrad i.S.d. § 15 Abs. 1 Nr. 2 b) LBG verliehen bekommen. Weitere Beispiele sind die Bachelor- (bzw. Diplom-)Studiengänge der Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen und der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen.

<sup>19</sup> Vgl. z.B. § 2 APrOVw gD: Sechs Monate Einführungspraktikum, danach drei Jahre Vorbereitungsdienst.

<sup>20</sup> Genauer verlangt § 15 Abs. 1 Nr. 3 a) LBG den Abschluss eines Diplom-, Magister-, Staatsprüfungs- oder Master-Studiengangs an einer Universität oder an einer anderen Hochschule in gleichgestellten Studiengängen.

<sup>21</sup> Genauer verlangt § 15 Abs. 1 Nr. 3 b) LBG den Abschluss eines akkreditierten Master-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule.

<sup>22</sup> Vgl. z.B. § 41 JAPrO.

Beispiel zur Anwendung der Tabelle:

Wer im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst tätig sein möchte (z.B. in der Gemeindeverwaltung, beim Landratsamt, beim Regierungspräsidium), der muss, um in den Vorbereitungsdienst zu gelangen, als Bildungsvoraussetzung die Hochschulreife mitbringen, § 15 Abs. 2 LBG.

Durch das Ableisten des Vorbereitungsdienstes (im Beamtenverhältnis auf Widerruf) und das Bestehen der Laufbahnprüfung wird dann die Laufbahnbefähigung erworben, § 16 Abs. 1 Nr. 1 a) LBG.

Wer die für die jeweilige Laufbahn geforderte Befähigung (§ 16 Abs. 1 LBG) nicht besitzt, kann grundsätzlich nicht Beamter werden.

Die Einstellung als sogenannter „anderer Bewerber“ ist nur unter engen Voraussetzungen möglich - nämlich wenn (§ 16 Abs. 3 LBG)

- besondere dienstliche Gründe vorliegen für eine Übernahme ins Beamtenverhältnis
- der Bewerber die Bildungsvoraussetzungen nach § 15 LBG mitbringt
- der Bewerber grds. mindestens vier Jahre überdurchschnittlich erfolgreich Tätigkeiten wahrgenommen hat, die der erstrebten Laufbahn entsprechen
- der Bewerber besondere Fortbildungsbereitschaft nachweisen kann
- und es für ihn eine unzumutbare Härte bedeuten würde, die Laufbahnbefähigung erwerben zu müssen.

## C. Arten der Beamtenverhältnisse

Beamtenverhältnisse können nach verschiedenen Kriterien unterschieden werden:

→ Etwa **nach der Person des Dienstherrn**:

- Bundesbeamte
- Landesbeamte
- Kommunalbeamte...

→ Oder **nach dem Umfang der Bindung** an den Dienstherrn

- Berufsbeamte

Berufsbeamte üben ihren Dienst als Haupt- und Lebensberuf aus. Sie schulden ihrem Dienstherrn grundsätzlich ihre volle Arbeitskraft.

- Ehrenbeamte

Auch Ehrenbeamte sind Beamte im statusrechtlichen Sinn, denn sie werden mittels einer Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen. Entscheidender Unterschied zu Berufsbeamten ist aber: Der Ehrenbeamte nimmt Beamtenaufgaben nicht als Beruf, sondern nur ehrenamtlich („nebenberuflich“) wahr - und zwar auf Zeit und vor allem *unentgeltlich*.

→ § 4 BeamtStG unterscheidet schließlich nach der **Dauer der Bindung** an den Dienstherrn:

### 1. Beamte auf Lebenszeit als Regeltypus (§ 4 Abs. 1 BeamtStG)

Zum Beamten auf Lebenszeit kann nur ernannt werden, wer sich zuvor in einer Probezeit bewährt hat (§ 10 BeamtStG). *Hat* sich der Beamte auf Probe bewährt, kann er am Ende der Probezeit sofort zum Lebenszeitbeamten ernannt werden - ein Mindestalter ist hierfür nicht (mehr) erforderlich.

### 2. Beamte auf Zeit (§ 4 Abs. 2 BeamtStG)

Das Beamtenverhältnis auf *Lebenszeit* bildet den Regelfall. Das Beamtenverhältnis *auf Zeit* ist die Ausnahme - denn es darf gemäß § 7 LBG nur begründet werden, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Regelung dies zulässt: § 42 Abs. 2 GemO ist z.B. eine solche Regelung. Danach wird der *Bürgermeister* zum Beamten auf Zeit ernannt<sup>23</sup>.

Auch auf Beamte auf Zeit finden grds. die Regelungen für Lebenszeitbeamte Anwendung, § 6 BeamtStG - es sei denn, das Landesrecht trifft abweichende Bestimmungen. In BW gibt es nur wenige Sonderregelungen für Beamte auf Zeit:

- § 37 LBG (zum Ruhestand der Beamten auf Zeit)
- § 38 LBG (zum Ruhestand speziell von kommunalen Wahlbeamten, also Bürgermeistern, Beigeordneten und Landräten)
- § 92 LBG (zur Ernennung der kommunalen Wahlbeamten)

Außerdem bestimmt § 7 Satz 2 LBG, dass die Laufbahnvorschriften (also die §§ 14-23 LBG) keine Anwendung finden auf die Beamten auf Zeit.

---

<sup>23</sup> Gleiches gilt für den Beigeordneten, vgl. 50 Abs. 1 GemO.

### 3. Beamte auf Probe (§ 4 Abs. 3 BeamStG)

Das Beamtenverhältnis auf Probe ist vor allem ein notwendiges Durchgangsstadium zum Beamten auf Lebenszeit (vgl. §§ 4 Abs. 3 a, 10 BeamStG und § 6 LBG).

Wir unterscheiden also:

**Beamtenverhältnis auf Probe** (= beamtenrechtlicher *Status*, d.h. Rechtsstellung ggü. dem Dienstherrn)

laufbahnrechtliche **Probezeit** (= die *Zeitspanne im* Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich der Beamte bewähren soll)

Die **Dauer der Probezeit** beträgt einheitlich in allen Laufbahngruppen grds. **drei Jahre**, § 19 Abs. 1 Satz 2 LBG.

Eine **Abkürzung** der Probezeit ist gem. § 19 Abs. 2 LBG nach Ermessen möglich<sup>24</sup>

- bei „weit überdurchschnittlicher“ bisheriger Bewährung
  - und / oder, wenn er die Laufbahnbefähigung „mit hervorragendem Ergebnis“ erworben hat.
- In beiden Fällen ist eine Verkürzung um jeweils bis zu einem Jahr möglich.

Eine **weitere Kürzung** der Probezeit findet nach § 19 Abs. 3 Satz 1 LBG (zwingend!) statt, wenn „Verzögerungen im beruflichen Werdegang“ dadurch eingetreten sind, dass der Betroffene Wehrdienst oder Zivildienst oder stattdessen Entwicklungshilfedienst geleistet hat. Nach der Aussetzung von Wehr- und Zivildienst spielt diese Norm aber keine Rolle mehr.

Eine **weitere Kürzung** der Probezeit ist außerdem gemäß § 19 Abs. 3 Satz 2 LBG (nach Ermessen) möglich, wenn der Beamte auf Probe

- vor seiner Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe eigene Kinder betreut oder Angehörige gepflegt hat und sich dadurch seine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe verzögert hat
- oder wenn er Elternzeit, Pflegezeit oder Betreuungs-/Pflegeurlaub nach § 72 Abs. 1 LBG in Anspruch genommen oder Bundesfreiwilligendienst / Jugendfreiwilligendienst (= Freiwilliges Ökologisches Jahr und Freiwilliges Soziales Jahr) geleistet hat.

In all diesen Fällen können die hierdurch eingetretenen Verzögerungen im beruflichen Werdegang nach Ermessen des Dienstherrn auf die Probezeit angerechnet werden. Und zwar im tatsächlichen Umfang, maximal aber bis zu 2 Jahren, § 19 Abs. 3 Satz 3 LBG.

Eine **weitere Kürzung** der Probezeit ist außerdem möglich nach § 19 Abs. 4 LBG:

- Hat der Beamte auf Probe zuvor bereits Dienstzeiten im öffentlichen Dienst hinter sich gebracht (z.B. als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst)
- od. hat er zuvor außerhalb des öff. Dienstes Berufserfahrung gesammelt (z.B. als Anwalt), so können diese Zeiten (nach Ermessen des Dienstherrn) auf seine Probezeit angerechnet werden - wenn sie „nach ihrer Art und Bedeutung Tätigkeiten in der betreffenden Laufbahn entsprochen haben.“

Vorsicht! Auch wenn mehrere Kürzungsmöglichkeiten (§ 19 Abs. 2 LBG) und Anrechnungsmöglichkeiten (§ 19 Abs. 3 LBG) zusammentreffen, muss jeder Beamte grds. eine **Mindestprobezeit von sechs Monaten** ableisten, § 19 Abs. 5 Satz 1 LBG. Wichtige Ausnahme: § 19 Abs. 5 Satz 3 LBG.

Die jeweiligen Ministerien können durch Rechtsverordnungen sogar festlegen, dass in ihrem Bereich eine längere Mindestprobezeit gelten soll (max. 1 Jahr), § 19 Abs. 5 Satz 2 LBG<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Vorausgesetzt, der Beamte auf Probe hat sich in seiner bisher zurückgelegten Probezeit bewährt.

<sup>25</sup> Weitere Sonderregelungen in § 19 Abs. 5 Sätze 3 und 4 LBG.

Wie läuft die Probezeit nun konkret ab?

Während der Probezeit wird der Beamte grds. zwei Mal dienstlich beurteilt, § 1 Abs. 1 BeurteilungsVO (§ 1 BeurteilungsVO gilt für *alle* Beamten im Land, auch für die Kommunalbeamten).

Ist die Probezeit beendet, muss der Dienstherr darüber entscheiden, ob sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat, vgl. § 10 BeamStG.

Kriterien für die Bewährung des Beamten sind allein (!) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG sowie §§ 9, 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamStG sowie § 51 LBG).

Welche Entscheidungsmöglichkeiten hat der Dienstherr **am Ende der Probezeit**?

→ Verlängerung der Probezeit, § 19 Abs. 6 LBG

→ Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

Kommt der Dienstherr am Ende der Probezeit zu der Überzeugung, dass sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat, so steht seine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Ermessen des Dienstherrn, vgl. § 10 BeamStG („... ist nur zulässig, wenn...“). Der Beamte hat einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung.

Für diese Entscheidung darf sich der Dienstherr nach Ablauf der Probezeit eine angemessene Bedenkzeit nehmen.

Ist eine angemessene Bedenkzeit abgelaufen (idR einige Wochen bis wenige Monate nach Ablauf der Probezeit<sup>26</sup>) und hat der Dienstherr in dieser Zeit den Beamten nicht entlassen und auch nicht die Probezeit verlängert, so darf der Beamte idR darauf vertrauen, dass nunmehr seine Bewährung feststeht<sup>27</sup>. Das bedeutet: Der Beamte kann nun (trotz Nichtbewährung) nicht mehr mit der Begründung entlassen werden<sup>28</sup>, er habe sich in der Probezeit nicht bewährt.

Ein gebundener Anspruch auf Lebenszeitverbeamtung entsteht, wenn die Voraussetzungen des § 6 LBG gegeben sind, d.h. wenn der Beamte

- sich bereits seit fünf Jahren im Status „Beamter auf Probe“ befindet
- und die „beamtenrechtlichen Voraussetzungen“ für eine Lebenszeitverbeamtung erfüllt.  
(damit meint § 6 LBG v.a., dass der Beamte sich in der Probezeit bewährt haben muss, wie es § 10 BeamStG vorschreibt<sup>29</sup>).

→ Entlassung wegen Nichtbewährung

Kommt der Dienstherr am Ende der Probezeit zu der Überzeugung, dass sich der Beamte *in* der Probezeit nicht bewährt hat, so „kann“ der Beamte entlassen werden, § 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamStG.

---

<sup>26</sup> Vgl. *Stehle*, Beamtenrecht BW, 5. Auflage 2023, Rn. 347.

<sup>27</sup> VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 11.09.1979, Az. IV 816/79 = DÖD 1982, 61.

<sup>28</sup> Nach § 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamStG.

<sup>29</sup> ... und dass der Beamte auf Probe außerdem die in § 7 BeamStG genannten Voraussetzungen erfüllt, also: Deutscher oder EU-Bürger usw.; Gewähr für Verfassungstreue; Laufbahnbefähigung. Diese Voraussetzungen sind bei einem Beamten auf Probe in aller Regel erfüllt – denn die musste er ja bereits erfüllen, um zum Beamten auf Probe ernannt zu werden.

#### **4. Beamte auf Widerruf (§ 4 Abs. 4 BeamtStG)**

Ins Beamtenverhältnis auf Widerruf werden vor allem Bewerber berufen, die die Befähigung als Laufbahnbewerber durch Ableistung eines Vorbereitungsdienstes erwerben müssen, z.B. Beamtenanwärter.

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf hat den schwächsten Bestandsschutz:

Es kann grundsätzlich jederzeit durch Widerruf beendet werden (§ 23 Abs. 4 BeamtStG).

Allerdings ist das entsprechende Widerrufsermessen dahingehend eingeschränkt, dass den Anwärtern grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden „soll“, den Vorbereitungsdienst vollends abzuleisten und die Prüfung abzulegen, vgl. zB § 18 Abs. 3 APrO VwGD.



## D. Ernennung

### I. Ernennungsfälle

Das BeamtStG schreibt nicht nur für die Begründung des Beamtenverhältnisses die (besonders strenge) Form der Ernennung vor, sondern für zahlreiche wichtige Maßnahmen, die den Status des Beamten betreffen.

Folgende Personalmaßnahmen sind im Wege der Ernennung durchzuführen:

- ▶ die **Begründung des Beamtenverhältnisses** (Einstellung), § 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG  
Zugleich mit der Einstellung (als Beamter auf Probe / auf Zeit / auf Lebenszeit) wird dem Beamten ein Amt verliehen, § 8 Abs. 3 BeamtStG - z.B. das Amt eines „Oberinspektors“  
Beispiel: Ein frischgebackener Absolvent der HS Kehl wird als Beamter auf Probe eingestellt und gleichzeitig zum „Oberinspektor“ ernannt.
- ▶ die **Umwandlung des Beamtenverhältnisses** in ein solches anderer Art, § 8 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG  
Standard-Beispiel: Ernennung eines Beamten auf Probe zum Beamten auf Lebenszeit
- ▶ die Verleihung eines **anderen Amtes mit anderem Grundgehalt**, § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG  
Beispiele: Ernennung einer Oberinspektorin (A10) zur Amtfrau (A11) (Beförderung); Ernennung eines Oberamtsrats (A13) zum Amtsrat (A12) (Rangherabsetzung)
- ▶ die Verleihung eines **anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe** („Aufstieg“), § 8 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG iVm § 10 LBG  
Beispiel: Ernennung einer Oberamtsrätin (A 13 gD) zur Regierungsrätin (A 13 hD)

Ernennungen zeichnen sich durch eine erhöhte Beständigkeit aus:

Denn allein das BeamtStG regelt abschließend (!)

- wann eine Ernennung aufgehoben werden darf (§ 12 BeamtStG)
- und wann eine Ernennung nichtig ist (§ 11 BeamtStG)

### II. Rechtsnatur; Form und Wirksamkeit der Ernennung

Die Ernennung ist ein rechtsgestaltender, mitwirkungsbedürftiger und streng formgebundener Verwaltungsakt.

- ▶ Die Ernennung ist **rechtsgestaltend**:

Der Ernennungsakt

- begründet das Beamtenverhältnis (bei der Einstellung)
- bzw. (in allen anderen Fällen d. Ernennung) ändert er das Beamtenverhältnis unmittelbar.

- ▶ Die Ernennung ist **mitwirkungsbedürftig**:

Der zu Ernennende muss seine Ernennung beantragen bzw. mit ihr einverstanden sein.

- ▶ Die Ernennung ist **formgebunden**:

Für Ernennungen gilt ein strenges Formprinzip: § 8 Abs. 2 BeamtStG schreibt vor:

- die Urkundsform
- den notwendigen Inhalt der Urkunde
- und die Aushändigung der Urkunde.

→ zur **Urkundsform**

§ 8 Abs. 2 BeamtStG schreibt die Urkundsform vor.

Damit sind gemeint (genauso wie beim allg. Schriftformerfordernis des § 126 BGB):

- Schriftlichkeit
- und eigenhändige Unterschrift des Ausstellers.

→ Der **notwendige Inhalt**

der Urkunde ergibt sich aus § 8 Abs. 2 BeamtStG:

- Bei der Begründung des Beamtenverhältnisses müssen gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG die Worte enthalten sein:

„unter Berufung in das Beamtenverhältnis“

plus:

ein die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz, also: „auf Lebenszeit“ / „auf Probe“ / „auf Widerruf“ / „als Ehrenbeamtin“ / „als Ehrenbeamter“ / „auf Zeit“ (dann mit der Angabe der Zeitdauer der Berufung).

Beispiel:

Ich ernenne  
Herrn Stefan Schmitzgäbele  
unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe  
zum Gemeindeoberinspektor

- Bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art muss gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 2 BeamtStG „die diese Art bestimmenden Wörter nach Nummer 1“ enthalten sein.

- Schließlich noch zur Verleihung eines Amtes (also: Beförderung und Aufstieg).

Hier verlangt § 8 Abs. 2 Nr. 3 BeamtStG, dass „die [neue] Amtsbezeichnung“ angegeben wird.

So weit zum notwendigen Inhalt, soweit er sich ausdrücklich aus § 8 Abs. 2 BeamtStG ergibt. Die Ernennungsurkunde muss darüber hinaus aber noch weitere Angaben enthalten, die in § 8 BeamtStG nicht ausdrücklich genannt sind, die der Vorschrift aber durch Auslegung entnommen werden müssen:

- Es muss klar sein, *wer ernennt*.

Deshalb muss der Dienstherr (oder die Ernennungsbehörde) in der Urkunde genannt sein.

- Es muss klar sein, *wer ernannt wird*,

Deshalb muss der Name des zu Ernennenden genannt sein.

- Und es muss die *eigentliche rechtsgestaltende Verfügung* enthalten sein.

Also: „ich ernenne...“ bzw. „ich verleihe...“.

→ Schließlich muss die Urkunde noch **ausgehändigt** werden an den zu Ernennenden, um wirksam zu werden, vgl. § 8 Abs. 2 BeamtStG.

Aushändigung meint,

- dass die Urkunde (mit dem Willen der Ernennungsbehörde)
- in den unmittelbaren (körperlichen) Besitz des zu Ernennenden gelangt, der seinerseits Besitzbegründungswillen haben muss.

Die Ernennung wird frühestens wirksam mit dem Tag der Aushändigung der Urkunde an den zu Ernennenden.

*Möglich* ist es aber, dass in der Urkunde ein *späterer Tag bestimmt* wird. Dann wird die Ernennung erst zu diesem späteren Zeitpunkt wirksam, § 9 Abs. 2 LBG.

Unzulässig ist dagegen die Ernennung auf einen bereits zurückliegenden Zeitpunkt.  
§ 8 Abs. 4 BeamtStG bestimmt in einem solchen Fall: „Eine Ernennung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.“

### III. Zuständigkeit für die Ernennung

Für die **Beamten des Landes** sind die Zuständigkeiten im Ernennungsgesetz geregelt [VSV 2030–2].

Für die **Beamten der Gemeinden und Landkreise**<sup>30</sup> gilt nach § 9 Abs. 1 LBG: Sie werden „von den nach Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung hierfür zuständigen Stellen ernannt.“ Maßgebend sind also die GemO und die LKrO. Diese unterscheiden zwischen:

- der Entscheidungszuständigkeit  
(d.h., wer entscheidet im Innenverhältnis über die Ernennung)
- und der „technischen“ Zuständigkeit zur Durchführung der Ernennung  
(Zuständigkeit nach außen).

Beispiel:

FH-Absolvent A hat sich um eine Beamtenstelle bei der Gemeinde G beworben.

→ Die Entscheidung über seine Einstellung als Gemeindeoberinspektor trifft gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 GemO: der Gemeinderat im Einvernehmen mit dem Bürgermeister.

Das gilt aber nur grundsätzlich:

- Der Gemeinderat kann dieses Recht vollständig oder für bestimmte Fälle auf den Bürgermeister übertragen, § 24 Abs. 2 S. 3 Fall 1 GemO,

- oder der Gemeinderat überträgt die Entscheidung auf einen beschließenden Ausschuss, vgl. § 39 Abs. 1 u. Abs. 2 Nr. 1 GemO.

- Es gibt sogar noch eine dritte Möglichkeit: Wenn die Ernennung ein Geschäft der laufenden Verwaltung ist, ist der BM allein entscheidungszuständig, § 24 Abs. 2 Satz 3 Fall 2 GemO

→ Die „technische“ Durchführung der demnach beschlossenen Ernennung erfolgt stets durch den Bürgermeister, §§ 42 Abs. 1 S. 2, 44 Abs. 4 GemO.

Für die Ernennung von Landkreisbeamten gelten übrigens im Ergebnis die gleichen Zuständigkeiten:

- Für die „technische“ Durchführung der Ernennung nach außen ist der Landrat zuständig (§§ 37 Abs. 1, 42 Abs. 4 LKrO)
- Im Innenverhältnis braucht er aber für jede Ernennung (grundsätzlich) das Einvernehmen des Kreistags, § 19 Abs. 2 LKrO.

---

<sup>30</sup> Die Norm regelt auch die Zuständigkeit für die Ernennung der Beamten von sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

## IV. Ernennungsermessen - Rechtsanspruch auf Ernennung?

### 1. Geltung des Leistungsprinzips

§ 9 BeamtStG bestimmt: „Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ... vorzunehmen.“

Für alle Ernennungen, also

- für die Einstellung,
- für jede Beförderung<sup>31</sup>
- und den Laufbahn-Aufstieg

gilt somit das (bereits aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende) Leistungsprinzip, auch Prinzip der Bestenauslese genannt.

Der Dienstherr entscheidet nach seinem Ermessen,

- ob er eine freie Stelle besetzt
- und welchen Bewerber er hierfür auswählt.

Sein Auswahlermessen ist dabei aber insoweit eingeschränkt, als er seine Auswahl primär auf die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ stützen muss.

- „Eignung“ =
  - die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen  
(also: Deutscher, Verfassungstreue, erforderliche Vorbildung)plus
  - die zur Erfüllung der Aufgaben eines Beamten nötigen körperlichen, geistigen und charakterlichen Eigenschaften
- „Befähigung“ =  
besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die konkrete Dienstaufgabe  
(insbesondere: Laufbahnbefähigung)
- „Fachliche Leistung“ =  
bisherige Arbeitsqualität und -quantität

Wie findet der Dienstherr heraus, welcher der Kandidaten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der bestgeeignete ist?

- Bei Bewerbern um eine Einstellung: v.a. durch deren Zeugnisse
- Bei Bewerbern um eine Beförderung: v.a. durch deren dienstliche Beurteilungen

Nur wenn die Bewerber danach im Wesentlichen gleich geeignet sind, darf der Dienstherr andere (sachgerechte) Hilfskriterien heranziehen – primär leistungsnahe, sekundär soziale Hilfskriterien.

Bestimmte Kriterien darf der Dienstherr keinesfalls berücksichtigen, nämlich die in § 9 BeamtStG genannten.

---

<sup>31</sup> Das Leistungsprinzip gilt übrigens auch bereits für die *Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens*, d.h. der Zuweisung einer Aufgabe, die besoldungstechnisch höher bewertet ist als die gegenwärtige Aufgabe des Beamten. Solche Zuweisungen höher bewerteter Dienstposten gehen der späteren Beförderung häufig voraus. Vgl. etwa BVerwG ZBR 2002, 207: „Die Auswahl unter Bewerbern, deren statusrechtliches Amt der Rangordnung nach niedriger ist als die Besoldungsgruppe, der der zu besetzende Dienstposten zugeordnet ist, hat gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und den die Verfassungsnorm konkretisierenden beamtenrechtlichen Vorschriften allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen.“

## 2. Zulässigkeit der "Frauenförderung"

Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG beauftragt den Staat, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern.

§ 11 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz BW<sup>32</sup> (ChancenG) schreibt deshalb vor:

„In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Das bedeutet:

1. In erster Linie sind allein entscheidend: Eignung, Befähigung und fachl. Leistung
2. Nur bei im Wesentlichen gleicher Eignung darf (bei Unterrepräsentanz) das Hilfskriterium „Frau“ berücksichtigt werden – aber erst als soziales Hilfskriterium.
3. Selbst dann muss es jedoch abgewogen werden gegen die anderen Hilfskriterien, die die männlichen Bewerber mitbringen.

Nur unter diesen Prämissen steht das Verbot der Differenzierung nach dem Geschlecht (§ 9 BeamtStG) einer Frauenförderung nicht entgegen.

## 3. Zulässigkeit der „Behindertenförderung“

Wenn der Dienstherr sich bei Ernennungen ausschließlich auf die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ stützen darf - wie ist dann § 154 SGB IX zu verstehen, der auch öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, auf mindestens 5% der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzusetzen?

Und wie ist die VwV des IM zu § 11 LBG (alt) zu verstehen?: „Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, so soll ihnen bei insgesamt ausreichender Eignung, also auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind, der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben werden.“

Auch hier gilt:

1. In erster Linie sind allein entscheidend: Eignung, Befähigung und fachl. Leistung (wobei behinderungsbedingte quantitative Eignungsmängel ausgeblendet werden dürfen)
2. Nur bei im Wesentlichen gleicher Eignung darf die Schwerbehinderteneigenschaft als Hilfskriterium berücksichtigt werden.
3. Sie ist dann noch abzuwägen gegen die sozialen Hilfskriterien der anderen Bewerber.

## 4. Beurteilungsspielraum bei der Ernennungsentscheidung

Die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei deren Ausfüllung gesteht die Rechtsprechung dem Dienstherrn einen Beurteilungsspielraum zu. Insbesondere darf der Dienstherr die einzelnen (zulässigen) Auswahlkriterien nach seinen Vorstellungen *gewichten*.

Der Beurteilungsspielraum darf von den Gerichten nur eingeschränkt überprüft werden.

Nämlich nur:

- Verfahrensvorschriften verletzt?
- von falschem Sachverhalt ausgegangen?
- allgemeingültige Wertmaßstäbe missachtet?
- sachfremde Erwägungen angestellt?

---

<sup>32</sup> § 11 ChancenG gilt nicht für Kommunen (vgl. § 3 ChancenG); das Verfassungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG sowie § 24 ChancenG verpflichten diese jedoch ebenfalls zu Maßnahmen der Frauenförderung.

## 5. Bewerbungsverfahrensanspruch

Der einzelne Bewerber hat einen Rechtsanspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über seinen Antrag auf Einstellung, Beförderung usw.

Er hat aber in aller Regel keinen gebundenen Anspruch auf Einstellung. Denn nur in seltenen Fällen wird sich der Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung einmal verdichten zu einem gebundenen Anspruch auf Einstellung.

## V. Fehlerhafte Ernennung - Rechtsfolgen

### 1. Allgemeines

Die Folgen fehlerhafter Ernennungen sind im Beamtenrecht abschließend geregelt.

Das BeamtStG zählt - abschließend (!) - diejenigen Rechtsverstöße auf, die  
- zur Nichtigkeit der Ernennung (§ 11 BeamtStG)  
- oder zu deren Rücknahme führen (§ 12 BeamtStG).

Liegt keiner dieser Fälle vor, so ist die - einmal erfolgte - Ernennung rechtsbeständig und kann auch nicht mehr durch (Anfechtungs- oder Verpflichtungs-)Klage eines unterlegenen Konkurrenten rückgängig gemacht werden, sogenannte Ämterstabilität<sup>33</sup>!

Das bedeutet insbesondere: Hat der Dienstherr bei seiner Auswahlentscheidung den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) verletzt, den Nicht-Bestgeeigneten aber bereits *ernannt*, so ist diese Ernennung weder nach § 11 BeamtStG nichtig noch nach § 12 BeamtStG rücknehmbar, weil ein Verstoß gegen den Grundsatz der Bestenauslese eben in keiner der beiden Normen genannt ist.

Dem bereits Ernannten kann also sein bereits verliehenes Amt nicht mit der Begründung genommen werden, bei seiner Ernennung sei gegen den Grundsatz der Bestenauslese verstoßen worden - weder durch den Dienstherrn noch durch das Gericht.

### → Rechtsschutz vor der Ernennung des Konkurrenten

Aus diesem Grund verpflichtet die Rechtsprechung den Dienstherrn dazu, seine getroffene Auswahlentscheidung den unterlegenen Kandidaten mitzuteilen - und zwar *vor* der geplanten Ernennung des Konkurrenten<sup>34</sup>.

Auf diese Mitteilung hin hat nun der unterlegene Bewerber noch alle Möglichkeiten, unter Hinweis auf einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG die *Auswahlentscheidung* gerichtlich anzugreifen, die geplante Ernennung des Konkurrenten zu verhindern und stattdessen seine eigene Ernennung durchzusetzen (bzw. zumindest eine neue, nunmehr korrekte Auswahlentscheidung zu erzwingen).

Im Einzelnen muss er hierzu folgenden „Dreiklang“ an Rechtsschutzmitteln ergreifen:

Erstens muss er...  
gegen die Auswahlentscheidung Widerspruch einlegen.

Zweitens muss er...  
eine einstweilige Anordnung beantragen (§ 123 VwGO), in der das Gericht dem Dienstherrn vorläufig verbietet, den Konkurrenten zu ernennen.

Und drittens muss er...  
Verpflichtungsklage erheben auf eigene Ernennung / auf Neuverbescheidung.

---

<sup>33</sup> Eine Ausnahme vom Grundsatz der Ämterstabilität besteht jedoch, wenn der Ernennende bei der Ernennung den Rechtsschutz des unterlegenen Bestgeeigneten verhindert. In diesem Fall kann das Gericht ausnahmsweise doch die bereits ausgesprochene Ernennung aufheben. Hierzu sogleich ausführlich.

<sup>34</sup> St. Rspr. vgl. nur BVerwG, Urteil vom 04.11.2010, Az. 2 C 16/09 = NJW 2011, 695 = DVBl 2011, 228 = ZBR 2011, 91 = NVwZ 2011, 358 = BWGZ 2011, 62.

### → Rechtsschutz *nach* der Ernennung des Konkurrenten

Ist der Konkurrent erst einmal ernannt, kann ihm seine Ernennung *nicht mehr* mit dem Argument genommen werden, sie verstoße gegen Art. 33 Abs. 2 GG.

Erhebt der Unterlegene in dieser Situation dennoch Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage, um eine gerichtliche Aufhebung der Ernennung zu erreichen, so fehlt dieser Klage bereits das Rechtsschutzbedürfnis, weil wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität keine Aufhebung der Ernennung mehr in Betracht kommt (die Klage ist also bereits unzulässig).

*Wichtige Ausnahme:* Das BVerwG<sup>35</sup> hat im Jahr 2010 - in einer viel beachteten Rechtsprechungsänderung - in einem bestimmten Fall eine Durchbrechung des Grundsatzes der Ämterstabilität zugelassen. Nämlich dann (und nur dann!), wenn der Dienstherr es unterlassen hat, den Bewerber vorab darüber zu informieren, dass er einen Konkurrenten ernennen will. Denn dann hat der Dienstherr den Bewerber daran gehindert, die (oben genannten) Rechtsschutzmöglichkeiten zur Durchsetzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs vor der Ernennung des Konkurrenten auszuschöpfen.

In diesem Fall ist es dem Unterlegenen ausnahmsweise doch möglich, gegen die bereits erfolgte Ernennung vorzugehen: Er kann Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Ernennung des Konkurrenten erheben (bzw. Verpflichtungsklage auf eigene Ernennung oder auf Neuverbescheidung), wobei das Gericht jeweils die bereits erfolgte Ernennung des Konkurrenten aufhebt, wenn sie tatsächlich gegen den Grundsatz der Bestenauslese verstieß<sup>36</sup>.

## 2. Nichtigkeit der Ernennung

§ 11 BeamtStG zählt abschließend die Fälle auf, die zur Nichtigkeit der Ernennung führen. § 44 LVwVfG, der allgemein die Nichtigkeit von VAen regelt, findet daneben keine Anwendung!

Eine Ernennung ist danach unter anderem in folgenden Fällen nichtig:

a) § 11 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG:

Die Ernennung entspricht nicht der in § 8 Abs. 2 BeamtStG vorgeschriebenen **Form**.

Das ist der Fall, wenn z.B.

- die Urkundsform nicht eingehalten ist

Beispiel: Die eigenhändige Unterschrift des Ernennenden fehlt

- oder wenn es am gesetzlich vorgeschriebenen Wortlaut fehlt

Beispiel: In einer Einstellungsurkunde steht nur: „Ich ernenne Herrn S zum Gemeindeoberinspektor“.

b) § 11 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG:

Nichtig ist die Ernennung auch dann, wenn sie durch eine **sachlich unzuständige Stelle** ausgesprochen wurde.

c) § 11 Abs.1 Nr. 3c BeamtStG

Nichtig ist die Ernennung auch dann, wenn ihr eine Wahl zugrundelag und diese **Wahl unwirksam** ist.

<sup>35</sup> BVerwG, Urteil vom 04.11.2010, Az. 2 C 16/09 = NJW 2011, 695 = DVBI 2011, 228 = ZBR 2011, 91 = NVwZ 2011, 358 = BWGZ 2011, 62. Ebenso in der Folge OVG Lüneburg, Beschluss vom 08.06.2011, Az. 5 ME 91/11 = DVBI 2011, 972 = NVwZ 2011, 891.

<sup>36</sup> Grund: Art. 19 Abs. 4 GG (Verletzung des Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz), vgl. BVerwG, Urteil vom 04.11.2010, Az. 2 C 16/09 = NJW 2011, 695 = DVBI 2011, 228 = ZBR 2011, 91 = NVwZ 2011, 358 = BWGZ 2011, 62: „Der Grundsatz der Ämterstabilität steht der Aufhebung der Ernennung auf Klage eines unterlegenen Bewerbers nicht entgegen, wenn dieser daran gehindert worden ist, die Rechtsschutzmöglichkeiten zur Durchsetzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs vor der Ernennung auszuschöpfen.“

d) § 11 Abs. 1 Nr. 3a BeamtStG

Die Ernennung ist auch dann nichtig, wenn der Ernannte **weder Deutscher noch EU-Bürger** war<sup>37</sup>.

e) § 11 Abs.1 Nr. 3b BeamtStG

Schließlich ist die Ernennung nichtig, wenn der Ernannte zum Zeitpunkt der Ernennung **nicht die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter** besaß. Vgl. hierzu § 45 StGB.

### 3. Heilung

§ 11 Abs. 2 BeamtStG regelt die Möglichkeit der Heilung für die in § 11 Abs. 1 geregelten Nichtigkeitsfälle, insbesondere für Mängel der Urkunde.

Danach ist die (eigentlich formnichtige) Ernennung (ex tunc) geheilt, wenn

- aus dem Akteninhalt eindeutig hervorgeht, dass die zuständige Stelle ein bestimmtes Beamtenverhältnis begründen wollte<sup>38</sup>
- und: für dieses Beamtenverhältnis die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen,
- und: die zuständige Stelle die Wirksamkeit (der eigentlich formnichtigen Ernennung) schriftlich bestätigt

Kommt keine Heilung in Betracht, bleibt es bei der Nichtigkeit der Ernennung.

→ Folgen der Nichtigkeit:

- Ist eine Ernennung nichtig, so bedeutet dies, dass sie von Anfang an (ex tunc) unwirksam ist.
- Die Nichtigkeit wird (grds.) festgestellt von derjenigen Behörde, die für die Ernennung zuständig wäre, vgl. § 13 Abs. 1 LBG.

### 4. Rücknahme der Ernennung

§ 12 BeamtStG regelt abschließend die Rücknahme der Ernennung. § 48 LVwVfG ist daher insoweit nicht anwendbar.

a) Die Ernennung **muss** unter anderem zurückgenommen werden:

- § 12 Abs.1 Nr.1 BeamtStG:

wenn sie durch Zwang, arglistige Täuschung oder Bestechung herbeigeführt wurde

- § 12 Abs.1 Nr. 2 BeamtStG:

wenn nicht bekannt war, dass der Ernannte ein Verbrechen oder Vergehen begangen hatte, das ihn der Berufung in das Beamtenverhältnis unwürdig erscheinen lässt und er deswegen rechtskräftig zu einer Strafe verurteilt worden ist oder wird.

- § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG:

wenn eine durch Landesrecht vorgeschriebene Mitwirkung einer „unabhängigen Stelle“ oder einer Aufsichtsbehörde unterblieben ist und nicht nachgeholt wurde.

Die Vorschrift spielt in BW seit 2011 keine Rolle mehr: Früher war für manche Ernennungen die Zustimmung des „Landespersonalausschusses“ einzuholen. Der Landespersonalausschuss wurde jedoch mit der Dienstrechtsreform abgeschafft.

Achtung! Keine „unabhängige Stelle“ in diesem Sinne ist der Personalrat!

b) § 12 Abs. 2 BeamtStG: Die Ernennung **soll** zurückgenommen werden, wenn

- nicht bekannt war, dass der Ernannte in einem Disziplinarverfahren aus dem Dienst entfernt
- oder ihm als Ruhestandsbeamten das Ruhegehalt aberkannt worden war.

---

<sup>37</sup> Beachte aber mögliche Ausnahmen nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 a) iVm § 7 Abs. 3 BeamtStG - sowie weitere Einzelheiten in § 11 Abs. 1 Nr. 3 a) iVm § 11 Abs. 1 Nr. 1 b) und c) BeamtStG.

<sup>38</sup> Oder ein bestehendes Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umwandeln wollte.



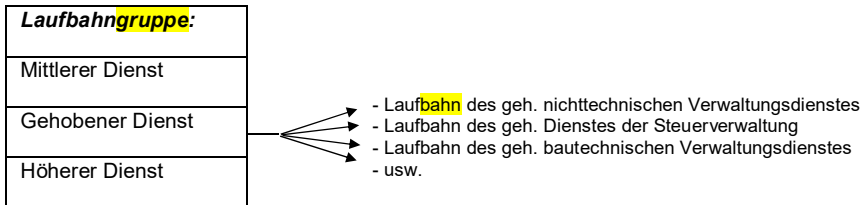
c) Die Rücknahme der Ernennung ist ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt.

**Folgen** der Rücknahme: Die Rücknahme bewirkt, dass das Beamtenverhältnis von Anfang an (ex tunc) nicht zustande gekommen ist, vgl. § 12 Abs. 1 BeamtStG.  
Und wie bei der Nichtigkeit gilt auch hier § 13 Abs. 4 LBG.

## E. Laufbahnrecht

### I. Laufbahnprinzip

In Baden-Württemberg gibt es drei Laufbahngruppen: Den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst.



Als **Laufbahnrecht** bezeichnet man die Regeln, die sich mit der Einstellung und dem beruflichen Werdegang des Beamten befassen.

Bei uns ist das Laufbahnrecht v.a. geregelt in den §§ 14 bis 23 LBG<sup>39</sup>. Daneben sind die einzelnen Ministerien ermächtigt, die Laufbahnen in ihrem Geschäftsbereich durch RVOen ergänzend näher auszugestalten (vgl. z.B. § 15 Abs. 4, 16 Abs. 2, 21 Abs. 5 und 6 LBG).

Grundlage des Laufbahnrechts ist das **Laufbahnprinzip**. Es besagt: Der Beamte gehört je nach Vorbildung und Ausbildung einer bestimmten Laufbahn an - und in dieser Laufbahn vollzieht sich dann grds. seine berufliche Entwicklung.

Bewerbern um einen Beamtenberuf stehen zahlreiche Laufbahnen zur Verfügung.

Eine **Laufbahn** umfasst dabei alle *Ämter derselben Fachrichtung, die derselben Laufbahngruppe zugeordnet sind*, § 14 Abs. 1 Satz 1 LBG.

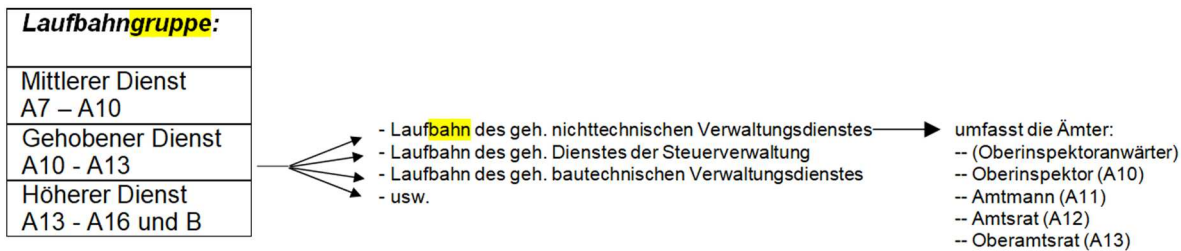
Dabei sind die verschiedenen Ämter den drei Laufbahngruppen grds. wie folgt zugeordnet (vgl. § 14 Abs. 2 LBG):

- |                       |          |  |
|-----------------------|----------|--|
| - der mittlere Dienst | umfasst: | die Ämter der Besoldungsgruppen A7 bis A10                                       |
| - der gehobene Dienst | umfasst: | die Ämter der Besoldungsgruppen A10 bis A13                                      |
| - der höhere Dienst   | umfasst: | die Ämter der Besoldungsgruppen A13 bis A16 und die Ämter der Besoldungsgruppe B |

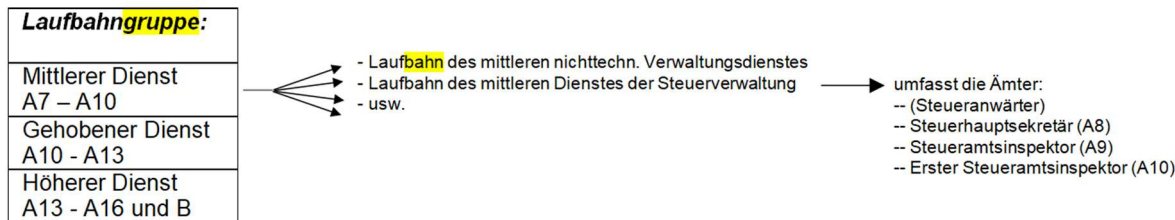
Die Zuordnung der einzelnen Ämter (zB eines Oberinspektors) zu einer bestimmten Besoldungsgruppe (zB A10) können Sie den „Landesbesoldungsordnungen“ A und B entnehmen. Diese finden Sie als Anlagen 1 und 2 zu § 28 LBesG.

<sup>39</sup> Vor der Dienstrechtsreform (also vor 2011) war das Laufbahnrecht weitgehend in der Landeslaufbahnverordnung (LVO) geregelt. Die LVO ist mit Ablauf des 31.12.2010 außer Kraft getreten (Art. 63 Abs. 1 Nr. 5 DRG).

Ämter der „Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes“:



Ämter der „Laufbahn des mittleren Dienstes der Steuerverwaltung“:



Angesichts der vielen verschiedenen Laufbahnen stellt sich die Frage: Welche **Bildungsvoraussetzungen** muss ein Bewerber mitbringen, wenn er eine bestimmte Laufbahn einschlagen will? Hierbei gilt: Das LBG legt nicht die Bildungsvoraussetzungen für jede individuelle Laufbahn fest, sondern nur die Bildungsvoraussetzungen für die jeweiligen Laufbahngruppen (also den mD, gD, hD) - sog. **Laufbahngruppenprinzip**. Diese Bildungsvoraussetzungen sind in § 15 LBG geregelt (die Ministerien dürfen ergänzend Rechtsverordnungen erlassen, § 15 Abs. 4 LBG).

Beispiel:

B will die Laufbahn eines Beamten des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes einschlagen. Er hat gerade die Fachhochschulreife abgelegt - und fragt sich, ob das „reicht“.

- § 15 LBG bestimmt die Bildungsvoraussetzungen für die einzelnen Laufbahngruppen (Laufbahngruppenprinzip). § 15 Abs. 1 Nr. 2 b) LBG besagt: Bildungsvoraussetzung für die verschiedenen Laufbahnen der Laufbahngruppe „gD“ ist: der Abschluss eines Bachelor-Studiengangs an einer Hochschule.

- Welche Bildungsvoraussetzungen muss der B nun mitbringen, um zum Vorbereitungsdienst des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes zugelassen zu werden? Hierzu bestimmt § 15 Abs. 2 LBG: Bei denjenigen Laufbahnen des gehobenen Dienstes, bei denen die Laufbahnbefähigung durch einen Vorbereitungsdienst als Beamter auf Widerruf und Bestehen der Laufbahnprüfung erworben wird (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 LBG), reicht als Bildungsvoraussetzung für den Zugang zu diesem Vorbereitungsdienst eine zum Hochschulstudium berechtigende Schulbildung aus, wenn die Laufbahnprüfung zugleich den erforderlichen Hochschulabschluss vermittelt, vgl. § 15 Abs. 2 LBG. Schulabgänger mit dieser Qualifikation (z.B. mit Fachhochschulreife) können sich also um Einstellung in den Vorbereitungsdienst des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes bewerben (oder um Einstellung in den Vorbereitungsdienst z.B. des gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung oder des gehobenen Dienstes der Schutz- oder Kriminalpolizei).

Für das Laufbahnprinzip sind besonders die folgenden **Laufbahngrundsätze** kennzeichnend:

- laufbahngruppenbezogene Mindestanforderungen an die *Vorbildung* der Bewerber
- eine (meist) verwaltungsinterne praktische und theoretische *Ausbildung* und das Bestehen der Laufbahnprüfung
- die Einstellung im Eingangsamt der Laufbahn
- sowie das Verbot, einzelne Beförderungsämter zu überspringen
- die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahngruppe.

Das Laufbahnprinzip zählt zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Sinn und Zweck ist es

- sicherzustellen, dass der Staat zur Erfüllung seiner öffentlichen Aufgaben über gut ausgebildetes und sachkundiges Personal verfügt.
- Daneben soll das Laufbahnprinzip jedem Beamten eine angemessene berufliche Entwicklung ermöglichen.

## II. Einstellung und Beförderung

### 1. Einstellung

Einstellung ist die **Begründung eines Beamtenverhältnisses**. Sie muss zwingend im Weg der Ernennung erfolgen, § 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG.

Bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe / auf Lebenszeit / auf Zeit wird dem Beamten (zugleich mit der Einstellung) auch gleich ein Amt verliehen, § 8 Abs. 3 BeamtStG.

Grundsätzlich muss die Einstellung im Eingangsamt der Laufbahn erfolgen, § 18 Abs. 1 LBG.

### 2. Beförderung

#### a. Begriff der Beförderung

Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein **anderes Amt mit höherem Grundgehalt** verliehen wird (§ 20 Abs. 1 LBG). Die Ernennungsform schreibt § 8 Abs. 1 BeamtStG vor.

Beispiel:

Eine Kreisoberinspektorin (A 10) wird ernannt zur...

Der Begriff „Grundgehalt“ ist definiert in § 3 Abs. 7 LBG. Danach ist unter „Grundgehalt“ bei Beamten der Besoldungsgruppen A zu verstehen:

- das Grundgehalt der höchsten Stufe<sup>40</sup>,
- mit Amtszulagen<sup>41</sup>
- und der Strukturzulage<sup>42</sup> nach dem LBesGBW.

Der Begriff Beförderung setzt nicht (mehr<sup>43</sup>) voraus, dass ein Amt mit anderer **Amtsbezeichnung** übertragen wird. Entscheidend ist vielmehr, ob sich das „Grundgehalt“ ändert.

<sup>40</sup> Vgl. etwa die Besoldungstabelle der Landesbesoldungsordnung A in Anlage 6 zum LBesGBW.

<sup>41</sup> Vgl. beispielsweise § 43 LBesGBW, die Landesbesoldungsordnung BesGr. A 10 Fußnote 1 sowie die Anlage 13 zum LBesGBW.

<sup>42</sup> Vgl. § 46 LBesGBW plus Anlage 13 zum LBesGBW.

<sup>43</sup> Vgl. §§ 9 Nr. 4, 34 Abs. 1 LBG-alt.

Beispiel:

A ist Erster Amtsinspektor (A 10). Nun wird ihm das Amt eines Ersten Amtsinspektors mit Amtszulage übertragen (A 10 + Z<sup>44</sup>). Weil sich dabei sein „Grundgehalt“ ändert (es kommt die Amtszulage hinzu), handelt es sich um eine Beförderung. Die Maßnahme muss im Weg der Ernennung erfolgen (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG).

### **b. Beförderungsverbote**

Neben dem Leistungsprinzip stellt das Gesetz weitere Anforderungen auf. Eine Beförderung ist danach unzulässig, wenn Beförderungsverbote entgegenstehen, d.h. *wenn bestimmte laufbahnrechtliche Voraussetzungen in der Person des Beamten (noch) nicht erfüllt sind*.

Nach § 20 Abs. 2 und 3 LBG darf ein Beamter nicht befördert werden

→ während der Probezeit -

Verbot der *Probezeitbeförderung* (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 LBG)

→ vor Ablauf eines Jahres seit der Einstellung oder seit der letzten Beförderung -

Verbot der *Eilbeförderung* (§ 20 Abs. 3 Nr. 2 und Nr. 3 LBG)

→ unter Überspringen eines regelmäßig zu durchlaufenden Amtes -

Verbot der *Sprungbeförderung* (§ 20 Abs. 2 Satz 1 LBG). Ausnahmen sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig (vgl. § 20 Abs. 2 Sätze 2 - 4 LBG).

### **c. Gebot der Bestenauslese**

Für alle Beförderungen gilt (da es sich um Ernennungen handelt): Sie dürfen ausschließlich nach dem Gebot der Bestenauslese erfolgen (§ 9 BeamtStG). Ausschlaggebend dürfen also allein die Faktoren „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ sein.

Nur bei im wesentlichen gleicher Eignung der Bewerber dürfen auch andere sachgerechte Kriterien berücksichtigt werden (s.o. zu den Hilfskriterien Schwerbehinderung und Frauenförderung).

Inwiefern ein Beamter die Faktoren „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ erfüllt und daher beförderungsgerecht ist, geben in erster Linie seine dienstlichen Beurteilungen Auskunft.

### **d. Freie Planstelle erforderlich**

Die Beförderung ist nur zulässig, wenn eine entsprechende Planstelle vorhanden ist, § 49 LHO.

### **e. Rechtsschutz gegen Beförderungsentscheidung: Konkurrentenklage**

Für den Rechtsschutz gegen die Beförderung eines Konkurrenten gelten die oben dargestellten Grundsätze zur Klage gegen die Einstellung eines Konkurrenten (D.IV.4.).

### **f. Verfahrensrecht: Beförderung unterliegt d. Mitbestimmung d. Personalrats**

Die Entscheidung über die Beförderung unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats, darf also nur mit dessen Zustimmung vorgenommen werden, § 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG.

Gleiches gilt bereits für die Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem Grundgehalt (für länger als zwei Monate), § 75 Abs. 1 Nr. 6 LPVG.

(Zudem gilt: Wenn unter den Beförderungsbewerbern Schwerbehinderte sind, muss die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden, § 178 Abs. 2 SGB IX.)

---

<sup>44</sup> Siehe zu dieser Amtszulage § 43 LBesGBW, die Landesbesoldungsordnung BesGr. A 10 Fußnote 1 sowie die Anlage 13 zum LBesGBW.

### III. Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe

Definition: Als Aufstieg bezeichnet man

- die Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung
- beim Wechsel der Laufbahngruppe.

Die Maßnahme bedarf der Form der Ernennung, vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG *i. V. m.* § 10 LBG.

Beispiel:

Ein Oberamtsrat (gehobener Dienst, BesGr. A13) wird zum Regierungsrat (höherer Dienst, BesGr. A13) ernannt. Das neue Amt ist wie das bisherige der BesGr. A13 zugeordnet, gehört aber zur Laufbahngruppe des höheren Dienstes.

Die Möglichkeit des Aufstiegs aus einer Laufbahn in eine Laufbahn derselben Fachrichtung der nächsthöheren Laufbahngruppe ist ein wesentlicher Grundsatz des Laufbahngruppenprinzips<sup>45</sup>.

Gemäß § 22 LBG ist der Aufstieg zulässig, wenn<sup>46</sup> der Beamte

- sich im Endamt der bisherigen Laufbahn befindet
- sich in mindestens zwei unterschiedlichen Aufgabengebieten seiner Laufbahn bewährt hat
- seit mindestens einem Jahr erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnimmt
- nach seiner Persönlichkeit und seinen bisherigen überdurchschnittlichen Leistungen für die höhere Laufbahn geeignet erscheint UND
- sich durch „Qualifizierungsmaßnahmen“ zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die es ihm ermöglichen, die Aufgaben der neuen Laufbahn wahrzunehmen.

Nicht notwendig für den Aufstieg ist, dass der Beamte die Bildungsvoraussetzungen für die höhere Laufbahngruppe besitzt, vgl. § 22 Abs. 1 LBG.

Die Entscheidung über den Aufstieg liegt im Ermessen des Dienstherrn, § 22 Abs. 1 LBG. Sie wird getroffen von derjenigen Behörde, die auch für die Ernennung in der höheren Laufbahngruppe zuständig ist, § 22 Abs. 2 LBG.

Regelmäßig wird das *Eingangsam*t der nächsthöheren Laufbahn übertragen werden; die Ernennungsbehörde kann dieses aber nach Ermessen auch überspringen (vgl. § 20 Abs. 2 Satz 4 LBG).

---

<sup>45</sup> Siehe auch oben E. I. sowie das Schaubild zum Laufbahngruppenprinzip B. V. 2.

<sup>46</sup> Beachte daneben § 22 Abs. 4 LBG: Danach können die Ministerien durch Rechtsverordnung weitere laufbahnspezifische Anforderungen für den Aufstieg festlegen - aber auch Erleichterungen zulassen, etwa: Ausnahmen von den Anforderungen in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 LBG.

#### IV. Horizontaler Laufbahnwechsel

Beim horizontalen Laufbahnwechsel

- bleibt der Beamte in seiner bisherigen Laufbahngruppe (zB im gD),
- er wechselt aber in eine andere Laufbahn mit *anderer Fachrichtung*.

Ein horizontaler Laufbahnwechsel setzt gemäß § 21 Abs. 1 LBG grundsätzlich voraus, dass der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt. Absatz 2 der Norm regelt die Möglichkeit, wie der Beamte durch Wahrnehmung von Aufgaben der neuen Laufbahn die Befähigung für eine Laufbahn anderer Fachrichtung in derselben Laufbahngruppe erwerben kann. Außerdem können die Ministerien für ihren Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung festlegen, welche Laufbahnen gleichwertig sind, so dass ein Laufbahnwechsel erfolgen kann (§ 21 Abs. 6 LBG).

Hat ein Bewerber die Laufbahnbefähigung beim Bund oder in einem anderen Bundesland erworben, so soll diese grundsätzlich als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Baden-Württemberg anerkannt werden. Über die Anerkennung entscheidet die für die Ernennung in der neuen Laufbahn zuständige Behörde. Außerdem können die Ministerien solche Laufbahnbefähigungen für Laufbahnen ihres Geschäftsbereichs allgemein anerkennen (vgl. § 23 Abs. 1 und 2 LBG).

## F. Maßnahmen der Personalsteuerung

### I. Versetzung, Abordnung und Umsetzung

Alle drei Personalsteuerungsmaßnahmen zielen darauf ab, dem Beamten einen *neuen Tätigkeitsbereich* zuzuweisen. Sie unterscheiden sich wie folgt:

#### 1. Versetzung

##### a. Begriff

„Versetzung“ ist (legaldefiniert in § 24 Abs. 1 LBG)

- die **auf Dauer** angelegte
- Übertragung eines anderen Amtes<sup>47</sup>
- bei einer **anderen Dienststelle** (desselben oder eines anderen Dienstherrn).

Beispiel:

Ein Regierungsrat beim Landratsamt Esslingen wird auf Dauer dem Regierungspräsidium Stuttgart zugeteilt.

Unter „Dienststelle“ versteht man im Beamtenrecht

- eine organisatorisch selbständige Verwaltungseinheit,
- die mit persönlichen und sächlichen Mitteln ausgestattet ist
- und einen örtlich und sachlich abgegrenzten Aufgabenbereich versieht.

##### b. Voraussetzungen

Unter welchen Voraussetzungen ein Beamter (innerhalb des Landes BW<sup>48</sup>) versetzt werden kann, regelt § 24 LBG:

- Es müssen **dienstliche Gründe** für die Versetzung vorliegen (oder ein **Antrag** des Beamten auf Versetzung)

Beispiele für dienstliche Gründe:

- Die neue Tätigkeit muss dem Beamten **zumutbar** sein (gemessen an seiner Vorbildung oder Berufsausbildung)
- Das neue Amt muss mit **mindestens demselben Grundgehalt** verbunden sein wie das bisherige Amt<sup>49</sup>.
- Zu beachten ist, dass auch eine Versetzung in eine andere Laufbahn erfolgen darf.
- Außerdem lässt die Norm eine Versetzung zu einem anderen Dienstherrn zu (ohne zusätzliche Voraussetzungen).
- Bei Vorliegen der Voraussetzungen steht die Versetzung im **Ermessen** des Dienstherrn (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten).

---

<sup>47</sup> im abstrakt-funktionellen Sinn

<sup>48</sup> Für länderübergreifenden Versetzungen sowie für Versetzungen zum Bund gilt § 15 BeamtStG.

<sup>49</sup> Ausnahme: Im Fall von einschneidenden organisatorischen Änderungen der Behörde (beispielsweise bei wesentlichen Aufgabenveränderungen) erlaubt § 24 Abs. 2 Satz 3 LBG auch eine Versetzung in ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit geringerem Grundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn. Diese sogenannte Rangherabsetzung darf nur um einen Rang sowie unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erfolgen; sie wird selten praktiziert. Bei Anwendung der Vorschrift würde der Beamte außerdem gemäß § 22 LBesGBW seine bisherigen Dienstbezüge (Grundgehalt, Amtszulage und Strukturzulage) weiterhin erhalten - trotz der erfolgten Rangherabsetzung.



- Wer ist **zuständig** für die Versetzung?
  - Bei Landesbeamten ist das im ErnG geregelt
  - Bei Kommunalbeamten gilt: § 24 GemO analog
    - danach trifft die *interne* Entscheidung über die Versetzung grundsätzlich der Gemeinderat (bzw. der Kreistag) im Einvernehmen mit dem Bürgermeister (bzw. dem Landrat), § 24 Abs. 2 GemO analog (bzw. § 19 Abs. 2 LKrO analog)
    - zuständig für den *Versetzungs-Akt* selbst ist der Bürgermeister bzw. Landrat (§ 44 Abs. 4 und § 42 Abs. 1 Satz 2 GemO) (bzw. § 42 Abs. 4 und § 37 Abs. 1 Satz 2 LKrO)
  
- Der Beamte ist vorher **anzuhören**, 28 LVwVfG.
  
- Die Versetzung unterliegt der Mitbestimmung, bedarf also der **Zustimmung des Personalrats** (§ 75 Abs. 2 Nr. 1 LPVG).  
Notwendig ist die Zustimmung beider Personalräte:
  - Sowohl der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle muss zustimmen
  - als auch der Personalrat der abgebenden Dienststelle
  
- Wenn ein schwerbehinderter Beamter versetzt werden soll, muss zudem die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden, § 178 Abs. 2 SGB IX.
  
- Anmerkung: Im Falle einer Versetzung zu einem *anderen Dienstherrn* muss schließlich auch noch dessen schriftliches (oder elektronisches) Einverständnis vorliegen, § 24 Abs. 4 Satz 2 LBG.

### c. Rechtsschutz des Beamten gegen die Versetzung

Die Versetzung ist ein VA. Daher kann der Beamte (ganz normal) **Widerspruch und Anfechtungsklage** gegen die Versetzung erheben.

Beachte aber § 54 Abs. 4 BeamtStG.

Diese Norm bestimmt ausdrücklich, dass Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Versetzungen (und Abordnungen) **keine aufschiebende Wirkung** haben.

Der Beamte muss seiner Versetzung also sofort Folge leisten – oder einstweiligen Rechtsschutz nach § 80 Abs. 5 VwGO in Anspruch nehmen.

## 2. Abordnung

### a. Begriff

„Abordnung“ ist (legaldefiniert in § 25 Abs. 1 LBG)

- die **vorübergehende** Übertragung einer Tätigkeit
- bei einer **anderen Dienststelle** (desselben oder eines anderen Dienstherrn)
- unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle.

Beispiel:

Der A, Amtsrat beim Regierungspräsidium Karlsruhe, wird für ein Jahr dem Innenministerium in Stuttgart zugeteilt.

## b. Voraussetzungen

Ermächtigungsgrundlage für Abordnungen (innerhalb des Landes BW<sup>50</sup>) ist § 25 LBG.

- Es müssen „**dienstliche Gründe**“ vorliegen für die Abordnung (oder ein **Antrag** des Beamten)

- Dem Beamten muss in der neuen Dienststelle eine **seinem Amt entsprechende Tätigkeit** übertragen werden.

Hiervon lässt das Gesetz aber Ausnahmen zu - und zwar unter den Voraussetzungen des § 25 Abs. 2 LBG: Wenn „dienstliche Gründe“ vorliegen, darf dem Beamten auch ein Tätigkeit übertragen werden, die nicht dem bisherigen Amt entspricht, sofern die neue Tätigkeit „zumutbar“ ist angesichts der Vorbildung oder Berufsausbildung des Beamten.

- In manchen Fällen bedarf die Abordnung der **Zustimmung** des Beamten (vgl. § 25 Abs. 3 LBG), nämlich:

- wenn (Nr. 1) die Abordnung länger als 2 Jahre dauern soll *und* dabei zugleich nicht amtsangemessene Tätigkeiten übertragen werden sollen
- oder wenn (Nr. 2) die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn erfolgen soll (allerdings ist in diesem Fall die Zustimmung entbehrlich, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht und nicht länger als 5 Jahre dauert).

- Wenn die genannten Voraussetzungen für die Abordnung gegeben sind, liegt die Entscheidung über die Abordnung im **Ermessen** des Dienstherrn.

- Zur **Zuständigkeit** für Abordnungen:

- Soll ein Landesbeamter abgeordnet werden, richtet sich die Zuständigkeit nach dem ErnG.
- Für alle übrigen Beamten gilt: Die Abordnung von Beamten ist Sache des Dienstvorgesetzten, vgl. § 4 Abs. 1 LBG.  
Wer genau Dienstvorgesetzter des Beamten ist, wird - so § 3 Abs. 3 LBG - „durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt“.  
→ Nach § 44 Abs. 4 GemO ist Dienstvorgesetzter der Gemeindebeamten: der Bürgermeister.  
Er ist es auch, der die Gemeinde vertritt, § 42 Abs. 1 Satz 2 GemO.  
→ Und nach § 42 Abs. 4 LKrO ist Dienstvorgesetzter der Kreisbeamten: der Landrat.  
Er ist es auch, der den Landkreis vertritt § 37 Abs. 1 Satz 2 LKrO.

- Richtigerweise ist auch die Abordnung ein VA, so dass der betroffene Beamte zuvor **angehört** werden muss, § 28 LVwVfG.

- Die Abordnung unterliegt (wenn sie länger als zwei Monate dauern soll) der Mitbestimmung des Personalrats; notwendig ist die **Zustimmung beider Personalräte**, § 75 Abs. 2 Nr. 2 LPVG.

- Soll ein Schwerbehinderter abgeordnet werden, muss außerdem die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden, § 178 Abs. 2 SGB IX.

- Anmerkung: Bei Abordnungen zu einem *anderen Dienstherrn* muss schließlich noch dessen schriftliches (oder elektronisches) Einverständnis vorliegen, § 25 Abs. 4 Satz 1 LBG verweist auf § 24 Abs. 4 Satz 1 - 3 LBG.

---

<sup>50</sup> Für länderübergreifende Abordnungen und Abordnungen zum Bund gilt § 14 BeamtStG - ergänzt durch § 25 Abs. 5 LBG.

### c. Rechtsschutz

Auch die Abordnung ist ein VA, so dass der Beamte sich mit Widerspruch und Anfechtungsklage wehren kann (und muss).

Und auch hier gilt § 54 Abs. 4 BeamtStG: Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnungen (wie gegen Versetzungen) haben keine aufschiebende Wirkung. Der Beamte muss der Abordnung also sofort Folge leisten - oder einstweiligen Rechtsschutz nach § 80 Abs. 5 VwGO in Anspruch nehmen.

## 3. Umsetzung

### a. Begriff

- „Umsetzung“ ist (nicht legaldefiniert)
- die Übertragung eines anderen Dienstpostens
  - innerhalb **derselben Dienststelle**.

Beispiel:

Eine Stadtoberinspektorin bei der Stadt S, die dort bislang im Sozialamt beschäftigt war, wird in das Personalamt der Stadt umgesetzt.

Die Umsetzung ist nach der Rechtsprechung<sup>51</sup> kein Verwaltungsakt.

### b. Voraussetzungen

Die Umsetzung ist gesetzlich nicht geregelt. Auch ihre Voraussetzungen sind nicht gesetzlich geregelt.

- Die Befugnis umzusetzen folgt schlicht aus der **Organisationsgewalt** des Behördenleiters.
- Ihm steht hierbei ein weiter **Ermessensspielraum** zu. Die Umsetzung ist daher **aus jedem sachlichen Grund** zulässig. Sie muss verhältnismäßig sein. Begrenzt wird das Ermessen allerdings durch den Anspruch des Beamten auf eine dem statusrechtlichen Amt entsprechende (= „amtsangemessene“) Tätigkeit. Lediglich aus gewichtigen Gründen dürfen dem Beamten vorübergehend (!) auch geringer bewertete Tätigkeiten zugewiesen werden.
- Die **Zuständigkeit** für Umsetzungen ist gesetzlich nicht geregelt. Weil aber die Umsetzung nur eine innerbehördliche Organisationsmaßnahme ist, steht die Umsetzungsbefugnis dem Behördenleiter zu - er ist Inhaber der Organisationsgewalt. (Nach anderer Ansicht soll der Dienstvorgesetzte zuständig sein gemäß § 4 Abs. 1 LBG.)
- Der Beamte muss vor der Umsetzung nicht nach § 28 LVwVfG gehört werden, weil die Umsetzung kein VA ist, s.o. ist, s.o. Allerdings verlangt die Rechtsprechung<sup>52</sup> aus Fürsorgegesichtspunkten dennoch eine **Anhörung**.
- Die Umsetzung bedarf dann der **Zustimmung des Personalrats, wenn**
  - der Beamte (länger als zwei Monate) auf einen höherwertigen oder niederwertigen Dienstposten umgesetzt werden soll (§ 75 Abs. 1 Nr. 6 LPVG);
  - dagegen bedarf eine „horizontale“ Umsetzung des Beamten nur dann der Zustimmung des Personalrats, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (§ 75 Abs. 1 Nr. 11 LPVG).
- Soll ein Schwerbehinderter umgesetzt werden, muss außerdem die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden, § 178 Abs. 2 SGB IX.

<sup>51</sup> Vgl. BVerwG DVBl. 1980, 882.

<sup>52</sup> Etwa das OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 07.02.1986 - 1 A 2777/83, ZBR 1986, 274.

### c. Rechtsschutz

- Weil die Umsetzung kein VA ist, scheidet eine Anfechtungsklage aus. In Frage kommt nur die...

Entweder in Form der Unterlassungsklage (schon im Vorfeld der Umsetzung)  
oder als Vornahmeklage (auf Rückgängigmachung der Umsetzung).

- Frage: Muss der Beamte Widerspruch gegen die Umsetzung einlegen, um die allgemeine Leistungsklage erheben zu können?

- Widerspruch und allgemeine Leistungsklage gegen die Umsetzung haben keine aufschiebende Wirkung. Grund: § 80 VwGO, der sich mit der aufschiebenden Wirkung von Widerspruch und Klage beschäftigt, setzt einen *Verwaltungsakt* voraus. Will der Beamte also, dass die Umsetzung sofort rückgängig gemacht wird, muss er vorläufigen Rechtsschutz nachsuchen - nach h.M. nicht nach § 80 Abs. 5 VwGO, sondern hier mittels einstweiliger Anordnung nach § 123 VwGO<sup>53</sup>.

### 4. Länderübergreifender Wechsel, §§ 13 ff. BeamtStG

Bei Versetzungen und Abordnungen innerhalb baden-württembergischer Dienstherrn oder von einem zu einem anderen baden-württembergischen Dienstherrn gelten die soeben dargestellten landesrechtlichen Vorschriften.

Erfolgt dagegen ein Wechsel (insbesondere durch Versetzung oder Abordnung) zu einem Dienstherrn im Bereich eines anderen Bundeslandes oder zur Bundesverwaltung, so finden die Vorschriften der §§ 13 ff. BeamtStG Anwendung.

Beispiele:

- Eine Versetzung vom Regierungspräsidium Karlsruhe ins Innenministerium Stuttgart erfolgt (ganz normal) nach § 24 LBG.

- Dagegen richtet sich die Versetzung eines Beamten der Stadt Ulm zur Stadt Neu-Ulm (also nach Bayern) nach § 15 BeamtStG.

## II. Zuweisung zu anderen Einrichtungen

Die „Zuweisung“ ermöglicht es, Beamte auch *an Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit* zuzuteilen - z.B. an Einrichtungen des Dienstherrn, die dieser in Privatrechtsform betreibt (etwa in Form einer GmbH) oder an internationale Einrichtungen.

Die Zuweisung ist in § 20 BeamtStG geregelt.

Beispiel:

Ein beim Kreiskrankenhaus (Eigenbetrieb) beschäftigter Kreisamtsrat soll nach der Umwandlung der Klinik in eine GmbH dort weiterhin eine Tätigkeit zugeteilt bekommen. Eine solche Maßnahme richtet sich nach § 20 BeamtStG.

Die Zuweisung ist eine abordnungsähnliche Maßnahme, die (anders als eine Beurlaubung ohne Bezüge) die Rechtsbeziehungen des Beamten zu seinem Dienstherrn weitgehend aufrecht erhält.

Absatz 1 der Norm ermöglicht es (unter anderem), dem Beamten

- im dienstlichen bzw. öffentlichen Interesse
- mit seiner Zustimmung

<sup>53</sup> Ein Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO (auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des eingelegten Widerspruchs) sei nicht statthaft, weil § 80 VwGO nur die aufschiebende Wirkung von Widersprüchen gegen *Verwaltungsakte* regle - und hier liege eben kein Verwaltungsakt vor. Auch § 54 Abs. 2 BeamtStG ändere hieran nichts. Daher müsse für den vorläufigen Rechtsschutz auf § 123 VwGO zurückgegriffen werden. Vgl. VGH Baden-Württemberg ZBR 1981, 204.

- vorübergehend
- eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit
- bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft (oder bei einer anderen Einrichtung) zu übertragen.

Nach Absatz 2 besteht (unter anderem) die Möglichkeit, einem Beamten

- einer Dienststelle nach deren teilweisen oder vollständigen Privatisierung
- auch ohne seine Zustimmung
- eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit

bei der nunmehr privatrechtlich organisierten Einrichtung zuzuweisen.

Bei der in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung (z.B. GmbH, AG) umgebildeten bisherigen Dienststelle muss es sich aber weiterhin um eine Einrichtung der öffentlichen Hand handeln, d.h. die Verantwortung des Dienstherrn muss erhalten bleiben (zumindest Mehrheitsbeteiligung bei der privatisierten Gesellschaft erforderlich). Des Weiteren müssen öffentliche Interessen die Zuweisung erfordern. Dies ist z.B. der Fall, wenn durch die Zuweisung des Beamten die Arbeitsfähigkeit einer der Daseinsvorsorge dienenden Einrichtung (z.B. einer Klinik) gewahrt werden kann. Ob die Zuweisung des Beamten nach Absatz 2 auf Dauer erfolgen darf, ist bisher umstritten<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Vgl. zum Thema Zuweisung Ziekow, Der öffentliche Dienst 1999, 7 ff.; Schönrock, ZBR 2002, 306

### III. Rechtsschutz bei Personalsteuerungsmaßnahmen

Übersicht:

Maßnahme:	Versetzung, Abordnung	Umsetzung	Zuweisung
Rechtsqualität	Verwaltungsakt	Realakt (innerorganisatorische Maßnahme)	Verwaltungsakt
gerichtlicher Schutz:	Anfechtungsklage (falls belastende Maßnahme)	allgemeine Leistungsklage	Anfechtungsklage (falls belastende Maßnahme)
Vorverfahren:	Erforderlich (§ 54 Abs.2 BeamStG)	Erforderlich (§ 54 Abs.2 BeamStG)	Erforderlich (§ 54 Abs.2 BeamStG)
aufschiebende Wirkung:	Nein (§ 54 Abs. 4 BeamStG)	Nein (§ 80 VwGO betrifft nur Widersprüche gg VAe)	Ja (§ 80 Abs. 1 VwGO)
vorläufiger Rechtsschutz:	Anordnung der aufschieb. Wirkung durch das VerwG (§ 80 Abs. 5 VwGO)	einstweilige Anordnung durch VerwG (§ 123 VwGO)	falls sof. Vollziehung angeordnet wurde: Wiederherstellung der aufschieb. Wirkung durch VerwG (§ 80 Abs. 5 VwGO)

### IV. Vertiefungsfälle

Abschließend einige Vertiefungsfälle zum Thema „Personalmaßnahmen“ (jeweils inkl. Lösung) zum Selbststudium:

#### Vertiefungsfall 1 (vgl. hierzu schon oben - nun aber mit ausführlicher Lösung)

Kreisamtsrat (A12) K ist stellvertretender Amtsleiter beim Sozialamt des Landratsamts Ortenaukreis. Nachdem es zwischen ihm und der Leiterin des Sozialamts L häufiger zu Meinungsverschiedenheiten über den Umgang mit Bürgern gekommen ist, weist ihn der Landrat an, ab Beginn des nächsten Monats den frei gewordenen Dienstposten eines Sachbearbeiters für Gewerbe- und Gaststättenrecht zu übernehmen. Die neue Tätigkeit ist nach BesGr. A10 bewertet.

Ist die Maßnahme des Landrats rechtmäßig?

#### Lösung

- Bei der Maßnahme handelt es sich um eine bloße Umsetzung, denn dem K soll ein anderer Dienstposten innerhalb derselben Dienststelle (LRA Ortenaukreis) übertragen werden.
- Zu den Voraussetzungen für die Umsetzung: Die Befugnis zur Umsetzung folgt schlicht aus der Organisationsgewalt des Behördenleiters (hier: des Landrats). Dabei steht ihm ein weiter Ermessensspielraum zu. Die Umsetzung ist aus jedem sachlichen Grund zulässig - darf also nur nicht willkürlich sein. Das Ziel, durch die Umsetzung den Betriebsfrieden wiederherzustellen, ist ein solches sachliches Ziel. Die Maßnahme ist (mangels gegenteiliger Anhaltspunkte im Sachverhalt) auch verhältnismäßig.  
Begrenzt wird das Ermessen des Landrats jedoch durch den Anspruch des K auf amtsangemessene Tätigkeit, hier also auf einen Dienstposten, der (zumindest) nach BesGr. A 12 (Amtsrat) bewertet ist. Die dauerhafte Umsetzung auf einen Dienstposten der BesGr. A 10 ist dem Amtsrat nicht zumutbar, weil nicht amtsangemessen. Die Umsetzung ist daher ermessensfehlerhaft (Ermessensüberschreitung) und damit rechtswidrig.  
(Nur bei einer vorübergehenden Umsetzung könnten gewichtige Gründe die Übertragung eines nicht-amtsangemessenen Dienstpostens rechtfertigen).

**Vertiefungsfall 2**

Bei der Kreisverwaltung des Landkreises Rems-Murr-Kreis (RMK) sind derzeit zwei Dienstposten für Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes infolge Krankheit längerfristig unbesetzt. Die Landrätin L1 bittet daher ihren Landratskollegen L2 des Landkreises Esslingen (ES), einen seiner Beamten an das Landratsamt RMK zu versetzen und einen weiteren Beamten für die Dauer von 18 Monaten dorthin abzuordnen. Beide sollen im LRA RMK mit Dienstposten betraut werden, die nach BesGr. A 11 bewertet sind. Landrat K2 möchte dem Wunsch seiner Kollegin nachkommen und dem RMK zwei Kreisoberinspektoren (A10) zuteilen, zumal die Aufgabenentwicklung in seiner Behörde die Freistellung von zwei Beamten des gehobenen Dienstes locker zulässt. Stellen Sie bitte die rechtlichen Voraussetzungen zusammen, unter denen der Wechsel der beiden Oberinspektoren vom Landkreis ES zum Landkreis RMK erfolgen kann.

**Lösung**

Voraussetzungen für Versetzung (§ 24 LBG):	Voraussetzungen für Abordnung (§ 25 LBG):
<u>dienstliche Gründe</u> , § 24 Abs. 2 LBG hier: Abbau von Personalüberhang bei ES, Personalbedarf bei RMK	<u>dienstliche Gründe</u> , § 25 Abs. 1 LBG hier: Abbau von Personalüberhang bei ES, Personalbedarf bei RMK
<u>Zumutbarkeit</u> der neuen Tätigkeit, § 24 Abs. 2 LBG hier (+): Beamter ist Oberinspektor (A10) und wird amtsangemessen beschäftigt werden auf einem nach A11 bewerteten Dienstposten (=zumutbar)	Übertragung einer <u>amtsgemäßen Tätigkeit</u> bei der neuen Dienststelle, § 25 Abs. 1 LBG hier (+): Beamter ist Oberinspektor (A10) und wird auf einem Dienstposten eingesetzt, der nach A11 bewertet ist.
Das neue Amt muss <u>mindestens mit demselben Grundgehalt verbunden</u> sein wie das bisherige, § 24 Abs. 2 LBG Hier (+): Beamter ist unverändert Oberinspektor (A10).	
Dass die Versetzung zu einem anderen Dienstherrn (Kreis RMK) erfolgt, ist ohne zusätzliche Voraussetzungen möglich. Es muss jedoch das <u>schriftliche od. elektronische Einverständnis</u> des neuen Dienstherrn (Landkreis RMK) vorliegen, § 24 Abs. 4 LBG. Zuständig: Kreistag RMK im Einverständnis mit Landrätin L1, § 19 Abs. 2 LKrO (weil Herversetzung so gewichtig wie „Einstellung“)	<u>Zustimmung des Beamten</u> erforderlich wegen Dienstherrnwechsel? § 25 Abs. 3 Nr. 2 LBG? Nein, da amtsgemäße Tätigkeiten Übertragen werden und Abordnung für weniger als fünf Jahre erfolgt
(Eine Zustimmung des Beamten zur Versetzung verlangt § 24 LBG nicht - auch nicht im Falle eines Dienstherrnwechsels wie hier)	
Versetzung liegt dann im <u>Ermessen</u> des Dienstherrn Hier: legitimer Zweck (+); keine Ermessensfehler erkennbar	Abordnung liegt dann im <u>Ermessen</u> des Dienstherrn Hier: legitimer Zweck (+); keine Ermessensfehler erkennbar

<p><u>Zuständigkeit für die Versetzung:</u> Landkreis ES, § 24 Abs. 4 Satz 1 LBG - und zwar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- für interne Versetzungsentscheidung: Kreistag ES im Einvernehmen mit L2, § 19 Abs. 2 LKrO analog</li> <li>- für Versetzungsverfügung: Landrat L2, § 42 Abs. 4 und § 37 Abs. 1 Satz 1 LKrO</li> </ul>	<p><u>Zuständigkeit für die Abordnung:</u> Landkreis ES, § 25 Abs. 4 Satz 1 LBG - und zwar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch den Dienstvorgesetzten, § 4 Abs. 1 LBG iVm § 3 Abs. 3 LBG, hier also: durch den Landrat (L2), § 42 Abs. 4 und § 37 Abs. 1 Satz 1 LKrO</li> </ul>
<p><u>Anhörung gemäß § 28 LVwVfG</u></p>	<p><u>Anhörung gemäß § 28 LVwVfG</u></p>
<p><u>Zustimmung des Personalrats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) des Landkreises RMK: Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 2 Nr. 1 LPVG</li> <li>b) des Landkreises ES: Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 2 Nr. 1 LPVG</li> </ul>	<p><u>Zustimmung des Personalrats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) des Landkreises RMK: Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 2 Nr. 2 LPVG</li> <li>b) des Landkreises ES: Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 2 Nr. 2 LPVG.</li> </ul>

### Vertiefungsfall 3

Kreisoberinspektor (A 10) Stolz (S) ist im Personalamt des Landratsamtes L als Sachbearbeiter beschäftigt. Ende Oktober teilt ihm der Landrat mit, dass er ab dem 02.11. den nach BesGr. A 10 bewerteten Dienstposten eines Sachbearbeiters für Mahnwesen und Beitreibung in der Kreiskasse übernehmen soll. Dieser Aufgabenbereich sei schon länger unzureichend betreut worden; die aufgelaufenen Arbeitsrückstände müssten jetzt abgebaut werden. Kreisoberinspektor S legt schon am nächsten Tag gegen die Anordnung Widerspruch ein. Er meint, dass ihm gegen seinen Willen nicht einfach ein unbeliebtes und außerdem vernachlässigtes Arbeitsgebiet zugemutet werden könne.

- a) Hat der Widerspruch Aussicht auf Erfolg?
- b) Muss S seine neue Tätigkeit aufnehmen, bevor über den Rechtsbehelf entschieden wird?

### Lösung

#### Antwort a)

Der Widerspruch hat Erfolg, wenn er zulässig und begründet ist.

#### I. Zulässigkeit des Widerspruchs

1. Verwaltungsrechtsweg eröffnet, § 40 Abs. 1 VwGO
  - in allen öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten nichtverfassungsrechtlicher Art
  - hier sogar: aufdrängende Sonderzuweisung,
  - weil beamtenrechtliche Streitigkeit, § 54 Abs. 1 BeamtStG
2. Statthaftigkeit, § 68 VwGO
 

Statthaft ist der Widerspruch, wenn er Sachurteilsvoraussetzung für eine spätere Klage ist.

Danach ist der Widerspruch eigentlich nur statthaft:

  - vor Erhebung einer Anfechtungsklage ("Anfechtungswiderspruch"), § 68 I VwGO oder
  - vor Erhebung einer Verpfl.klage ("Verpflichtungswiderspruch" nach Ablehnung des gewünschten VA), § 68 II VwGO

Anknüpfungspunkt des Widerspruchs muss also eigentlich stets ein VA (oder die Ablehnung eines VA) sein. Bei allen anderen Klagearten (Feststellungsklage, allg. Leistungsklage) ist der Widerspruch unstatthaft.

Ausnahme:

Die Statthaftigkeit des Widerspruchs kann sich aus Spezialregelungen ergeben. Die wichtigste Vorschrift ist § 54 Abs. 2 BeamtStG.

D.h.: In Beamten-sachen ist stets ein Widerspruch erforderlich - also auch dann, wenn der Beamte später eine allg. Leistungsklage oder eine Feststellungsklage erheben will. In Beamten-sachen gibt es also auch den Leistungs- und Feststellungswiderspruch.



Hier: Beamtensache, Widerspruch stets erforderlich, § 54 Abs. 2 BeamtStG.  
Unmaßgeblich, ob VA vorliegt.

3. Widerspruchsbefugnis, § 42 Abs. 2 VwGO analog

S müsste geltend machen, durch die Umsetzung in einem subj-öff R verletzt zu sein.

Eine solche Verletzung müsste zumindest möglich erscheinen.

In welchem Recht könnte S hier verletzt sein?

Wenn die Umsetzungsentscheidung zB ermessensfehlerhaft wäre, dann wäre S in seinem Recht auf Fürsorge verletzt, also:

S ist möglicherweise in seinem Fürsorgerecht (§ 45 BeamtStG) verletzt und daher widerspruchsbefugt.

4. Widerspruchsfrist

Nach §§ 70, 58 Abs. 2 VwGO muss der Widerspruch eingelegt werden einen Monat nach der Bekanntgabe des VA. Hier liegt aber eine Umsetzung und damit kein VA vor. Deshalb gelten diese Vorschriften nicht. Auch nicht analog.

Einzige zeitliche Grenze für den Beamten, gegen die Umsetzung vorzugehen, ist damit: die Verwirkung.

II. Begründetheit des Widerspruchs

Der Widerspruch ist begründet, wenn

- die Umsetzung rechtswidrig
- und der Widerspruchsführer dadurch in seinen Rechten verletzt ist.

Eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage für die Umsetzung gibt es nicht, denn sie ist gesetzlich nicht geregelt. Vielmehr steht die Umsetzung ganz im (Organisations-)Ermessen des Behördenleiters.

Wurden hier Ermessensgrenzen verletzt?

(Vgl. § 40 LVwVfG: gesetzl. Grenzen des Ermessens. Diese sind: höherrangiges Recht, insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz)?

Ermessensüberschreitung?:

- Recht auf amtsangemessene Tätigkeit ist beachtet:  
S erhält Tätigkeit, die nach A 11 bewertet ist.
- Fürsorgerecht (§ 45 BeamtStG) ist beachtet:  
Es beinhaltet kein Recht auf eine bestimmte, gewünschte Tätigkeit
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
  - legitimes Ziel (+): Abbau von Arbeitsrückständen = sachlicher Grund
  - geeignet, erforderlich, angemessen (+)

Ergebnis: Der Widerspruch ist zulässig, aber nicht begründet

**Antwort b)**

Der Widerspruch gegen eine Umsetzung hat keine aufschiebende Wirkung.

Grund: § 80 Abs. 1 VwGO setzt das Vorliegen eines VA voraus.

S muss seine neue Tätigkeit also sofort aufnehmen.

## G. Pflichten der Beamten

Die Rechte und Pflichten der Beamten ergeben sich

- aus dem Beamtenstatusgesetz,
- aus dem Landesbeamtengesetz
- und weiteren Regelwerken (z.B. Arbeitszeit- u. UrlaubsVO, NebentätigkeitsVO...).

Diese Aufzählung ist aber nicht abschließend. Weitere Rechte und Pflichten können sich ergeben:

- aus weiteren gesetzlichen und untergesetzlichen Normen (z.B. Verwaltungsvorschriften)
- oder aus konkreten Weisungen im Einzelfall.

Letztlich werden alle Rechte und Pflichten des Beamten abgeleitet aus:

- aus der *Treuepflicht des Beamten*  
(die aus dem Dienst- und Treueverhältnis iSd Art. 33 Abs. 4 GG folgt)
- und aus der *Fürsorgepflicht des Dienstherrn*  
(die anerkanntermaßen zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums iSd Art. 33 Abs. 5 GG gehört).

### I. Treuepflicht

Sie ist die Grundpflicht des Beamten, vgl. Art. 33 Abs. 4 GG. Das Gebot besonderer Treue zum Dienstherrn kennzeichnet das Beamtenverhältnis und macht einen entscheidenden Unterschied zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis aus.

Zwar trifft auch den Arbeitnehmer im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis eine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber (sie folgt aus § 242 BGB und besagt, dass der Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner Pflichten stets die Interessen seines Arbeitgebers zu wahren hat).

Die beamtenrechtliche Treuepflicht ist dagegen viel intensiver - auch, weil der Beamte Teil des Staatsapparats ist. Den Beamten trifft zB die „Verfassungstreuepflicht“ (hierzu so gleich):

Er muss sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung (fdGO) bekennen. Diese Pflicht trifft den Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft nicht.

Die nachfolgend aufgeführten Pflichten lassen sich letztlich alle auf die besondere Treuepflicht des Beamten zurückführen:

### II. Verfassungstreuepflicht

§ 33 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG:

„Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.“

Zum Kern der fdGO gehören insbesondere das Demokratie- und das Rechtsstaatsprinzip. Die Verfassungstreuepflicht gilt nicht nur für das dienstliche, sondern auch für das außerdienstliche Verhalten des Beamten.

Die Verfassungstreuepflicht ist z.B. dann verletzt, wenn sich der Beamte aktiv für eine verfassungsfeindliche Partei betätigt (auch wenn diese noch nicht vom BVerfG verboten ist).

### III. Pflicht zur unparteiischen und gerechten Aufgabenerfüllung

§ 33 Abs. 1 Satz 1 und 2 BeamStG:

„Beamtinnen und Beamte dienen dem ganzen Volk, nicht einer Partei. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen.“

§ 34 Satz 2 BeamStG:

„Sie haben die übertragenen Aufgaben uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen.“

Der Beamte muss also unparteiisch und gerecht handeln und auf das Gemeinwohl Bedacht nehmen. Das bedeutet: Er darf nicht Interessen einer Partei oder einer sonstigen Gruppierung über die Interessen der Allgemeinheit stellen.

Außerdem darf er nicht eigennützig handeln. Er darf also auch seine eigenen Interessen nicht über die der Allgemeinheit stellen.

Ausfluss dieser Pflicht zur Unparteilichkeit des Beamten ist zB § 20 LVwVfG. Diese Vorschrift sichert die Neutralität der Beamten im Verwaltungsverfahren: Im Verwaltungsverfahren darf ein Beamter nicht mitwirken, wenn er befangen ist, zB weil er Angehöriger<sup>55</sup> eines Beteiligten ist (etwa, wenn es um eine Baugenehmigung für seinen Schwager geht).

Um die Neutralität der Beamten sicherzustellen, ist es ihnen außerdem **verboten, Belohnungen oder Geschenke anzunehmen**, § 42 Abs. 1 BeamStG:

„Beamtinnen und Beamte dürfen, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung ihres gegenwärtigen oder letzten Dienstherrn.“

Die genaue(re) Zuständigkeit für die Erteilung von Ausnahmen regelt das Landesrecht. Grundsätzlich ist der unmittelbare Dienstvorgesetzte zuständig, § 4 Abs. 1 LBG iVm § 3 Abs. 3 LBG.

Nur wenn von vornherein völlig ausgeschlossen ist, dass in der Öffentlichkeit auch nur der bloße Anschein einer Beeinflussbarkeit entstehen könnte, darf der Beamte von einer generellen Zustimmung des Dienstherrn ausgehen. Das ist aber nur bei ganz geringwertigen Geschenken der Fall (Kugelschreiber, Notizblock, Taschenkalender...). Nur in diesen Fällen ist nämlich von vornherein ausgeschlossen, dass durch das Geschenk in der Öffentlichkeit auch nur der bloße Anschein der Beeinflussbarkeit entstehen könnte.

Verboten sind Geschenke „in Bezug auf das Amt“. Dazu reicht aber schon eine mittelbare Beziehung zur dienstlichen Tätigkeit aus. Das bedeutet: Verboten sind nicht nur Geschenke,

mit denen der Schenkende eine konkrete Gegenleistung des Beamten erreichen will. Sondern es reicht schon aus, wenn der Schenkende ein „günstiges Klima“ für sich schaffen will, wenn er den Beamten also „anfüttern“ will.

Jede verbotene Geschenkkannahme ist eine Dienstpflichtverletzung und führt idR zu einem Disziplinarverfahren.

Fall:

In der Gemeinde G wurde im abgelaufenen Jahr ein Neubaugebiet erschlossen und bebaut. Am Jahresende lädt der Geschäftsführer G der Firma Wohnbau GmbH, die einen Großteil der Wohngebäude erstellt und verkauft hat, den Bauamtsleiter B der Gemeinde „zum Dank für die hervorragende Zusammenarbeit“ zum Essen in ein Edelrestaurant ein. Darf der Amtsleiter diese Einladung annehmen?

---

<sup>55</sup> „Angehöriger“ ist näher definiert in § 20 Abs. 5 LVwVfG, etwa: Verlobter des Beteiligten / Ehegatte des Beteiligten / in gerader Linie verwandt mit dem Beteiligten...

Lösung:

- Ein Geschenk mit Amtsbezug liegt vor (Klimapflege genügt). Geschenke darf der Beamte grds. nicht annehmen, § 42 Abs. 1 BeamtStG.
  - Annahme ausnahmsweise genehmigungsfrei? Nein, denn hier ist nicht von vornherein völlig sicher, dass in der Öffentlichkeit kein Anschein einer Beeinflussbarkeit entstehen könnte. Der Beamte darf hier also nicht von einer generellen Zustimmung seines Dienstherrn ausgehen. Die Dienstherrn Zustimmung (Annahmegenehmigung) ist hier also notwendig.
  - Zuständig für deren Erteilung ist der Bürgermeister als Dienstvorgesetzter (§ 4 Abs. 1 LBG iVm § 3 Abs. 3 LBG iVm § 44 Abs. 4 GemO.
  - Die Entscheidung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Bürgermeisters - diese Entscheidung ist ebenfalls daran auszurichten, ob durch die Genehmigung der Geschenkannahme der Eindruck der Beeinflussbarkeit entstehen könnte.
- Jedenfalls, wenn die Firma auch in Zukunft weitere Projekte in der Gemeinde plant, erscheint eine Genehmigung ermessensfehlerhaft (a.A. bei entspr. Argumentation vertretbar).

#### **IV. Politisches Mäßigungsgebot**

§ 33 Abs. 2 BeamtStG:

„Beamtinnen und Beamte haben bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt.“

Diese Pflicht wird oft missverstanden. Selbstverständlich darf sich der Beamte für jedes politische Ziel einsetzen, das mit der fdGO in Einklang steht. Aber: Das politische Mäßigungsgebot gebietet dem Beamten, seine dienstliche Stellung und politische Aktivitäten klar zu trennen. Denn: Der öffentliche Dienst muss politisch neutral sein. Die Öffentlichkeit erwartet zu recht, dass sich Beamte im Dienst mit politischen Äußerungen zurückhalten. Daher ist z.B. das Tragen von politischen Plaketten im Dienst nicht erlaubt.

Außerhalb des Dienstes darf sich der Beamte grds. wie jeder andere politisch betätigen (sofern er die politische Aktivität und seine dienstliche Stellung klar trennt). Allerdings darf der Beamte auch bei privater politischer Betätigung nicht aufrührerisch oder ehrverletzend auftreten. Insofern wirkt das Mäßigungsgebot auch in den privaten Bereich des Beamten hinein.

Fall:

Staatsanwalt S ist gegen die Stationierung von Pershing-Raketen auf deutschem Boden. Eine Bürgerinitiative veröffentlicht nun eine große Zeitungsannonce, die sich gegen die geplante Stationierung wendet. Staatsanwalt S ist damit einverstanden, dass in dieser Annonce unter der Überschrift „Unterstützer“ auch sein Name aufgeführt wird - nämlich „S., Staatsanwalt“. Hat S damit gegen das politische Mäßigungsgebot verstoßen?

Lösung:

Ja, denn er hat in der Annonce ausdrücklich auf seine dienstliche Stellung hingewiesen. Das geht nicht. Auch ein Staatsanwalt darf privat politisch aktiv sein. Er muss dies aber klar von seiner dienstlichen Stellung trennen, darf also nicht unter gezielter Ausnutzung seiner Amtsstellung (hier: durch gezielten Hinweis auf seine Amtsstellung) politisch aktiv sein.

## V. Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten

§ 34 Satz 3 BeamStG: Das Verhalten der Beamten „muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert.“

Das bedeutet: Der Beamte hat sein Verhalten so einzurichten, dass er innerhalb und außerhalb (!) des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht wird, die sein Beruf erfordert.

*Innerhalb* des Dienstes schuldet der Beamte insbesondere

- Höflichkeit und Entgegenkommen ggü. dem Bürger
- sowie Beratung und Unterstützung seiner Vorgesetzten, vgl. § 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG: „... Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen.“  
(Man ist sich einig, dass diese Pflicht zur Beratung und Unterstützung auch gegenüber gleichgestellten und nachgeordneten Mitarbeitern gilt - auch wenn das nicht ausdrücklich in § 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG drinsteht.)

*Außerhalb* des Dienstes kann sich zwar auch der Beamte grds. auf die grundgesetzlich geschützte Privatsphäre berufen (Art. 2 Abs. 1, Art. 4, Art. 5 GG usw.). Er verstößt aber gegen die Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten insbesondere,

- wenn er vorsätzlich eine Straftat begeht
- oder bei einem vorsätzlichen Fehlverhalten zum Nachteil des Staates.

Beispiel:

Wenn ein Beamter also eine Steuerhinterziehung begeht, dann droht ihm nicht nur eine entsprechende strafrechtliche Verurteilung. Sondern es wird sich in der Regel auch noch ein Disziplinarverfahren anschließen, weil er gegen die Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten verstoßen hat.

## VI. Pflicht zu vollem persönlichem Einsatz

§ 34 Satz 1 BeamStG:

„Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen.“

Der Beamte muss also grds. seine volle Arbeitskraft seinem Dienstherrn zur Verfügung stellen. Dahinter steht noch immer das Leitbild des Vollzeit-Lebenszeitbeamten.

### **Vollzeitarbeit**

Näheres zur Arbeitszeit der Beamten regeln § 67 LBG und die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO).

Die AzUVO legt in § 4 fest, dass die regelmäßige Arbeitszeit der Landesbeamten<sup>56</sup> **41 Wochenstunden** beträgt - aber nur „durchschnittlich“, wobei für die Berechnung des Durchschnitts ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen ist, § 7 Abs. 1 AzUVO.

Das ArbZG gilt für Beamte nicht<sup>57</sup>. Vielmehr gilt:

- Die *wöchentliche* Arbeitszeit der Beamten darf in keiner Woche 55 Stunden überschreiten, § 7 Abs. 1 letzter HS AzUVO.
  - Die *tägliche* Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten - sofern nicht Mehrarbeit nach § 67 Abs. 3 LBG angeordnet (oder genehmigt) ist, § 8 Abs. 2 AzUVO.
- Nach § 67 Abs. 3 LBG ist jeder Beamte verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit<sup>58</sup> hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern.

<sup>56</sup> Gleiches gilt für die Kommunalbeamten, denn § 1 AzUVO bestimmt, dass die AzUVO grds. auch für sie gilt. Beachte aber § 67 Abs. 1 Nr. 2 LBG, wonach für die Kommunalbeamten deren „oberste Dienstbehörde“ „das Nähere“ zur Arbeitszeit regelt - „insbesondere zur Dauer der täglichen Arbeitszeit und zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit“.

<sup>57</sup> Es gilt nur für Arbeitnehmer, vgl. § 1 ArbZG iVm § 2 Abs. 2 ArbZG.

<sup>58</sup> Mit „regelmäßige Arbeitszeit“ ist gemeint: Die von der jeweiligen Dienststelle festgesetzte „tägliche Regelarbeitszeit“. Das ergibt sich aus § 12 Abs. 1 Satz 2 HS 2 AzUVO. Oft legen die Dienststellen (in einer Dienstverein-

Wurde wegen solcher zwingender dienstlicher Verhältnisse Mehrarbeit *angeordnet* (oder genehmigt), so gilt:

- Beschränkt sich diese Mehrarbeit auf maximal fünf Stunden im Monat, hat er keinen Anspruch auf Ausgleich (weder Zeitausgleich noch Geldausgleich).
- Wenn diese Mehrarbeit dagegen fünf Stunden im Monat überschreitet, so ist dem Beamten entsprechend Dienstbefreiung zu gewähren - innerhalb eines Jahres, § 67 Abs. 3 Satz 2 LBG. Dabei ist dann die volle (über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus) geleistete Mehrarbeit auszugleichen; will heißen: es ist nicht zulässig, insoweit pro Monat fünf Stunden von der geleisteten Mehrarbeit abzuziehen. Nur wenn diese Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist (praktisch eher selten - wegen des immerhin einjährigen Ausgleichszeitraums), kann gemäß § 67 Abs. 3 Satz 3 LBG Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden - und zwar unter den (engen) Voraussetzungen des § 65 LBesGBW. Die Höhe der Mehrarbeitsvergütung ergibt sich dann aus Anlage 15 zum LBesGBW, vgl. § 65 Abs. 1 Satz 3 LBesGBW.

Die AzUVO regelt übrigens auch

- den „Arbeitszeitverkürzungstag“ (§ 5 AzUVO),
- den Urlaubsanspruch (§§ 21 ff. AzUVO - vgl. §§ 71 f LBG),
- den Mutterschutz (§§ 32 ff. AzUVO - vgl. § 76 LBG),
- die Elternzeit (§§ 40 ff. - vgl. § 76 LBG)
- und Pflegezeiten (§§ 48 ff. - vgl. § 74 LBG).

### Teilzeitarbeit

Trotz des Leitbildes des Vollzeit-Lebenszeitbeamten gibt es inzwischen auch für Lebenszeitbeamte die Möglichkeit, auf Wunsch nur Teilzeit zu arbeiten, § 43 BeamStG: „Teilzeitbeschäftigung ist zu ermöglichen.“

Auf Landesebene gibt es hierzu weitere Detailregelungen:

- Nach § 69 Abs. 4 LBG „kann“ jedem Beamten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden (bis hinunter zu mind. 50% der regelmäßigen Arbeitszeit) - „soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen“.

- Nach § 69 Abs. 1 „ist“ Beamten, die ein minderjähriges Kind betreuen oder einen Angehörigen pflegen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen (bis hinunter zu min. 50% der regelmäßigen Arbeitszeit) - „wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“. In diesen Betreuungs- und Pflegefällen „kann“ sogar eine regelmäßige Arbeitszeit von nur noch 25% bewilligt werden - „wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen“, § 69 Abs. 2 LBG.

Will der Beamte später wieder länger (oder wieder Vollzeit) arbeiten, so „ist“ dies auf Antrag zuzulassen, wenn ihm die „Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann“ und „dienstliche Belange nicht entgegenstehen“, vgl. § 69 Abs. 10 LBG.

### Streikverbot

Aus der besonderen Treuepflicht (iVm der Pflicht zu vollem persönlichen Einsatz) leitet sich auch das Streikverbot der Beamten ab. Obwohl es nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt ist, gehört das Streikverbot doch zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums iSd Art. 33 Abs. 5 GG.

Übrigens sind dem Beamten auch streikähnliche Maßnahmen wie „Bummelstreik“ oder „Dienst nach Vorschrift“ untersagt.

---

barung, vgl. § 73 Abs. 1 Satz 1 iVm § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG) insoweit schlicht fest, dass die tägliche Regelarbeitszeit 8,2 Stunden beträgt (41 Stunden : 5 Tage).

## VII. Verschwiegenheitspflicht

Nach § 37 BeamStG<sup>59</sup> ist der Beamte zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet - und zwar auch nach Beendigung seines Dienstverhältnisses.

Die Pflicht erstreckt sich auf alle Angelegenheiten, die dem Beamten im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden sind.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch gegenüber Kollegen, die nicht dienstlich mit der Sache befasst sind! (Vorsicht also bei Plaudereien mit den Kollegen beim Mittagessen!)

### Aussagegenehmigung

Soll der Beamte gerichtlich oder außergerichtlich aussagen (über Angelegenheiten, die der Verschwiegenheitspflicht unterliegen), dann braucht er hierfür eine sogenannte Aussagegenehmigung (vgl. § 37 Abs. 3 - 5 BeamStG).

Hieran müssen Sie denken, wenn Sie als Sachbearbeiter vor Gericht auftreten sollen!

Zuständig für die Erteilung der Aussagegenehmigung ist grds. der unmittelbare Dienstvorgesetzte, § 4 Abs. 1 LBG iVm § 3 Abs. 3 LBG - für Gemeindebeamte also der Bürgermeister, vgl. § 44 Abs. 4 GemO.

## VIII. Residenzpflicht

Eine Residenzpflicht im eigentlichen Sinn besteht nicht. Der Beamte ist also grds. nicht verpflichtet, direkt am Dienstort zu wohnen. Aber:

§ 54 Abs. 1 LBG:

„Beamtinnen und Beamte haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt werden.

§ 54 Abs. 2 LBG:

„Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, können Beamtinnen und Beamte angewiesen werden, ihre Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von ihrer Dienststelle zu nehmen.“

Frage:

A bewirbt sich bei der Stadt Mannheim um eine Beamtenstelle als Sachbearbeiter im Baurechtsamt. Im Vorstellungsgespräch erklärt der in Offenburg wohnende Bewerber, er sei im Fall seiner Einstellung zu einem Umzug nach Mannheim bereit.

Als A die Stelle erhält, möchte er nicht (mehr) umziehen. Muss A seinen Wohnsitz nach Mannheim verlegen?

Antwort:

§ 54 LBG regelt die Residenzpflicht abschließend.

Danach besteht keinesfalls die generelle Pflicht, direkt am Dienstort zu wohnen.

Allenfalls könnte von A verlangt werden, „innerhalb bestimmter Entfernung von seiner Dienststelle“ zu wohnen. Das besagt § 54 Abs. 2 LBG.

Eine entsprechende Weisung wäre aber nur rechtmäßig, wenn „die dienstlichen Verhältnisse es erfordern“. Dafür ist hier aber nichts ersichtlich.

A kann seine Dienstgeschäfte auch dann ordnungsgemäß erledigen, wenn er weiterhin in Offenburg wohnt. Eine Sachbearbeitertätigkeit im Bauamt erfordert nicht, dass A näher an Mannheim heranzieht.

A muss also nicht nach Mannheim umziehen.

---

<sup>59</sup> Nur leicht ergänzt durch § 57 LBG.

## IX. Weisungsgebundenheit = Gehorsamspflicht

Nach § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG muss der Beamte die dienstlichen Anordnungen und die allgemeinen Richtlinien seiner Vorgesetzten befolgen.

Andererseits trägt der Beamte die volle persönliche (z.B. strafrechtliche) Verantwortung für die Rechtmäßigkeit seiner dienstlichen Handlungen.

### Remonstrationspflicht

In Konfliktfällen greift hier die Remonstrationspflicht ein. Sie verpflichtet den Beamten, Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Anordnungen unverzüglich seinem Vorgesetzten vorzutragen. Vgl. im Einzelnen § 36 BeamStG.

## X. Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen

Dienstpflichtverletzungen können unterschiedliche Folgen haben:

- Der Dienstherr kann allgemeine personelle Maßnahmen ergreifen (dazu unter 1.)
- Der Dienstherr kann ein förmliches Disziplinarverfahren einleiten (2.)
- Ist ein Schaden eingetreten, kommt eine Haftung des Beamten in Betracht (3.)
- Liegt zugleich eine Straftat vor, kommen strafrechtliche Konsequenzen in Betracht (4.)

### 1. Allgemeine personelle Maßnahmen

Verletzt der Beamte seine Dienstpflichten, so kommen zunächst allgemeine personelle Maßnahmen in Betracht, z.B.:

- Missbilligung (mündliche oder schriftliche)
- Umsetzung
- Versetzung

### 2. Disziplinarische Ahndung

Jede schuldhaft Verletzung dienstlicher Pflichten ist ein Dienstvergehen, vgl.

§ 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG:

„Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen.“

(Ein Fehlverhalten des Beamten *außerhalb* des Dienstes stellt nur in gravierenden Fällen ein Dienstvergehen dar - nämlich dann, wenn es „nach den Umständen des Einzelfalles in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für sein Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen“, so § 47 Abs.1 Satz 2 BeamStG.)

Auf ein Dienstvergehen kann der Dienstherr mit einer Disziplinarmaßnahme reagieren. Näheres regelt das Landesdisziplinargesetz (LDG)<sup>60</sup>. Das Disziplinarrecht gibt dem Dienstherrn ein ganzes Instrumentarium abgestufter Maßnahmen an die Hand: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Bezüge, Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

---

<sup>60</sup> Vgl. § 47 Abs. 3 BeamStG.



## Übersicht: Disziplinarmaßnahmen im Beamtenverhältnis

Der Disziplinarverfolgung nach dem LDG <sup>61</sup> unterliegen...	Beamte (auch Ruhestandsbeamte) des Landes, der Gemeinden, der Landkreise..., § 1 LDG
Eingeleitet wird ein Disziplinarverfahren...	wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, § 8 Abs. 1 LDG. „Dienstvergehen“ ist die schuldhaft Verletzung einer Dienstpflicht, § 47 BeamtStG
Einstellung des Verfahrens...	- falls Dienstvergehen nicht erwiesen, § 37 Abs. 1 Nr. 1 LDG - falls Disziplinarmaßnahme nicht angezeigt § 37 Abs. 1 Nr. 2 LDG Die Norm ist Ausdruck des Opportunitätsgedankens. Das bedeutet: Der Dienstherr muss nicht bei jedem Dienstvergehen zwingend eine förmliche Disziplinarmaßnahme verhängen.  - Wichtig ist außerdem die Einstellung nach § 37 Abs. 2 LDG - die Einstellung nach Erfüllung einer Auflage. Sie ist möglich bei leichten und mittelschweren Dienstpflichtverletzungen. Denkbare Auflagen: Schadenswiedergutmachung / Zahlung an gemeinnützige Organisation.
Mögliche Disziplinarmaßnahmen (Ausspruch durch Disziplinarverfügung = VA, § 38 LDG)	- bei <u>leichten</u> Dienstvergehen Verweis (=schr. Rüge), § 27 LDG Geldbuße, § 28 LDG  -bei <u>mittelschweren</u> Dienstvergehen Kürzung der Bezüge, § 29 LDG Zurückstufung, § 30 LDG (bei Ruhestandsbeamten: Kürzung des Ruhegehalts, § 32 LDG)  -bei <u>schweren</u> Dienstvergehen Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, § 31 LDG (bei Ruhestandsbeamten: Aberkennung des Ruhegehalts, § 33 LDG)
Mitwirkung des Personalrats	§ 81 Abs. 2 Nr. 1 LPVG sieht die Mitwirkung des Personalrats vor - allerdings nur auf Antrag des Beamten.  Dabei muss die Dienststelle den Beamten vorab auf sein Antragsrecht hinweisen, § 82 Abs. 2 LPVG iVm § 76 Abs. 3 LPVG.  Beachte zudem: Hier gilt nur ein „eingeschränktes Mitwirkungsverfahren“, d.h. der Personalrat kann zwar auch hier Einwendungen erheben, die Dienststelle kann diese aber schriftlich und mit Gründen zurückweisen und sodann die Disziplinarverfügung erlassen (vgl. § 82 Abs. 2 LPVG, wonach § 83 LPVG hier keine Anwendung findet).

<sup>61</sup> Für Bundesbeamte gilt die Bundesdisziplinarordnung.

## Rechtsschutz

Die Disziplinarverfügung (= VA) kann per Anfechtungsklage vor dem VG angegriffen werden (spezielle Disziplinarkammern)

**Übungsfall** (für zuhause)

Dem im Landratsamt beschäftigten 52-jährigen Kreisamtmann Altmaier (A) wurde die 18-jährige Kreishauptsekretärin Schön (S) als Mitarbeiterin zugewiesen. In der Folgezeit lud A seine neue Kollegin zwecks besseren Kennenlernens mehrfach vergeblich in seine Heimsauna ein. Als A seine Werbeversuche fortsetzte und mit dem Hinweis verband, der gemeinsame Saunabesuch könne sich auch positiv auf die Probezeitbeurteilung der S auswirken, vertraute sich S der Chancengleichheitsbeauftragten an, die den Landrat über den Vorgang informierte.

a) Prüfen Sie bitte, ob A ein Dienstvergehen begangen hat.

Dienstvergehen ist eine schuldhafte Pflichtverletzung, § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG.

- Pflichtverletzung:

Der Hinweis des A, der Saunabesuch könnte sich positiv auf Probezeit auswirken, verletzt seine beamtenrechtliche Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten aus § 34 Satz 3 BeamtStG.

Außerdem stellt der Hinweis eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar im Sinne der §§ 1, 3 Abs. 4, 7 Abs. 1, 24 AGG (sexuelle Belästigung) - und A muss sich bei seiner Amtsausübung gesetzeskonform verhalten.

- Verschulden:

A handelte vorsätzlich.

- Ergebnis:

Es liegt somit ein Dienstvergehen vor.

b) Nach der Durchführung von disziplinarischen Ermittlungen gelangt der Landrat zum Ergebnis, dass keine Disziplinarmaßnahme angezeigt ist (§§ 8, 37 LDG). Stattdessen soll eine schriftliche dienstliche Missbilligung ausgesprochen werden. Welche Verfahrensschritte müssen hierfür eingehalten werden?

- Die schriftliche Missbilligung ist belastender VA; ermächtigt ist der Dienstherr hierzu aufgrund seiner Weisungsbefugnis.
- Weil es sich um einen belastenden VA handelt, ist der Beamte vorher anzuhören, § 28 LVwVfG.
- Die schriftliche Missbilligung unterliegt dem Mitwirkungsverfahren, wenn der Beamte die Mitwirkung beantragt, § 81 Abs. 2 Nr. 1 LPVG. Die Dienststelle muss den Beamten vorab über die geplante schriftliche Missbilligung informieren und ihn zugleich über das vorgenannte Antragsrecht belehren, vgl. § 82 Abs. 2 LPVG, der auf § 76 Abs. 3 LPVG verweist.
- Beantragt der Beamte die Mitwirkung, ist das Mitwirkungsverfahren durchzuführen, allerdings mit der Besonderheit, dass § 83 LPVG hier keine Anwendung findet (so § 82 Abs. 2 LPVG). Das bedeutet: Der Personalrat kann zwar auch hier Einwendungen erheben, die Dienststelle (das LRA) kann diese aber schriftlich und mit Gründen zurückweisen und sodann die schriftliche Missbilligung aussprechen. Weil § 83 LPVG (iVm § 89 LPVG) hier keine Anwendung findet, kann der Personalrat vorliegend nicht den Kreistag anrufen und um eine abweichende Entscheidung bitten.
- Die schriftliche Missbilligung muss mit einer Begründung (§ 39 LVwVfG) und sollte mit einer Rechtsbehelfsbelehrung (§ 58 VwGO) versehen werden.
- Eine Mehrfertigung der schriftlichen Missbilligung ist zu den Personalakten zu nehmen, § 50 BeamtStG
- Nach zwei Jahren muss diese aber wieder aus der Personalakte entfernt werden,

§ 86 Abs. 3 Nr. 2 LBG. Dann darf sie auch nicht mehr bei Personalmaßnahmen berücksichtigt werden, § 86 Abs. 3 Satz 3 LBG (also etwa bei Beförderungen, dienstlichen Beurteilungen usw.).

### **3. Vermögensrechtliche Haftung des Beamten**

Wenn die Dienstpflichtverletzung zu einem Schaden geführt hat, dann muss der Beamte unter Umständen dafür haften.

Leider kann dieses wichtige Thema aus Zeitgründen im Grundstudium ab dem SS 2018 nicht mehr behandelt werden. Der Senat hat es in seiner Sitzung am 25.01.2017 abgelehnt, der Vorlesung Beamtenrecht mehr Vorlesungsstunden einzuräumen – entgegen der Empfehlung der AG Studienreform. In der Vertiefung POK (in der dortigen Vorlesung Personalrecht) wird das Thema „Haftung“ aber weiterhin gelehrt.

### **4. Strafrechtliche Folgen**

Begeht der Beamte mit der Dienstpflichtverletzung zugleich eine Straftat (z.B. einen Diebstahl von Büromaterial), gelten die Vorschriften des Strafgesetzbuches.

Bestimmte Straftaten können überhaupt nur durch Amtsträger begangen werden, vgl. die folgenden Straftaten im Amt:

- Vorteilsnahme (§ 331 StGB)
- Bestechlichkeit (§ 332 StGB)
- und Körperverletzung im Amt (§ 340 StGB).

## H. Rechte der Beamten

**Achtung: Der Senat der Hochschule Kehl hat im Jahr 2022 beschlossen, die Anzahl der Semesterwochen im Sommersemester von 16 auf 15 zu reduzieren. Für das Beamtenrecht steht daher 1 Semesterwoche weniger zur Verfügung. Die nachfolgenden Kapitel H. und I. und J. müssen Sie daher eigenständig durcharbeiten; sie können in der Vorlesung nicht mehr behandelt werden.**

### I. Recht auf Fürsorge und Schutz

Das Fürsorgerecht ist in § 45 BeamtStG normiert. Es ist aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn abgeleitet und besagt: Der Dienstherr ist verpflichtet, für das Wohl des Beamten und seiner Familie zu sorgen.

Der Anspruch auf Fürsorge zählt zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums iSd Art. 33 Abs. 5 GG.

Bei schuldhafter Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Dienstherrn hat der Beamte einen Anspruch auf Schadensersatz.

Art und Umfang der Fürsorgeleistungen sind zum großen Teil spezialgesetzlich normiert:

- So regelt das Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW)

- das Ruhegehalt, §§ 18 ff. LBeamtVGBW
- die Hinterbliebenenversorgung, §§ 30 ff. LBeamtVGBW
- die Unfallfürsorge

- Die BeihilfeVO regelt die Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen.

Soweit der Gesetzgeber die Fürsorgepflicht spezialgesetzlich abschließend konkretisiert hat, kann der Beamte nicht weitergehende Ansprüche direkt aus dem Fürsorgerecht ableiten.

Bestimmte Beamtengruppen werden geschützt durch Fürsorge-Sondervorschriften:

- So enthält z.B. die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung Bestimmungen
  - zum Mutterschutz, §§ 32 ff. AzUVO
  - und zum Jugendarbeitsschutz, §§ 6, 17 AzUVO.
- Schwerbehinderte Beamte werden durch das SGB IX geschützt.

### II. Recht auf amtsangemessene Beschäftigung

Der Beamte hat ein Recht auf eine dem statusrechtlichen Amt entsprechende Tätigkeit. Die Beschäftigung auf einem unterwertigen Dienstposten ist deshalb grundsätzlich nicht zulässig.

### III. Führen der Amtsbezeichnung

§ 56 LBG: Der Beamte darf innerhalb und außerhalb des Dienstes die mit seinem Amt verbundene Amtsbezeichnung führen.

Beamte, denen noch kein Amt verliehen ist (z.B. Beamte auf Widerruf), führen eine Dienstbezeichnung (z.B. „Regierungsoberinspektoranwärter“).

#### IV. Recht auf Urlaub

Gemäß § 44 BeamtStG hat der Beamte für jedes Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub. Die §§ 21 ff AzUVO<sup>62</sup> regeln hierzu Näheres (aufgrund der Verordnungs-Ermächtigung in § 71 LBG).

Die Zahl der Urlaubstage hängt dabei nicht (mehr) vom Lebensalter ab. Vielmehr haben alle Beamten 30 Arbeitstage Urlaub (bei einer 5-Tage-Woche), § 21 Abs. 1 AzUVO.

Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge ist geregelt in den §§ 72, 73 LBG.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung richtet sich nach den §§ 69, 70 LBG - hierzu bereits oben unter G. VI.

Die AzUVO regelt außerdem noch Details zu den Themen

- Mutterschutz (§§ 32 ff. AzUVO - vgl. § 76 LBG),
- Elternzeit (§§ 40 ff. - vgl. § 76 LBG)
- und Pflegezeiten (§§ 48 ff. - vgl. § 74 LBG).

#### V. Personalakten; Einsichtsrecht

„Personalakten“ sind alle den Beamten betreffenden Unterlagen, die in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Beamtenverhältnis stehen. Nicht maßgeblich ist also die *Bezeichnung* als "Personalakten" oder der Ort der Aufbewahrung (sog. materieller Personalaktenbegriff des § 50 Satz 2 BeamtStG).

Da Personalakten zunehmend (auch) elektronisch geführt werden, regelt das Landesrecht (§§ 83 ff. LBG) die Thematik nunmehr unter dem Begriff „Personalaktendaten“.

Der Beamte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalaktendaten. Umfang und Form des Einsichtsrechts bestimmen § 87 Abs. 1 - 3 LBG.

Vor der Aufnahme bzw. Speicherung von Beschwerden und nachteiligen Behauptungen in den Personalakten ist er anzuhören (§ 87 Abs. 5 LBG).

Ein weiteres wichtiges Recht des Beamten ist sein Anspruch auf Entfernung ihm nachteiliger Vorgänge aus der Personalakte bzw. Löschung der entsprechenden Personalaktendaten (vgl. näher § 86 Abs. 2 LBG):

- § 86 Abs. 2 LBG bestimmt, dass „Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen“
  - Nr. 1: wenn sie *falsch* sind  
mit Zustimmung des Beamten unverzüglich gelöscht werden müssen
  - Nr. 2: wenn sie richtig sind  
und für den Beamten ungünstig nach zwei Jahren gelöscht werden müssen  
(Achtung! Dienstliche Beurteilungen gehören natürlich nicht dazu!  
Auch eine negative dienstliche Beurteilung bleibt in der Personalakte).

- Für „Disziplinarvorgänge“ (auch wenn sie nicht zu einer Disziplinarverfügung geführt haben) gibt es eine Spezialregelung in § 42 LDG.

Danach darf

- ein Verweis nach zwei Jahren nicht mehr verwertet werden  
(und muss dann aus der Personalakte entfernt werden),
- eine Geldbuße nach drei Jahren,
- Kürzung der Bezüge oder des Ruhegehalts nach fünf Jahren
- und eine Zurückstufung nach sieben Jahren.

Die entsprechenden Unterlagen sind daher nach Ablauf der genannten Zeiträume auf Antrag des Beamten aus der Personalakte zu entfernen.

---

<sup>62</sup> Sie gilt auch für Kommunalbeamte.

## VI. Dienstliche Beurteilung

Gemäß § 51 Abs. 1 LBG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten in regelmäßigen Zeitabständen zu beurteilen.

Zweck der Beurteilung:

- Ein Mittel zur effizienten Personalsteuerung
- Ein Mittel zur Feststellung der Fähigkeiten des Beamten, um ihm ein (seiner Qualifikation entsprechendes) berufliches Fortkommen zu ermöglichen.

Aufgrund von § 51 Abs. 1 LBG hat die Landesregierung eine Beurteilungsverordnung<sup>63</sup> erlassen. Danach gilt:

- Beamte *auf Probe* werden erstmals nach neun Monaten und dann noch einmal drei Monate vor dem Ende ihrer Probezeit beurteilt, § 1 Abs. 1 BeurteilungsVO

- *Landesbeamte* müssen alle drei Jahre beurteilt werden, sog. Regelbeurteilung, § 2 Abs. 1 BeurteilungsVO

Wie die Beurteilung im Einzelnen durchzuführen ist, ist (für Landesbeamte) in Beurteilungsrichtlinien<sup>64</sup> geregelt.

- Danach ist erstens eine „Leistungsbeurteilung“ vorzunehmen. Hier werden die erbrachten fachlichen Leistungen bewertet, v.a. Qualität und Quantität. Dafür werden Punkte von 1 bis 15 vergeben.
- Zweitens wird eine „Befähigungsbeurteilung“ vorgenommen. Hier werden Fähigkeiten wie Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit... bewertet - und zwar in vier Stufen (von „schwach ausgeprägt“ bis „besonders stark ausgeprägt“).
- Es gibt eine Vor- und eine Endbeurteilung.
- Die Beurteilung wird dem Beamten bekanntgegeben und auf Verlangen mit ihm besprochen, § 51 Abs. 2 Satz 1 LBG. Sie wird zur Personalakte genommen (ebenso wie eine all-fällige Stellungnahme des Beamten, § 51 Abs. 2 Satz 2 LBG).
- Zum Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen:
  - Ist die Beurteilung ein VA? Nein, denn ihr selbst fehlt der Regelungscharakter. Sie zielt nicht selbst auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen, sondern sie bereitet den eigentlichen Rechtsakt (zB die Beförderung) nur vor.
  - Richtige Klageart gegen eine Beurteilung ist daher die allgemeine Leistungsklage.

## VII. Erteilung eines Dienstzeugnisses

Nach § 51 Abs. 3 LBG kann der Beamte in bestimmten Fällen verlangen, dass ihm sein letzter Dienstvorgesetzter ein Dienstzeugnis ausstellt:

- nach Beendigung des Beamtenverhältnisses
- beim Wechsel des Dienstherrn

---

<sup>63</sup> Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten vom 16.12.2014, GBl. S. 778. Die BeurteilungsVO ist nicht in der VSV abgedruckt, Sie finden sie aber z.B. bei Müller/Beck, Beamtenrecht in Baden-Württemberg (Loseblatt).

<sup>64</sup> Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes vom 30.04.2015 – Az.: 1-0300.4/114 – GABl. S. 178. Die BRL sind nicht in der VSV abgedruckt, Sie finden sie aber z.B. bei Müller/Beck, Beamtenrecht in Baden-Württemberg (Loseblatt). Für einige Beamtengruppen gibt es besondere Beurteilungsrichtlinien, vgl. z.B. für Polizeibeamte VwV-Beurteilung Pol vom 21.12.2010 GABl. 2011, S. 2, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 29.01.2014, GABl. S. 82.

- oder zum Zweck der Bewerbung um eine Stelle bei einem anderen Dienstherrn oder außerhalb des öffentlichen Dienstes

Grundsätzlich wird nur ein sog. einfaches Zeugnis erteilt: Es beschreibt nur Art und Dauer der bekleideten Ämter.

Auf Verlangen muss aber ein sog. qualifiziertes Zeugnis erteilt werden: Mit Angaben über die konkret ausgeübten Tätigkeiten und die Leistungen (vgl. § 51 Abs. 3 Satz 2 LBG).

### VIII. Recht auf Nebentätigkeit

Grundsätzlich muss sich der Beamte mit „vollem persönlichen Einsatz“ seinem Beruf widmen - wie § 34 Satz 1 BeamtStG formuliert. Dennoch ist anerkannt, dass jeder Beamte grundsätzlich berechtigt ist, seine Arbeitskraft auch außerhalb seines Beamtenberufs zu verwerten.

- Will der Beamte eine Nebentätigkeit<sup>65</sup> ausüben, so bedarf er hierzu regelmäßig einer vorherigen Genehmigung seines Dienstherrn, § 40 BeamtStG, § 62 Abs. 1 LBG.

Die Genehmigung muss versagt werden, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit „dienstliche Interessen beeinträchtigt“ werden, § 62 Abs. 2 Satz 1 LBG.

- Dafür gibt § 62 Abs. 2 Satz 2 LBG einige (nicht abschließende) Beispiele.
- Außerdem ist die Genehmigung zu versagen (vgl. § 62 Abs. 3 Satz 1 LBG), wenn die Nebentätigkeit „nach Art und Umfang die Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert werden kann“. Das ist wiederum „in der Regel“ der Fall, wenn die Nebentätigkeit in der Woche mehr als ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch nimmt, § 62 Abs. 3 Satz 2 LBG.  
Also: Wenn die Nebentätigkeit (derzeit) mehr als 8,2 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt, wird sie „in der Regel“ nicht genehmigt.
- Ist *nicht* zu besorgen, dass dienstliche Interessen beeinträchtigt werden, hat der Beamte einen Anspruch auf Genehmigung.

Näheres regeln

- die §§ 60 ff. LBG
- und die LandesnebenstätigkeitsVO (LNTVO)  
(für Hochschullehrer gibt es eine spezielle HochschulnebenstätigkeitsVO).

- Nach § 62 Abs. 6 LBG gilt die Nebentätigkeits-Genehmigung als generell erteilt, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen: So darf die Nebentätigkeit (u.a.) nicht mehr als 1200 Euro pro Kalenderjahr einbringen.

Allerdings muss der Beamte auch die demnach gesetzlich generell genehmigte Nebentätigkeit vorher schriftlich anzeigen, vgl. § 62 Abs. 6 Satz 2 LBG (es sei denn, sie ist einmalig im Kalenderjahr und die Vergütung liegt unter 200 Euro).

- Bestimmte Nebentätigkeiten sind sogar gänzlich genehmigungsfrei - diese sind in § 63 LBG aufgezählt. So z.B.:

- (grds.) alle unentgeltlichen Nebentätigkeiten
- schriftstellerische Tätigkeiten (Aufsätze schreiben)  
wissenschaftliche Tätigkeiten (forschend und lehrend)  
künstlerische Tätigkeiten  
und Vortragstätigkeiten
- mit Lehr- und Forschungsaufgaben zusammenhängende selbständige Gutachtertätigkeiten (u.a.) von Hochschullehrern
- Tätigkeiten in Beamtenvereinigungen, zB im DBB

<sup>65</sup> Keine Nebentätigkeit ist ein öffentliches Ehrenamt (zB als Gemeinde- oder Kreisrat) - sie muss aber vorher angezeigt werden, § 60 Abs. 2 Nr. 1 LBG.

Manche dieser genehmigungsfreien Nebentätigkeiten müssen allerdings vorher schriftlich angezeigt werden. Welche, das bestimmt § 63 Abs. 2 und 3 LBG.

Wichtig ist noch: § 8 LNTVO bestimmt: Spätestens zum 1. Juli eines Jahres muss der Beamte seinem Dienstvorgesetzten eine Aufstellung vorlegen, in der er

- alle im vergangenen Kalenderjahr ausgeübten genehmigungs- und anzeigepflichtigen Nebentätigkeiten aufzählt.
- Dabei muss er auch die Höhe der Vergütung und die zeitliche Inanspruchnahme angeben.

## **IX. Vermögenswerte Rechte: Besoldung und Versorgung**

Der Beamte hat ein Recht auf amtsangemessene

- Besoldung
  - und Versorgung
- unter Berücksichtigung seines Familienstandes.

Das „Alimentationsprinzip“ besagt, dass Besoldung und Versorgung so bemessen sein müssen, dass sie dem Beamten

- unter Berücksichtigung seiner Familienverhältnisse
  - und unter Berücksichtigung seines Statusamtes
- eine angemessene Lebensführung ermöglichen.

Das Alimentationsprinzip gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums iSd Art. 33 Abs. 5 GG.

In BW ist die Besoldung der Beamten (Landes-, Kreis-, Kommunalbeamten usw.)  
→ im LBesGBW geregelt

und ihre Versorgung  
→ im LBeamtVGBW.

### **1. Die Besoldung des Beamten**

Die Dienstbezüge<sup>66</sup> der Beamten setzen sich im Regelfall zusammen aus

- dem Grundgehalt,
- (ggf.) dem Familienzuschlag
- und (ggf.) weiteren Zulagen.

#### **a. Grundgehalt**

Die Höhe des Grundgehaltes bestimmt sich

- in erster Linie nach der Besoldungsgruppe (z.B. A10...) des ihm verliehenen Amtes, § 21 LBesGBW

- und innerhalb der Besoldungsgruppe dann nach der individuell erreichten sog. Erfahrungsstufe, § 31 LBesGBW

---

<sup>66</sup> Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst bekommen „Anwärterbezüge“, vgl. § 1 Abs. 3 Nr. 1 und § 79 Abs. 1 LBesGBW. Sie setzen sich zusammen aus:

- dem Anwärtergrundbetrag (Höhe: Anlage 11 LBesGBW: bei A10 derzeit 1.398,78 Euro; Stand 01.12.2022)
- und Anwärtersonderzuschlägen (selten, vgl. § 81 LBesGBW).
- Daneben werden Familienzuschlag (vgl. Anlage 12 LBesGBW) gewährt
- sowie vermögenswirksame Leistungen (vgl. hierzu §§ 85 f LBesGBW).



**Anlage 6** zum LBesGBW (Stand 01.12.2022)

Besoldungsgruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	3-Jahres-Rhythmus					4-Jahres-Rhythmus				
A 7	2.769,20	2.855,37	2.941,50	3.027,63	3.113,83	3.175,34	3.236,87	3.298,44		
A 8	2.844,06	2.954,49	3.064,87	3.175,28	3.285,72	3.359,31	3.432,90	3.506,54	3.580,10	
A 9	3.008,17	3.126,01	3.243,82	3.361,66	3.479,46	3.560,50	3.641,52	3.722,51	3.803,52	
A 10	3.245,03	3.395,98	3.546,95	3.697,93	3.848,90	3.951,32	4.054,27	4.157,23	4.260,20	
A 11	3.587,36	3.742,07	3.897,31	4.055,56	4.213,82	4.319,35	4.426,29	4.533,95	4.641,59	4.749,19
A 12		4.090,48	4.216,26	4.406,03	4.598,46	4.726,79	4.855,07	4.983,39	5.111,71	5.240,02
A 13			4.715,53	4.923,35	5.131,19	5.269,75	5.408,29	5.546,85	5.685,44	5.823,96
A 14			5.011,08	5.280,59	5.550,10	5.729,75	5.909,46	6.089,09	6.268,77	6.448,47
A 15				5.799,35	6.095,64	6.332,70	6.569,73	6.806,80	7.043,83	7.280,91
A 16				6.397,21	6.739,89	7.014,09	7.288,26	7.562,39	7.836,54	8.110,70

Wie erfolgt nun das Aufsteigen in den Stufen?

→ Das Aufsteigen beginnt zunächst (gemäß § 31 Abs. 3 Satz 1 LBesGBW) „mit dem Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe mit Wirkung vom ersten des Monats, in dem die erste Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich des Grundgesetzes wirksam wird“.

Bringt der Betroffene jedoch „berücksichtigungsfähige Zeiten“ iSd § 32 LBesGBW mit, so „wird der Zeitpunkt des Beginns um [diese Zeiten] vorverlegt“, vgl. § 31 Abs. 3 Satz 2 LBesGBW.

→ Das Aufsteigen in den Stufen erfolgt dann nach Erfahrungszeiten = Zeiten mit dienstlicher Erfahrung beim Dienstherrn<sup>67</sup>, § 31 Abs. 1 Satz 2 LBesGBW. In welchen zeitlichen Abständen genau der Beamte horizontal in die nächste Stufe aufsteigt, bestimmt § 31 Abs. 2 LBesGBW.

*Nicht* als Erfahrungszeiten gelten (gemäß § 31 Abs. 2 Satz 2 LBesGBW) Zeiten, in denen der Beamte keinen Anspruch auf Grundgehalt hat; *anders* jedoch bei den in § 32 Abs. 2 LBesGBW definierten Zeiten - sie verzögern den Stufenaufstieg nicht (die „Stufenlaufzeit-Uhr“ läuft insoweit also weiter).

→ Der Beamte verbleibt in seiner Stufe, wenn und solange festgestellt ist, dass seine Leistungen nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, § 31 Abs. 5 LBesGBW.

→ Wie wirken sich Beförderungen in eine höhere Besoldungsgruppe auf die Stufe aus? § 31 Abs. 4 Satz 1 LBesGBW: „Eine Änderung der Besoldungsgruppe wirkt sich auf die erreichte Stufe grundsätzlich nicht aus.“<sup>68</sup>

**b. Familienzuschlag, §§ 40 ff. LBesGBW**

Der Familienzuschlag wird begrifflich unterteilt in einen

- „ehebezogenen“ Teil des Familienzuschlags
- und einen „kinderbezogenen“ Teil des Familienzuschlags.

Den „ehebezogenen“ Familienzuschlag bekommen (u.a.) Beamte, die verheiratet oder verwitwet sind, § 41 Abs. 1 und 2 LBesGBW.

Der „kinderbezogene“ Familienzuschlag ist § 41 Abs. 3 und 4 LBesGBW geregelt. Ihn bekommt der Beamte für jedes Kind, für das ihm Kindergeld zusteht (nach den Vorgaben des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes).

<sup>67</sup> Genauer: im Dienst irgendeines deutschen Dienstherrn, vgl. zu Details §§ 33 und 34 LBesGBW.

<sup>68</sup> Ausnahmen hiervon finden sich in § 31 Abs. 4 Sätze 2 bis 4 LBG.

Die Höhe der beiden Zuschläge ergibt sich aus...

**Anlage 12** zum LBesGBW (Stand 01.12.2022)

Ehebezogener Teil des Familienzuschlags	158,80
kinderbezogener Teil des Familienzuschlags	
für das erste und zweite Kind jeweils	138,84
für das dritte und jedes weitere Kind jeweils	750,44
Anrechnungsbetrag nach § 40 Satz 3	72,53

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind  
 - in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 um 50,00  
 - in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 um 25,00

Der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags erhöht sich für das zweite zu berücksichtigende Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts nach Maßgabe nachstehender Tabelle (Monatsbeträge in Euro):

Besoldungsgruppe	Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	450,00	434,49	418,99	403,48	387,97	376,89	365,82	354,74		
A 8	436,53	416,65	396,78	376,91	357,03	343,78	330,53	317,28	304,04	
A 9	406,99	385,77	364,57	343,36	322,15	307,57	292,98	278,40	263,82	
A 10	364,35	337,18	310,01	282,83	255,65	237,22	218,69	200,15	181,62	
A 11	302,73	274,88	246,94	218,46	189,97	170,97	151,72	132,35	112,97	93,60
A 12		212,17	189,53	155,37	120,73	97,63	74,54	51,45	28,35	5,25
A 13			99,66	62,25	24,84					
A 14			46,46							
R 1	80,87	61,17	10,37							

**c. Zulagen**

Man unterscheidet:

- Amtszulagen, §§ 43 ff. LBesGBW
- zu den Amtszulagen zählt auch die Strukturzulage nach § 46 LBesGBW.
- und Stellenzulagen, §§ 47 ff. LBesGBW.

**ad Amtszulagen**

Der Dienstherr kann zur Feindifferenzierung der Ämtereinstufung für herausgehobene Funktionen Amtszulagen vorsehen, § 43 Abs. 1 Satz 1 LBesGBW.

Welche Amtszulagen es gibt, kann man entnehmen:

- den §§ 44 und 45 LBG (wenig praxisrelevant)
- und (vor allem) den Landesbesoldungsordnungen (Anlagen 1 und 2 zum LBesGBW); dort stehen die möglichen Amtszulagen nämlich in den Fußnoten zu den einzelnen Ämtern.

Die konkrete Höhe der jeweiligen Amtszulage kann man dann der Anlage 13 zum LBesGBW entnehmen.

Die Amtszulage ist Bestandteil des Grundgehalts, § 3 Abs. 7 LBG. Sie ist unwiderruflich und ruhegehaltsfähig, § 43 Abs. 2 Satz 1 LBesGBW.

**ad Strukturzulage**

Die Strukturzulage ist in § 46 LBesGBW geregelt. Sie wird allen<sup>69</sup> Beamten in den Besoldungsgruppen A7 bis A13 gewährt.

Ihre jeweilige Höhe ergibt sich aus der Anlage 13 zum LBesGBW<sup>70</sup>.

**Anlage 13** zum LBesGBW (Stand 01.12.2022)

§ 46	a) Beamte des mittleren Dienstes	
	aa) in den Bes.Gr. A 7 und A 8	24,00
	bb) in den Bes.Gr. A 9 bis A 11	93,94
	b) Beamte des gehobenen Dienstes nach § 24 Nr. 2 und 3	104,37
	c) Beamte des höheren Dienstes in der Bes.Gr. A 13 und der Bes.Gr. C 1 kw	104,37

**ad Stellenzulagen**

Stellenzulagen sind in den §§ 47 ff. LBesGBW geregelt. Sie dienen nicht der Bewertung eines Amtes, sondern sie honorieren - so die Gesetzesbegründung<sup>71</sup> - „bereichsspezifische

Besonderheiten (...) oder die Zugehörigkeit zu besonderen Dienststellen und das sich daraus ergebende besondere Gepräge von Funktionen.“

Die Höhe der jeweiligen Stellenzulage ergibt sich aus Anlage 14 zum LBesGBW<sup>72</sup>.

**Anlage 14**, Auszug (Stand 01.01.2022)

§ 48	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69
§ 49	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69
§ 50	nach einer Dienstzeit von einem Jahr	66,35
	nach einer Dienstzeit von zwei Jahren	132,69

**d. leistungsorientierte Bezahlung**

Das LBesGBW kennt nur eine einzige<sup>73</sup> pekuniäre Belohnungsmöglichkeit für Beamte - nämlich die Gewährung einer „**Leistungsprämie**“, § 76 LBesGBW. Sie dient der Honorierung einer herausragenden besonderen *Einzelleistung*. Ihre Gewährung steht im Ermessen des Dienstherrn. Allerdings dürfen jedes Jahr max. 20% der Landesbeamten und max. 50% der Gemeinde- und Kreisbeamten eine solche Leistungsprämie bekommen. Auch die Höhe der Prämie ist gedeckelt: Ein Beamter darf pro Jahr an Prämie(n) summenmäßig nicht mehr erhalten als das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A16.

Das LBesGBW enthält aber auch eine Möglichkeit, schlechte Leistungen zu „bestrafen“, das „**Festhalten in der Stufe**“: Wird festgestellt, dass ein Beamter nicht die mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen erbringt, verbleibt er in seiner bisherigen Stufe, bis wieder den Mindestanforderungen entsprechende Leistungen festgestellt werden, § 31 Abs. 5 und 6 LBesGBW.

**2. Die Versorgung des Beamten**

Bei der Versorgung geht es um die Absicherung des Beamten „im Alter und bei Dienstunfähigkeit“. In diesen Fällen tritt die Versorgung an die Stelle der Besoldung. Die Versorgung ist im LBeamTVGBW geregelt. Sie wird im diesem Skript im nächsten Kapitel besprochen - bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Eintritt in den Ruhestand.

<sup>69</sup> Einige (wenige) Ausnahmen sind in § 46 Satz 2 LBesGBW geregelt.

<sup>70</sup> Vgl. § 46 Satz 4 LBesGBW

<sup>71</sup> Gesetzentwurf der Landesregierung zum Dienstrechtsreformgesetz (DRG), LT-Drs. 14/6694, S. 476.

<sup>72</sup> Vgl. § 47 Abs. 4 Satz 2 LBesGBW.

<sup>73</sup> Vgl. daneben noch § 38 LBesGBW: Leistungsbezüge für W2- und W3-Professoren.

## **X. Sonstige geldwerte Rechte**

Entstehen dem Beamten dienstlich bedingte Mehraufwendungen, dann hat er Anspruch darauf, diese ersetzt zu bekommen - auch das folgt aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

- Muss er zB eine Dienstreise unternehmen, hat er Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen für diese Dienstreise. Das ist im Einzelnen geregelt im **Landesreisekostengesetz** (LRKG). Hierher gehören auch das Tagegeld und das Übernachtungsgeld.

- Muss er dienstlich bedingt umziehen (zB infolge einer Versetzung), hat er Anspruch auf Erstattung seiner Umzugskosten. Das ist im Einzelnen geregelt im **Landesumzugskostengesetz** (LUKG).

- Sehr praxisrelevant ist der Anspruch auf **Beihilfe** im Krankheitsfall, bei Geburtsfällen, bei Pflegefällen und bei Todesfällen. Auch dieser Anspruch folgt aus der Fürsorgepflicht. Einzelheiten sind in der BeihilfeVO geregelt.

# I. Beendigung des Beamtenverhältnisses

Die Beendigungsgründe sind in § 21 BeamtStG genannt:

## 1. Entlassung

- kraft Gesetzes, § 22 BeamtStG

Hierher gehört auch der Fall, dass ein Widerrufsbeamter die Laufbahnprüfung besteht oder endgültig nicht besteht, § 22 Abs. 4 BeamtStG.

- oder durch VA, § 23 BeamtStG

## 2. Verlust der Beamtenrechte, § 24 BeamtStG

## 3. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinargesetzen, § 31 LDG, oder

## 4. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, §§ 25 ff. BeamtStG

Die genannten Beendigungsgründe sind abschließend! Deshalb ist zB keine Beendigung durch Aufhebungsvertrag möglich.

## I. Entlassung, §§ 22, 23 BeamtStG

### 1. Entlassung kraft Gesetzes, § 22 BeamtStG

§ 22 BeamtStG zählt die Tatbestände auf, bei deren Vorliegen der Beamte kraft Gesetzes entlassen ist.

In diesen Fällen scheidet der Beamte also „automatisch“ (kraft Gesetzes) aus dem Beamtenverhältnis aus - ohne, dass es dazu eines Entlassungsaktes bedarf!

- § 22 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG

Danach ist der Beamte entlassen, wenn „die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 nicht mehr vorliegen“, also insbesondere, wenn der Beamte die Eigenschaft als Deutscher bzw. seine Staatsbürgerschaft eines EU-Staates verliert.

- § 22 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG

Danach ist der Beamte entlassen, wenn er „die Altersgrenze erreich[t] und das Beamtenverhältnis *nicht* durch Eintritt in den Ruhestand endet.“

Das ist der Fall, wenn er als Beamter auf Widerruf oder auf Probe den Zeitpunkt erreicht, zu dem ein Lebenszeitbeamter wegen Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten würde.

- § 22 Abs. 2 BeamtStG

Danach ist der Beamte „entlassen, wenn ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder zu einer Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft begründet wird, sofern nicht im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn oder der Einrichtung die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem neuen Dienst- oder Amtsverhältnis angeordnet oder durch Landesrecht etwas anderes bestimmt wird. Dies gilt nicht für den Eintritt in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder als Ehrenbeamtin oder Ehrenbeamter.“

Beispiel:

Kreisoberinspektor A (Lebenszeitbeamter) wird zum *hauptamtlichen* Bürgermeister seiner Heimatgemeinde G gewählt und tritt sein Amt an<sup>74</sup>.

Als hauptamtlicher Bürgermeister ist er dort Beamter auf Zeit (und nicht nur Ehrenbeamter). Das bedeutet: Gemäß § 22 Abs. 2 BeamtStG endet sein Beamtenverhältnis beim Kreis mit seinem Amtsantritt „automatisch“, kraft Gesetzes.

---

<sup>74</sup> Vgl. auch § 92 Nr. 2 LBG: „Das Beamtenverhältnis der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters wird durch die rechtsgültige Wahl begründet und beginnt mit dem Amtsantritt.“

Aber Achtung! Im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn (der Gemeinde G) kann auch vereinbart werden, dass das Beamtenverhältnis des A beim Kreis bestehen bleibt.

Abwandlung:

Anders wäre es, wenn A nur zum *Ehrenbeamten* gewählt worden wäre (also z.B. zum Bürgermeister einer Gemeinde mit weniger als 2000 Einwohnern, vgl. § 42 Abs. 2 GemO). In diesem Fall bliebe sein Beamtenverhältnis zum Kreis unverändert bestehen, § 22 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG.

- § 22 Abs. 3 BeamtStG

Danach ist der Beamte „mit der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit aus einem anderen Beamtenverhältnis bei *demselben* Dienstherrn entlassen, soweit das Landesrecht keine abweichenden Regelungen trifft.“

Beispiel:

A war bislang Gemeindeoberinspektor bei der Gemeinde G. In eben dieser Gemeinde wird er nun zum hauptamtlichen Bürgermeister gewählt. Mit seinem Amtsantritt als hauptamtlicher Bürgermeister endet automatisch sein bisheriges Beamtenverhältnis bei der Gemeinde G.

- § 22 Abs. 4 BeamtStG

Danach endet das Beamtenverhältnis auf Widerruf mit Ablauf des Tages der Ablegung (oder dem endgültigen Nichtbestehen) der Laufbahnprüfung.

Nochmals: In allen genannten Fällen tritt die Rechtsfolge Entlassung „automatisch“, d.h. kraft Gesetzes ein. § 31 Abs. 2 LBG bestimmt ergänzend nur, dass die Ernennungsbehörde lediglich den Tag der Beendigung des Beamtenverhältnisses feststellt (und zwar durch feststellenden VA).

## 2. Entlassung durch Verwaltungsakt

### a. zwingende Entlassungsgründe, § 23 Abs. 1 BeamtStG

In den Fällen des § 23 Abs. 1 BeamtStG sieht das Gesetz zwingend die Entlassung des Beamten vor.

Danach „sind“ Beamte insbesondere zu entlassen, wenn sie...

- Nr. 3

„dauernd dienstunfähig sind und das Beamtenverhältnis nicht durch Versetzung in den Ruhestand endet“

Wird ein Beamter auf Lebenszeit dauernd dienstunfähig, so wird er in aller Regel in den Ruhestand versetzt, §§ 26 ff. BeamtStG, §§ 43 ff. LBG.

Die Nr. 3 hat daher praktisch nur Bedeutung für Beamte auf Widerruf und für Beamte auf Probe:

-- Denn Beamte auf Widerruf können (mangels gesetzlicher Regelung) überhaupt nicht in den Ruhestand versetzt werden. Wird also ein Beamter auf Widerruf dauernd dienstunfähig, ist er nach der Nr. 3 zwingend zu entlassen.

-- Wird ein Beamter auf Probe dauernd dienstunfähig, so wird er unter den Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 oder 2 BeamtStG in den Ruhestand versetzt.

Aber Vorsicht: Die Versetzung in den Ruhestand nach § 28 BeamtStG setzt grds. voraus, dass der Beamte auf Probe die versorgungsrechtliche Wartezeit von mindestens fünf Jahren erfüllt hat, § 18 Abs. 1 Nr. 1 LBeamtVGBW<sup>75</sup>. Fehlt es an der Erfüllung dieser Wartezeit, ist der dienstunfähige Beamte auf Probe nach der Nr. 3 zwingend per VA zu entlassen.

---

<sup>75</sup> Anders im Fall des § 18 Abs. 1 Nr. 2 LBeamtVGBW: Geht die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall zurück, muss die versorgungsrechtliche Wartezeit *nicht* erfüllt sein: Der Beamte wird dann in den Ruhestand versetzt obwohl er die versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt hat.

- Nr. 4 (ergänzt durch § 31 Abs. 3 LBG)  
„die Entlassung in schriftlicher Form verlangen“  
Diese Entlassung auf Antrag des Beamten dürfte der in praxi häufigste Fall der zwingenden Entlassung per Verwaltungsakt sein.

### **b. fakultative Entlassungsgründe, § 23 Abs. 2 - 4 BeamStG**

Wenn die dort vorgesehenen Entlassungsgründe vorliegen, steht es im Ermessen der Behörde, den Beamten zu entlassen oder nicht.

Praktische Bedeutung haben vor allem die hier geregelten zusätzlichen Möglichkeiten zur Entlassung

- von Beamten auf Probe (Abs. 3)
- und von Beamten auf Widerruf (Abs. 4).

#### **aa. Beamte auf Probe, § 23 Abs. 3 BeamStG**

- Nach § 23 Abs. 3 Nr. 2 BeamStG

„kann“ ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich „in der Probezeit“ „nicht bewährt“ hat:

-- „*Mangelnde Bewährung*“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dem der Dienstherr einen Beurteilungsspielraum hat. Entscheidend ist, ob der Beamte auf Probe in der Probezeit die nötige „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ bewiesen hat.

-- Achtung! Die Entlassung setzt voraus, dass sich der Beamte „*in der Probezeit*“ nicht bewährt hat.  
Das bedeutet: Mängel, die erst *nach* Ablauf der Probezeit auftreten, können nicht mehr herangezogen werden für eine Entlassung wegen mangelnder Bewährung.

-- Wenn die Voraussetzungen vorliegen, steht die Entlassung im Ermessen des Dienstherrn („kann“).

Im Rahmen der Ermessensausübung muss der Dienstherr aber prüfen, ob nicht statt der sofortigen Entlassung als milderer Mittel eine Verlängerung der Probezeit (§ 19 Abs. 6 LBG) erfolgen kann.

Eine Verlängerung scheidet indes aus, wenn sie *rechtlich gar nicht mehr zulässig* ist.

Eine Verlängerung scheidet auch dann aus, wenn sie *nicht erfolgsversprechend erscheint*.

In diesen beiden Fällen *muss* der Beamte auf Probe, der sich nicht bewährt hat, zwingend entlassen werden. Denn: Ein Beamter auf Probe, der sich nicht bewährt hat, dürfte nicht zum Lebenszeitbeamten ernannt werden (vgl. § 10 BeamStG). Der betroffene Beamte auf Probe bliebe also „Beamter auf Probe – auf Dauer“ - und einen solchen Status kennt das Beamtenrecht nicht.

Die Entlassung muss spätestens zum Ablauf der Probezeit und einer anschließenden angemessenen Bedenkzeit erfolgen.

Nach Ablauf der Probezeit plus Bedenkzeit darf der Beamte dann aber regelmäßig darauf vertrauen, dass er die Probezeit bestanden hat<sup>76</sup>.

- Nach § 23 Abs. 3 Nr. 1 BeamStG

kann ein Beamter auf Probe außerdem entlassen werden, wenn er eine Handlung begangen hat, die bei einem Lebenszeitbeamten mindestens mit einer Kürzung der Dienstbezüge geahndet würde.

---

<sup>76</sup> BVerwGE 90, 344; VGH Baden-Württemberg DÖD 1982, 61.

Das BeamtStG spricht von „würde“, weil das LDG (in § 25 Abs. 1 Satz 2) bestimmt, dass gegen einen Beamten auf Probe<sup>77</sup> nur die Disziplinarmaßnahmen Verweis und Geldbuße verhängt werden können.

#### **bb. Beamte auf Widerruf, § 23 Abs. 4 BeamtStG**

Das Beamtenverhältnis der Widerrufsbeamten kann grundsätzlich jederzeit durch Widerruf beendet werden (Ermessensentscheidung).

Allerdings darf auch bei ihnen die Entlassung nicht willkürlich erfolgen. Sie steht im Ermessen des Dienstherrn - er muss also einen sachlichen Grund haben für die Entlassung.

Eine weitere Einschränkung des Entlassungsermessens ergibt sich aus § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamtStG. Danach „soll“ dem Widerrufsbeamten grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Laufbahnprüfung abzulegen.

#### **c. Zuständigkeit**

Zuständig für die Entlassung ist grds. die Behörde, die auch für die Ernennung des Beamten zuständig wäre, § 31 Abs. 1 LBG.

- Für Landesbeamte gilt also: Die Zuständigkeit für deren Entlassung richtet sich (wie bei ihrer Ernennung) nach dem Ernennungsgesetz.

- Bei Gemeinde- und Landkreisbeamten richtet sich

-- die *Entscheidungszuständigkeit* nach den §§ 24 Abs. 2 GemO, 19 Abs. 2 LKrO:

„Der Gemeinderat [bzw. der Kreistag] entscheidet im Einvernehmen mit dem Bürgermeister [bzw. dem Landrat] über die Entlassung.“

Kommt es zu keinem Einvernehmen, entscheidet der Gemeinderat (bzw. der Kreistag) mit einer Mehrheit von zwei Dritteln allein.

Dagegen ist der Bürgermeister (bzw. der Landrat) allein entscheidungszuständig, soweit der Gemeinderat (bzw. der Kreistag) ihm die Entscheidung über die Entlassung überträgt oder die Entlassungsentscheidung zur laufenden Verwaltung gehört (das wird aber nur selten - allenfalls bei großen Gden bzw. Kreisen - der Fall sein).

-- Die *Entlassungsverfügung* erlässt in jedem Fall der Bürgermeister bzw. der Landrat (§§ 42 Abs. 1 Satz 2, 44 Abs. 4 GemO; §§ 37 Abs. 1 Satz 2, 42 Abs. 4 LKrO).

#### **d. Entlassungsfristen**

Für die meisten Entlassungstatbestände gibt es Entlassungsfristen. Diese sind in § 31 Abs. 4 LBG normiert.

- Im Grundsatz gilt: Die Entlassung tritt ein mit Ablauf desjenigen Monats, der auf den Monat folgt, indem die Entlassungsverfügung dem Beamten bekanntgegeben wurde, § 31 Abs. 4 Satz 1 LBG. Anders nur, wenn durch Gesetz oder in der Verfügung selbst etwas anderes bestimmt ist.

- Ein früherer Eintritt kann grds. bestimmt werden - allerdings nicht bei der Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf und auch nicht in den Fällen des § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG (=die Entlassung von dauernd dienstunfähigen Beamten, bei denen das Beamtenverhältnis nicht durch Versetzung in den Ruhestand endet), § 31 Abs. 4 Satz 2 LBG.

- Hat die Beschäftigungszeit des Beamten mindestens ein Jahr gedauert, muss die Entlassungsfrist des § 31 Abs. 4 Satz 3 LBG beachtet werden: In diesen Fällen tritt die Entlassung frühestens 6 Wochen nach ihrer Bekanntgabe zum Ende des Kalendervierteljahres ein.

- Und schließlich gilt für die Fälle des § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG (Entlassung, weil der Beamte den Diensteid verweigert) und des § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG (Entlassung des Beamten auf Probe, weil er eine Handlung begangen hat, die im Beamtenver-

---

<sup>77</sup> Ebenso wie gegen einen Widerrufsbeamten.



hältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte): Diese Entlassungen treten frühestens mit Bekanntgabe der Entlassungsverfügung ein, § 31 Abs. 4 Satz 4 LBG.

### **e. Entlassungsverfahren**

- Vor der Entlassung ist der Beamte anzuhören, § 28 LVwVfG.
- Die Personalvertretung ist bei Entlassungen nur in seltenen Fällen einzuschalten:
  - Ein Fall ist die Entlassung von Beamten auf Probe und von Beamten auf Widerruf. Sie unterliegt dem (eingeschränkten) Mitbestimmungsverfahren (§ 75 Abs. 3 Nr. 10 LPVG) - es sei denn, der Beamte hat seine Entlassung selbst beantragt. Allerdings gilt das (eingeschränkte) Mitbestimmungsverfahren hier nur dann, wenn der Beamte die Mitbestimmung des Personalrats beantragt, wobei die Dienststelle ihn vorab über sein Antragsrecht belehren muss (§ 76 Abs. 3 LPVG).
  - Und noch in einem zweiten Fall ist der Personalrat bei einer Entlassung einzuschalten: Und zwar bei fristlosen Entlassungen. Allerdings steht dem Personalrat hier nur ein Anhörungsrecht zu - das bestimmt § 87 Abs. 1 Nr. 9 LPVG. Eine fristlose Entlassung ist z.B. möglich bei einem Beamten auf Probe, der er eine Handlung begangen hat, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte (Entlassung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BeamStG; vgl. zur hier möglichen fristlosen Entlassung die Vorschrift des § 31 Abs. 4 Satz 5 LBG).
- Vor der Entlassung eines schwerbehinderten Beamten muss die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), andernfalls ist die Entlassung unwirksam, so § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

### **f. Form der Entlassung**

Die Formvorschriften über die Ernennung (z.B. Urkundsform) finden bei Entlassungen keine Anwendung. Die Entlassung bedarf jedoch der Schriftform (§ 31 Abs. 2 LBG). Sie muss dem Beamten förmlich nach dem LVwZG zugestellt werden, vgl. § 31 Abs. 2 Satz 2 LBG („bekannt zu geben“) iVm § 5 LBG („Rechte ... berührt werden“).

### **g. Rechtsfolgen der Entlassung**

Die Folgen der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis sind in § 32 LBG nur unvollständig geregelt. Mit der Entlassung verliert der Beamte vor allem

- seine Ansprüche auf Bezüge und Versorgung
  - sowie den Anspruch auf (späteres) Ruhegehalt.
- Allerdings muss der entlassene Beamte in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert werden, §§ 8, 181 ff SGB VI.

## II. Ruhestand

### 1. Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes, § 25 BeamStG und §§ 36 ff. LBG

Mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze tritt der Beamte auf Lebenszeit<sup>78</sup> automatisch in den Ruhestand. Die Altersgrenze wird von derzeit 65 Jahren schrittweise auf 67<sup>79</sup> Jahre angehoben<sup>80</sup>.

### 2. Versetzung in den Ruhestand

Eine Versetzung in den Ruhestand ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Beamte die „versorgungsrechtliche Wartezeit“ erfüllt hat - das heißt, der Beamte muss eine Mindestdienstzeit von fünf Jahren aufweisen, wie sich aus § 32 BeamStG iVm § 18 Abs. 1 LBeamtVGBW ergibt.

#### a. Vorzeitige Zuruhesetzung auf Antrag des Beamten selbst, § 40 LBG

Beamte auf Lebenszeit „können“ auf ihren Antrag hin vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, § 40 Abs. 1 LBG. Einen solchen Antrag können sie aber erst stellen, wenn sie die *Antragsaltersgrenze* erreicht haben. Diese liegt derzeit<sup>81</sup>

- bei 63 Jahren
- für Schwerbehinderte bei 62 Jahren
- für Beamte im Polizeivollzugsdienst / Justizvollzugsanstalten / Feuerwehr bei 60 Jahren<sup>82</sup>

#### b. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, §§ 26 ff BeamStG und §§ 43 ff LBG

Wenn ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit<sup>83</sup> dienstunfähig geworden ist, muss er grundsätzlich in den Ruhestand versetzt werden.

Der Begriff der Dienstunfähigkeit ist legaldefiniert in § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG. Danach ist dienstunfähig, wer „wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig“ ist<sup>84</sup>.

In den letzten Jahren wurden die Hürden für eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit verschärft:

---

<sup>78</sup> Für den Beamten auf Zeit (also auch zB für kommunale Wahlbeamte wie den Bürgermeister oder den Landrat) gilt dies ebenfalls, falls er während seiner Amtszeit die Altersgrenze erreicht, vgl. § 6 BeamStG. Gerade für die kommunalen Wahlbeamten trifft das LBG aber zahlreiche Sonderbestimmungen. So beträgt für sie die Altersgrenze 68 Jahre, vgl. 36 Abs. 4 LBG. Beachte aber § 37 Abs. 1 LBG (der für die kommunalen Wahlbeamten durch § 38 LBG weiter präzisiert wird): Nach § 37 Abs. 1 Nr. 1 LBG tritt der Beamte auf Zeit bereits vor dem Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand, wenn er eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von insgesamt 18 Jahren erreicht und das 47. Lebensjahr vollendet hat. Außerdem tritt der Beamte auf Zeit nach § 37 Abs. 1 Nr. 2 LBG in den Ruhestand, wenn er als Beamter auf Zeit (!) eine Gesamtdienstzeit von 12 Jahren erreicht hat. Und nach § 37 Abs. 1 Nr. 3 (iVm § 38 Abs. 1) LBG gilt für kommunale Wahlbeamte zudem, dass sie in den Ruhestand treten, wenn sie als Beamter auf Zeit (!) eine Gesamtdienstzeit von 6 Jahren erreicht haben und das 60. Lebensjahr vollenden. Beachte aber in allen Fällen noch § 37 Abs. 2 LBG und § 38 Abs. 2 LBG.

<sup>79</sup> Ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ist (auf Antrag des Beamten) jeweils um ein Jahr (pro Antrag) möglich – maximal bis zum 70. Lebensjahr; Voraussetzung dafür ist aber ein „dienstliches Interesse“. Geregelt ist dies in § 39 LBG.

<sup>80</sup> Wie dieses schrittweise Anheben genau funktioniert, steht in Art. 62 § 3 Dienstrechtsreformgesetz.

<sup>81</sup> Vgl. § 40 Abs. 1 LBG.

<sup>82</sup> Vgl. § 40 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 36 Abs. 3 LBG.

<sup>83</sup> Vgl. § 6 BeamStG, wonach für die Rechtsverhältnisse der Beamten auf Zeit die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend gelten, soweit durch Landesrecht nichts anderes bestimmt ist. Und in diesem Punkt enthält unser LBG keine abweichenden Bestimmungen.

<sup>84</sup> Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG gilt außerdem: „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.“ Diese Frist bestimmt § 43 Abs. 1 LBG: Nur wenn innerhalb weiterer sechs Monate keine Aussicht auf Wiederherstellung besteht, kann der Beamte als dienstunfähig angesehen werden.

- Nach § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG gilt: „In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist.“ Wann genau eine solche „anderweitige Verwendung“ möglich ist, definiert § 26 Abs. 2 BeamtStG: „Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein *anderes Amt* derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann.“ Die hM<sup>85</sup> legt den hier verwendeten Amtsbegriff dahingehend aus, dass das Amt im abstrakt-funktionellen Sinn gemeint ist.

- Nach § 26 Abs. 3 BeamtStG kann dem Beamten „zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand“ (unter Beibehaltung seines Amtes, d.h. ohne Gehaltsabstriche) ohne seine Zustimmung auch eine *geringerwertige* Tätigkeit innerhalb seiner Laufbahngruppe bei demselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und dem Beamten die neue Aufgabe zuzumuten ist angesichts seiner bisherigen Tätigkeit.

- Nach § 27 BeamtStG gilt („begrenzte Dienstfähigkeit“): Ist die Dienstfähigkeit des Beamten (nur) um max. 50% gemindert, dann soll er nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, sondern es soll seine Arbeitszeit um max. 50% reduziert werden<sup>86</sup>.

Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wird eingeleitet

- entweder auf Antrag des Beamten selbst<sup>87</sup>

- oder durch den Dienstherrn, wenn ihm Anhaltspunkte für eine Dienstunfähigkeit vorliegen (§ 44 LBG); sogenannte Zwangspensionierung.

Das weitere Verfahren ist dann in § 44 LBG beschrieben.

Besonderheiten gelten bei Beamten auf Probe, vgl. § 28 BeamtStG.

### **c. Versetzung in den einstweiligen Ruhestand (v.a. „politische Beamte“)**

Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand ist in § 30 BeamtStG und (ergänzend) in den § 42 LBG geregelt.

Hauptanwendungsfall sind Beamte auf Lebenszeit, wenn sie sogenannte politische Beamte sind. Das sind in Baden-Württemberg nach der Definition in § 42 Abs. 1 LBG nur der Staatssekretär als Chef der Staatskanzlei, die Ministerialdirektoren und die Regierungspräsidenten.

Ansonsten können Beamte auf Lebenszeit nur bei Auflösung oder Umbildung von Behörden unter den engen Voraussetzungen des § 31 BeamtStG (iVm § 42 Abs. 2 - 3 LBG) in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden.

### **d. Zuständigkeit für die Versetzung in den Ruhestand**

Gemäß § 45 LBG ist grundsätzlich die Ernennungsbehörde zuständig.

### **e. Rechtsfolgen nach der Versetzung in den Ruhestand**

Auch hier wandelt sich (wie beim *Eintritt* in den Ruhestand kraft Gesetzes) das aktive Beamtenverhältnis in ein Ruhestandsbeamtenverhältnis um. Der Ruhestandsbeamte hat nunmehr Anspruch auf Ruhegehalt (§ 46 Abs. 3 LBG) - und zwar auf Lebenszeit.

---

<sup>85</sup> Vgl. von Roettenken/Rothländer, Beamtenstatusgesetz, Loseblatt, Stand Juni 2009, § 26 Rn. 133 f. m.w.N.

<sup>86</sup> Zur Besoldung in diesem Fall siehe § 9 LBesGBW. Zum Zuschlag bei begrenzter Dienstunfähigkeit siehe § 72 LBesGBW.

<sup>87</sup> Dass der Beamte jederzeit einen Antrag stellen kann, seine Dienstfähigkeit zu prüfen und ihn ggf. wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, setzt unser LBG stillschweigend voraus.

Die genaue Höhe des Ruhegehalts wird nach dem LBeamTVGBW wie folgt berechnet<sup>88</sup>:

- Zunächst muss die „ruhegehaltstfähige Dienstzeit“ bestimmt werden, vgl. §§ 21 ff. LBeamTVGBW. Das sind...
  - die Zeiten im Beamtenverhältnis ab der ersten Berufung als Beamter, § 21 Abs. 1 LBeamTVGBW
  - sowie zahlreiche weitere Zeiten, vgl. § 21 Abs. 3, §§ 22 - 26 LBeamTVGBW  
Hierzu gehören u.a. auch Wehr- und Zivildienst-Zeiten.
- Sodann müssen die „ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge“ berechnet werden, § 19 LBeamTVGBW. Das sind die letzten Dienstbezüge bestehend aus (u.a.)...
  - Grundgehalt
  - ehebezogener Teil des Familienzuschlags
  - sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltstfähig bezeichnet sind
- Für jedes Jahr ruhegehaltstfähiger Dienstzeit erhält der Beamte nun 1,79375% seiner letzten ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge, § 27 Abs. 1 LBeamTVGBW.  
Insgesamt erhält der Beamte maximal 71,75% seiner letzten ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge.

Beispiel:

Oberamtsrat O (A13, gD), geboren 1957, geht mit Erreichen der Altersgrenze am 01.05.2022 in den Ruhestand.

- Seine ruhegehaltstfähige Dienstzeit beträgt:
  - 2 Jahre Wehrdienst
  - + 4 Jahre als Beamter auf Widerruf im Vorbereitungsdienst
  - + 35 Jahre Dienstzeit als Berufsbeamter
  - = 41 Jahre
- Seine letzten ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge betragen:
  - 5.665,33 € Grundgehalt (Anlage 6 LBesGBW, Stand 01.05.2022)  
Dieser Betrag wird mit 0,984 vervielfältigt, § 19 Abs. 1 Satz 1 LBeamTVGBW<sup>89</sup>.  
= 5.574,68 €
  - + 101,53 € Strukturzulage (Anlage 13 LBesGBW Stand 01.05.2022)  
Auch dieser Betrag wird mit 0,984 vervielfältigt, § 19 Abs. 1 Satz 1 LBeamTVGBW.  
= 99,91 €
  - + 154,47 € ehebezogener Familienzuschlag (Anlage 12 LBesGBW Stand 01.05.2022)  
Dieser Betrag wird *nicht* mit 0,984 vervielfältigt, § 19 Abs. 1 Satz 1 LBeamTVGBW  
= 5.919,71 €
- 41 Jahre mal 1,79375% = 73,54375%  
wird gekappt auf max. 71,75%
- Das Ruhegehalt des A beträgt also 71,75% von 5.919,71 €  
= 4.247,39 €

<sup>88</sup> Die nachfolgende Darstellung ist vereinfacht. Die Berechnung kann im Einzelfall kompliziert sein, wenn Übergangsvorschriften zu beachten sind (§§ 99 ff. LBeamTVGBW), die die Versorgungsbezüge von vormals 75% absenken auf 71,75%.

<sup>89</sup> Auf diese Weise wird die mittlerweile in das Grundgehalt einbezogene Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) bei der Berechnung des Ruhegehalts wieder herausgerechnet.

### **III. Verlust der Beamtenrechte**

Das Beamtenverhältnis endet gemäß § 24 BeamtStG mit Rechtskraft des Urteils, wenn ein Beamter bestimmte, in dieser Vorschrift näher bezeichnete vorsätzliche Straftaten begangen hat.

### **IV. Entfernung aus dem Dienst**

Hat der Beamte ein schweres Dienstvergehen begangen und dadurch das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung endgültig verloren, dann gilt nach § 31 LDG:

Die Disziplinarbehörde (§§ 4 ff. LDG) kann die schwerste Disziplinarmaßnahme verhängen, nämlich den Beamten ganz aus dem Dienst entfernen.

## J. Personalvertretungsrecht

Das LPVG Baden-Württemberg regelt das Personalvertretungsrecht

- des Landes Baden-Württemberg,
- der Gemeinden,
- der Landkreise
- und der sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Landes unterstehen.

### I. Bildung des Personalrats

§ 10 Abs. 1 LPVG: Schon in Dienststellen mit nur fünf Wahlberechtigten (von denen drei wählbar sind) muss ein Personalrat gewählt werden.

Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre, § 22 Abs. 1 Satz 1 LPVG. Daher finden die regelmäßigen Personalratswahlen alle fünf Jahre statt - und zwar in der Zeit zwischen dem 1. April und dem 31. Juli, vgl. § 22 Abs. 3 Satz 1 LPVG.

Zur inneren Verfasstheit des Personalrats:

- Der Personalrat bildet aus seiner Mitte einen Vorstand, § 28 Abs. 1 LPVG.  
Dieser führt die laufenden Geschäfte, § 28 Abs. 4 LPVG.
- Der Personalrat wählt außerdem einen Personalratsvorsitzenden, § 29 Abs. 1 LPVG.  
Er vertritt den Personalrat nach außen (im Rahmen der Beschlüsse), § 29 Abs. 2 LPVG.  
Er beruft die Sitzungen ein und leitet sie, § 30 Abs. 1 LPVG.
- Der Personalrat hält Sitzungen ab. Diese finden idR während der Arbeitszeit statt und sind nicht öffentlich, § 32 Abs. 1 LPVG.
- Die notwendigen Kosten für den Personalrat trägt die Dienststelle, § 41 LPVG.
- Jedes Personalratsmitglied hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung, um seine Aufgaben als Personalrat erfüllen zu können, § 43 Abs. 2 Satz 1 LPVG.
- Neben dem Personalrat müssen auch noch die „Stufenvertretungen“ gewählt werden (von den Beamten und Angestellten des Landes), Einzelheiten in § 55 LPVG.
- Gegebenenfalls muss ein Gesamtpersonalrat gebildet werden; Einzelheiten in § 54 Abs. 1 und § 5 Abs. 3 LPVG.
- Außerdem muss ggf. ein Ausbildungspersonalrat gewählt werden; Einzelheiten in § 58 LPVG.
- Zudem muss für die jugendlichen Beschäftigten (unter 18 Jahren) bei der Dienststelle ggf. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden; Einzelheiten in §§ 59 bis 66 LPVG.

## II. Auftrag und Aufgaben des Personalrats

Zunächst gilt nach § 2 Abs. 1 LPVG ganz generell (als überspannendes „Motto“):  
„Dienststelle und Personalvertretung arbeiten (...) partnerschaftlich, vertrauensvoll (...) zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.“

### 1. allgemeine Aufgaben des Personalrats

§ 70 LPVG enthält einen Katalog von Fragen personeller, sozialer und organisatorischer Art. Sie bilden die allgemeinen Aufgaben des Personalrats.

Bei diesen Fragen steht dem Personalrat ein Initiativrecht zu, d.h. er kann entscheiden, ob und wie er tätig werden will (zB durch Anregungen, Verhandlungen usw.)

Zu diesem allgemeinen Aufgabenkatalog gehört zum Beispiel:

- Abs. 1 Nr. 2: die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge usw. eingehalten werden
- Abs. 1 Nr. 4: Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und auf ihre Erledigung hinzuwirken

Auch bei diesen nur allgemeinen Aufgaben ist stets das Recht des Personalrats auf umfassende Information zu beachten, § 71 Abs. 1 LPVG.

### 2. spezielle zwingende Beteiligungsrechte des Personalrats

Die in den §§ 73 ff. LPVG aufgeführten Beteiligungsrechte sind zwingend, d.h. der Personalrat ist bei bestimmten, konkreten Maßnahmen der Dienststelle „einzuschalten“.

Diese Beteiligungsrechte sind unterschiedlich intensiv:

Die wichtigsten sind:

- das Mitbestimmungsrecht
- das Mitwirkungsrecht
- das Anhörungsrecht.

#### a) Mitbestimmungsrecht

Das Mitbestimmungsrecht ist das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrats. Wo das LPVG die Mitbestimmung durch den Personalrat anordnet, kann die Maßnahme grds. nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden.

§ 74 LPVG nennt die Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung.

Die wichtigsten sind wohl:

- Abs. 2 Nr. 1 LPVG: Regelungen der Ordnung in der Dienststelle
- Abs. 2 Nr. 2 LPVG: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

§ 75 LPVG nennt die Angelegenheiten der ingeschränkten Mitbestimmung.

Die wichtigsten sind wohl:

- Abs. 1 Nr. 1: Begründung des Beamtenverhältnisses
- Abs. 1 Nr. 2: Einstellung von Arbeitnehmern, Übertragung der auszuübenden Tätigkeit bei der Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, Zeit- oder Zweckbefristung
- Abs. 1 Nr. 3: Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung sowie Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nach Entgeltgrundsätzen, (...) übertarifliche Eingruppierung
- Abs. 1 Nr. 4: Beförderung, horizontaler Laufbahnwechsel
- Abs. 1 Nr. 5: Zulassung zum Aufstieg
- Abs. 1 Nr. 6: zwei Monate überschreitende Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem oder niedrigerem Grundgehalt
- Abs. 1 Nr. 7: zwei Monate überschreitende Übertragung einer Tätigkeit, die
  - a) den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren oder niedrigeren Entgeltgruppe entspricht
  - b) einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst (inkl. Widerruf)
- Abs. 1 Nr. 8: zwei Monate überschreitende Übertragung einer anderen Tätigkeit

- Abs. 1 Nr. 10: wesentliche Änderung des Arbeitsvertrags, ausgenommen der Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Abs. 1 Nr. 11: dienstortwechselnde Umsetzung innerhalb der Dienststelle
- Abs. 1 Nr. 12: ordentliche Kündigung durch die Dienststelle
- Abs. 1a Nr. 1: Versetzung
- Abs. 1a Nr. 2: Abordnung für die Dauer von mehr als zwei Monaten
- Abs. 2 Nr. 1: Verlängerung der Probezeit
- Abs. 2 Nr. 2: Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die Dauer von mehr als zwei Monaten
- Abs. 2 Nr. 5: Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, Erteilung von Auflagen zu Nebentätigkeitsgenehmigungen, Untersagung einer Nebentätigkeit,
- Abs. 2 Nr. 6: Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, Widerruf der Bewilligung
- Abs. 2 Nr. 9: Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Beschäftigte
- Abs. 2 Nr. 10: Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben
- Abs. 2 Nr. 12: Ablehnung des Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn der Beamte die Versetzung nicht selbst beantragt hat
- Abs. 2 Nr. 13: Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit, wenn der Beamte die Feststellung nicht selbst beantragt hat
- Abs. 2 Nr. 14: Ablehnung des Antrags auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

Das Mitbestimmungsverfahren ist beschrieben in den §§ 76 bis 79 sowie in § 89 LPVG:

- Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung, § 76 Abs. 1 LPVG.
- Will der Personalrat seine Zustimmung verweigern, muss er dies schriftlich oder elektronisch, mit Angabe sachgerechter Gründe und unter Einhaltung der einschlägigen Frist (grds. drei Wochen) tun, andernfalls gilt die Maßnahme als gebilligt, § 76 Abs. 9 Satz 1 iVm Abs. 6 LPVG.
- Bei mehrstufigen Verwaltungen im Bereich der Landesverwaltung gilt: Bei wirksamer Zustimmungsverweigerung können beide Seiten die Angelegenheit der nächsthöheren Behörde vorlegen, die dann eine Einigung mit der dortigen Stufenvertretung versuchen muss, § 77 Abs. 1 und 2 LPVG. Kommt auch dort eine Einigung nicht zustande, können beide Seiten die Angelegenheit der obersten Dienstbehörde vorlegen, die sich mit ihrer Stufenvertretung zu einigen versuchen muss, § 77 Abs. 3 LPVG. Kommt auch dort keine Einigung zustande, ist ad hoc eine Einigungsstelle zu bilden wie in § 79 LPVG beschrieben. Diese trifft durch Mehrheit einen Beschluss, § 79 Abs. 5 LPVG. Dieser Beschluss ist endgültig und bindend, wenn es um eine Angelegenheit der uneingeschränkten Mitbestimmung (§ 74 LPVG) geht, so § 78 Abs. 2 LPVG. Geht es dagegen (wie meist) nur um eine Angelegenheit der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 75 LPVG), ist der Beschluss nur eine Empfehlung an die oberste Dienststelle, die sodann endgültig entscheidet, so § 78 Abs. 4 LPVG.
- Alternativ gelten für Verwaltungen ohne gestuften Aufbau (also insbesondere für Gemeinden und Landkreise) die besonderen Regelungen in § 89 Abs. 1 LPVG: Bei wirksamer Zustimmungsverweigerung des Personalrats können die Dienststelle oder der Personalrat das „oberste Organ“ (oder den an dessen Stelle zuständigen „Ausschuss dieses Organs“) anrufen, d.h. beispielsweise den Gemeinderat/Kreistag (oder etwa dessen Verwaltungs- und Finanzausschuss). Gelingt auch diesem keine Einigung mit dem Personalrat, ist auch hier ad hoc eine Einigungsstelle zu bilden, die mehrheitlich einen Beschluss fasst. Und auch hier gilt: Dieser Beschluss ist nur dann endgültig und bindend, wenn es sich um eine Angelegenheit der uneingeschränkten Mitbestimmung (§ 74 LPVG) handelt, so § 78 Abs. 2 iVm § 89 Abs. 1 LPVG. Geht es dagegen (wie meist) nur um eine Angelegenheit der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 75 LPVG), ist der Beschluss nur eine Empfehlung an das oberste Organ (bzw. dessen Ausschuss), das sodann endgültig entscheidet, so § 78 Abs. 4 iVm § 89 LPVG.



## b) Mitwirkungsrecht

Das Mitwirkungsrecht ist schwächer als das Mitbestimmungsrecht. Hier kann der Personalrat nicht die Bildung einer Einigungsstelle erzwingen, sondern nur Einwendungen erheben - über die letztlich aber die oberste Dienstbehörde (bzw. das oberste Organ) endgültig entscheidet.

Die Mitwirkungs-Angelegenheiten sind in § 81 LPVG aufgeführt.

Die wichtigsten sind wohl:

- Abs. 1 Nr. 6: Grundsätze der Personalplanung
- Abs. 2 Nr. 1: Erlass von Disziplinarverfügungen und schriftlichen Missbilligungen
- Abs. 2 Nr. 2: schriftliche Abmahnungen

Das Mitwirkungsverfahren ist beschrieben in den §§ 80, 82 und 83, ggf. iVm § 89 LPVG):

- Danach muss die Dienststelle dem Personalrat die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntgeben, sie auf Verlangen mit ihm erörtern (§ 80 LPVG) und begründen (§ 82 Abs. 3 LPVG).
- Allerdings bedarf die Dienststelle in Mitwirkungsangelegenheiten nicht der Zustimmung des Personalrats. Vielmehr kann der Personalrat hier nur Einwendungen erheben. Hierzu hat er grds. drei Wochen Zeit, sonst gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt (§ 82 Abs. 4 LPVG). Erhebt er Einwendungen, so muss er diese begründen (§ 82 Abs. 5 LPVG). Das Erheben von sachlichen Einwendungen führt zwar dazu, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme zunächst nicht durchführen darf (§ 88 Abs. 4 LPVG erlaubt ihr ggf. vorläufige Maßnahmen). Aber: Über diese Einwendungen kann sich die Dienststelle hinwegsetzen; sie muss dies dem Personalrat lediglich schriftlich oder elektronisch und mit Gründen mitteilen (§ 82 Abs. 6 LPVG).
- In Verwaltungen mit gestuftem Behördenaufbau hat daraufhin der Personalrat die Möglichkeit, die Angelegenheit innerhalb von (grds.) drei Wochen der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, mit dem Antrag auf Entscheidung vorzulegen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 LPVG).  
Die angerufene übergeordnete Dienststelle muss die Angelegenheit dann innerhalb von fünf Wochen ihrer Stufenvertretung vorlegen, mit dieser verhandeln und sodann entscheiden (§ 83 Abs. 1 Sätze 3 und 4 LPVG).  
Entspricht danach auch die übergeordnete Dienststelle den Einwendungen nicht (vgl. § 83 Abs. 1 Satz 5 iVm § 82 Abs. 6 LPVG), kann die Stufenvertretung binnen drei Wochen die Angelegenheit der obersten Dienstbehörde mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen (§ 83 Abs. 2 LPVG).  
Falls sich sodann die oberste Dienstbehörde mit der bei ihr gebildeten Stufenvertretung nicht einigen kann, entscheidet schließlich die oberste Dienstbehörde allein und endgültig (§ 83 Abs. 2 Satz 2, § 82 Abs. 6 LPVG).  
Die Einschaltung einer Einigungsstelle ist im Mitwirkungsverfahren nicht vorgesehen.
- Bei Verwaltungen ohne gestuften Behördenaufbau (beispielsweise Gemeinden und Landkreise) kann der Personalrat, dessen Einwendungen durch die Dienststelle zurückgewiesen wurden, das oberste Organ (also den Gemeinderat/Kreistag) bzw. den zuständigen Ausschuss anrufen, der sodann endgültig entscheidet (§ 89 Abs. 1 iVm § 83 Abs. 2, Abs. 1 Satz 5, § 82 Abs. 6 LPVG).  
Die Einschaltung einer Einigungsstelle ist im Mitwirkungsverfahren nicht vorgesehen (s.o.).
- Anmerkung: Was speziell das Mitwirkungsverfahren bei beabsichtigten Disziplinarverfügungen und schriftlichen Missbilligungen betrifft, muss § 82 Abs. 2 letzter Halbsatz LPVG beachtet werden: Danach findet in den Fällen des § 81 Abs. 2 LPVG die Vorschrift des § 83 LPVG keine Anwendung. Das bedeutet: Hat der Personalrat Einwendungen erhoben gegen eine beabsichtigte Disziplinarverfügung oder eine schriftliche Missbilligung und weist die Dienststelle diese Einwendungen schriftlich und mit Gründen zurück (§ 82 Abs. 6 LPVG), so hat es hierbei sein Bewenden. Die Dienststelle kann die geplante Maßnahme sodann durchführen. Der Personalrat hat hier nicht die Möglichkeit, nach § 83 LPVG die übergeordnete Dienststelle (bzw. das oberste Organ/dessen Ausschuss, vgl. § 89 LPVG) anzurufen. Man könnte insofern von einer „eingeschränkten Mitwirkung“ sprechen.

**c) bloßes Anhörungsrecht**

Das Anhörungsrecht ist die schwächste Beteiligungsform.

Die Anhörungs-Angelegenheiten sind in § 87 LPVG aufgeführt.

Die wichtigste ist:

- Abs. 1 Nr. 9: vor Kündigungen während der Probezeit, vor außerordentlichen Kündigungen und (bei Beamten:) vor fristlosen Entlassungen

Die Anhörungs-Verfahrensregeln sind (knapp) in § 86 LPVG geregelt:

- Dem Personalrat ist die Angelegenheit rechtzeitig bekanntzugeben, sodann ist ihm ausreichend Gelegenheit zur Äußerung zu geben.  
Nur für (o.g.) Fall einer beabsichtigten fristlosen (!) Entlassung eines Beamten enthält § 87 Abs. 3 LPVG zusätzliche Verfahrensregeln: Danach muss die Dienststelle die beabsichtigte fristlose Entlassung begründen; der Personalrat muss allfällige Bedenken schriftlich oder elektronisch und mit Gründen versehen innerhalb von nur drei Arbeitstagen mitteilen.

**d) Ergänzung: Dienstvereinbarungen**

An die o.g. Beteiligungsrechte des Personalrats knüpft schließlich § 85 Abs. 1 LPVG an und erlaubt in vielen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten den Abschluss von Dienstvereinbarungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat.

**3. Rechtsfolgen, wenn Beteiligungsrechte des Personalrats verletzt wurden**

(Vorab: Es geht im Folgenden nur um Verletzungen, die seitens der Dienststelle zu verantworten sind. Fehler, die der Personalrat zu verantworten hat, sind unbeachtlich<sup>90</sup>.)

a) Wenn das Mitbestimmungsrecht verletzt wurde:

Verwaltungsakte sind bei fehlender Zustimmung (nicht nichtig) aber rechtswidrig, können also per Anfechtungsklage erfolgreich angegriffen werden.

(Ausnahme: Beamtenrechtliche Ernennungen sind dann zwar ebenfalls rechtswidrig, können aber - wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität, §§ 11, 12 BeamtStG - grds. nicht aufgehoben werden.)

Privatrechtliche Maßnahmen (z.B. Versetzung eines Arbeitnehmers) sind grundsätzlich unwirksam (Einzelheiten sind hier jedoch streitig<sup>91</sup>).

Beachte in diesem Zusammenhang die Spezialvorschrift des § 108 Abs. 2 BPersVG: Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist (mitbestimmungspflichtig ist die ordentliche Kündigung durch die Dienststelle, § 75 Abs. 1 Nr. 12 LPVG).

b) Wenn das Mitwirkungsrecht verletzt wurde:

Bei Verwaltungsakten führt die fehlende (oder fehlerhafte) Mitwirkung zur Rechtswidrigkeit des VA (zB der Disziplinarverfügung gegen Beamten). Die Rechtsprechung hat jedoch entschieden, dass die fehlende/fehlerhafte Mitwirkung des Personalrats bei beamtenrechtlichen Entscheidungen noch bis zum Abschluss des Vorverfahrens (also bis zum Erlass des Widerspruchsbescheids) nachgeholt werden kann<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> BAG, Urteil vom 16.01.2003, Az. 2 AZR 707/01 = NJW 2003, 3076 BB 2003, 1791: „Auf das Anhörungsverfahren nach § 102 Abs 1 BetrVG wirken sich Mängel, die in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fallen, grundsätzlich selbst dann nicht aus, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder nach den Umständen vermuten kann, daß die Behandlung der Angelegenheit durch den Betriebsrat nicht fehlerfrei erfolgt ist.“; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.09.2007, Az. 4 S 2131/07: „In der Sphäre des Personalrats liegende Fehler des personalvertretungsrechtlichen Verfahrens (hier: möglicherweise unzulässiger Personalratsbeschluss im Umlaufverfahren) führen nicht zur Rechtswidrigkeit der getroffenen Maßnahme.“

<sup>91</sup> Vgl. Rooschütz/Amend/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für BW, 12. Aufl., 2011, § 69 Rn. 7.

<sup>92</sup> BVerwG, Urteil vom 24.11.1983, Az. 2 C 9/82 = E 68, 189 = DVBl 1984, 437; vgl. auch Gerstner-Heck in: Rooschütz/Amend/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, 12. Aufl. 2011, § 72 Rn. 2 a.E.

Privatrechtliche Maßnahmen: Der Mitwirkung unterliegt (als privatrechtliche Maßnahme) insbesondere die Abmahnung (nach § 81 Abs. 2 Nr. 2 LPVG). Sie ist richtigerweise unwirksam, wenn es an der (ordnungsgemäßen) Mitwirkung des Personalrats fehlt.

c) Wenn das Anhörungsrecht verletzt wurde:

Auch hier gilt, dass Verwaltungsakte wegen des Verfahrensfehlers der unterbliebenen bzw. fehlerhaften Anhörung rechtswidrig sind und auf Anfechtungsklage hinaufgehoben werden müssen<sup>93</sup>.

Die unterbliebene Anhörung des Personalrats vor Erlass eines VA kann nach der Rechtsprechung nicht mehr im Widerspruchsverfahren heilend nachgeholt werden<sup>94</sup>.

Privatrechtliche Maßnahmen: Die wichtigste privatrechtliche Maßnahme, vor der anzuhören ist, ist die Kündigung während der Probezeit und die außerordentliche Kündigung. Hier gilt nach der Spezialvorschrift des § 108 Abs. 2 BPersVG, dass die Kündigung unwirksam ist, wenn der Personalrat nicht (ordnungsgemäß) beteiligt wurde.

---

<sup>93</sup> Vgl. Rooschütz/Amend/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, 12. Aufl. 2011, § 77 Rn. 27.

<sup>94</sup> BVerwG, Urteil vom 01.12.1982, Az. 2 C 59/81 = E 66, 291 = DVBl 1983, 509; bestätigt in: BVerwG, Urteil vom 24.11.1983, Az. 2 C 9/82 = E 68, 189 = DVBl 1984, 437. Grund: Das Erfordernis der (bloßen) Anhörung des Personalrats werde vom Gesetzgeber meist deshalb angeordnet, weil es sich um eilbedürftige Entscheidungen handelt; eine im Widerspruchsverfahren nachgeholte Anhörung würde sich daher häufig auf bereits vollendete Tatsachen beziehen würde, so dass die der Anhörung zugeordnete Funktion, den Betroffenen vor übereilten Entscheidungen zu sichern, nicht mehr oder nur noch entscheidend geschwächt zum Tragen kommen könnte, wenn sie erst erfolgt nachdem die Maßnahme bereits verfügt worden ist.