

Till Immich

Beamtenrechtliche Entscheidungen im Jahr 2025: Fünf wichtige gerichtliche Entscheidungen für die Praxis

**Rechts-
praxis**

ifV Akademie e.V.
Gelsenkirchen

ifV Institut
für Verwaltungs-
wissenschaften gGmbH



ifV – Rechtspraxis R-2026/ 1

Inhalt

A.	Einleitung und Überblick.....	3
B.	Die Entscheidungen im Einzelnen	5
	I. Anforderungen an zwingende Vorgaben in Anforderungsprofilen: Auswahlverfahren im Lichte des neuen § 92a LBG	5
	II. Schlaganfall im Vorbereitungsdienst: Die gesundheitlichen Anforderungen aus Sicht des BVerwG ..	10
	III. Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten	14
	IV. Eingeschränkte gerichtliche Kontrolle der Gerichte bei der Wahl von hauptamtlichen Beigeordneten	17
	V. Die neue „drei Schritte-Prüfung“ des BVerfG im Besoldungsrecht	20
C.	Schlussbetrachtung und Ausblick	25

A. Einleitung und Überblick

Im Jahr 2025 gab es wieder zahlreiche gerichtliche Entscheidungen auf dem Gebiet des Personalrechts. Anhand von fünf Entscheidungen im Beamtenrecht werden nachfolgend die für den öffentlichen Dienst zentralen Entwicklungen des vergangenen Jahres dargestellt. Zudem gibt es eine rechtliche Einordnung sowie einen Ausblick bezüglich der wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Praxis.¹

Im Jahr 2025 ergingen wieder zahlreiche Entscheidungen im Beamtenrecht. Außerdem wurde das Laufbahnrecht in NRW novelliert.² Umfassende Änderungen traten am 07.06.2025 in Kraft.³ Weitere Regelungen folgten nach einem ersten (erfolglosen) Versuch, die „Kriterien für Auswahlentscheidungen und weiterer Auswahlinstrumente“ im Landesbeamtengesetz (LBG NRW) ohne Einbeziehung der Gewerkschaften und Verbände zu regeln.⁴ Nachvollziehbare Kritik wurde jedoch nicht allein am Gesetzgebungsverfahren geübt.⁵ Eine Entwertung der dienstlichen Beurteilung und die Gefahr der Ämterpatronage wurden im zweiten Anlauf des Gesetzgebers unter Beteiligung der Gewerkschaften diskutiert. Auf berechtigte Kritik ist der Gesetzgeber in weiten Teilen eingegangen.⁶ Der darauf basierende § 92a LBG NRW ist am 13. Dezember 2025 in Kraft getreten und für die Praxis von maßgeblicher Bedeutung.⁷ Die Hintergründe der neuen Regelung im Sinne der Rechtsprechung und die rechtlichen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen

für die Praxis werden hier kompakt aufbereitet.⁸ Da der Wortlaut des neuen § 92a LBG NRW sich bedauerlicherweise nicht zur Frauenförderung (§19 Abs. 6 LBG NRW) verhält, wird unter Punkt 3 (Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis) die insoweit weiter maßgebliche Rechtsprechung des BVerwG vom 13. Mai 2025 für den Rechtsanwender einbezogen.⁹

Die körperliche Eignung von Beamtinnen und Beamten ist insbesondere für den Polizeivollzugsdienst und den feuerwehrtechnischen Dienst von besonderer Bedeutung, insbesondere mit Blick auf eine Verbeamtung und die Dienstfähigkeit. Hierzu hat das BVerwG in einem komplexen Fall eines Polizeikommissaranwärters entschieden, der im Vorbereitungsdienst durch eine Durchblutungsstörung einen Schlaganfall erlitten hatte.¹⁰ Das Risiko eines erneuten Schlaganfalls bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wurde gutachterlich mit 35 v.H. angenommen. Der Anwärter erstritt dennoch die Aufnahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, was im Ergebnis nicht wenige Lesende überraschen könnte. Da die Entscheidung auf andere Beamtinnen und Beamten in Teilen übertragen werden kann, wird sie für die Personalpraxis aufbereitet.

Eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen ist für Behörden von Interesse, die Anwärterinnen und Anwärter im Vorbereitungsdienst ausbilden.¹¹ Das OVG hatte im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes über die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten zu entscheiden. Es hat sich in der Entscheidung auch dahingehend geäußert, ob und wie die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX in solchen Fallkonstellationen zu berücksichtigen sind. Da sich ausgehend von dem Eindruck des Verfassers krankheitsbedingte Fehlzeiten in den letzten Jahrgängen der HSPV NRW tendenziell zu häufen

¹ Sofern bei Begrifflichkeiten die männliche Form verwendet wird, soll dies ausschließlich der besseren Lesbarkeit dienen. Gemeint und einbezogen sind im Sinne des Art. 3 GG regelmäßig alle drei Geschlechter. Nur dann, wenn es auf das Geschlecht ankommt, gilt etwas Anderes.

² Zur Gesetzesbegründung siehe LT-Drs. 18/12817 und LT-Drs. 18/13895. Einen beschreibenden Überblick bietet Hamdan, NWVBl 2025, S. 445-451.

³ GV. NRW. 2025 Nr. 26 vom 6. Juni 2025, S. 463 bis 506.

⁴ Plück, in: Rheinische Post 2026, Nr. 217, D-RA, Titelblatt: NRW will mehr Freiheit bei Verbeamtung; LT-Drs. 18/15675, LT-Drs. 18/15701.

⁵ In Stellungnahmen wurde im Gesetzgebungsverfahren eine Entwertung der dienstlichen Beurteilung und die Gefahr der "Ämterpatronage" erkannt (siehe dazu LT- St. 18/3117, 18/3127, 18/3138, 18/3164).

⁶ LT-Drs. 18/16498.

⁷ LVO und LBG in Kraft getreten am 7. Juni 2025 (GV. NRW. S. 464); geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. Dezember 2025 (GV. NRW. S. 1126), in Kraft getreten am 13. Dezember 2025; LT-Drs. 18/16804 (Beschlussdrucksache vom 27.11.2025), Vorabdruck 18/113 vom 28.11.2025.

⁸ Siehe dazu BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25.

⁹ BVerwG, Beschluss vom 13. Mai 2025 – 2 VR 5.24 –, juris Rn. 30 – 33.

¹⁰ BVerwG Urteil vom 13. Februar 2025 - BVerwG 2 C 4.24; NVwZ 2025, 1017; ZBR 2025, 311.

¹¹ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris, DÖD 2025, 129-134 (Leitsatz und Gründe); DÖD 2025, 187-192 (Leitsatz und Gründe); NVwZ-RR 2025, 1004-1007 (Leitsatz und Gründe).

scheinen geht der Verfasser der Frage nach, ob sich die Entscheidung als Blaupause für vergleichbare Fälle eignet.

Seit dem 07.06.2025 ist bei der Übernahme eines kommunalen Wahlamtes durch Beamtinnen und Beamte die neue Regelung des § 119a LBG zu beachten.¹² Der neue § 119a LBG NRW regelt (abweichend von § 22 Abs. 2 S. 1 BeamtStG) landesrechtlich seither das Ruhen eines bestehenden Beamtenverhältnisses kraft Gesetzes für den Fall, dass eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder Probe ein kommunales Wahlbeamtenverhältnis i.S.d. §§ 118, 119 LBG NRW antritt und schafft die Möglichkeit, nach Beendigung des Wahlbeamtenverhältnisses auf eigenen Antrag in das vormalige Beamtenverhältnis -im Sinne einer Besitzstandswahrung- zurückzukehren. Das im Übrigen bei der Wahl von hauptamtlichen Beigeordneten einer Kommune nur eine eingeschränkte gerichtliche Kontrolle der Gerichte gegeben ist, dürfte nicht verwundern.¹³ Dennoch blieb eine Entscheidung des BVerwG darüber nicht unbeachtet.¹⁴ Aus Art. 33 Abs. 2 GG ergibt sich aus Sicht der Rechtsprechung ein Anspruch der Bewerber auf chancengleiche Ausgestaltung der der Wahl vorgelegerten Verfahrensschritte. Was hierbei aus Sicht der kommunalen Praxis im Sinne von gerichtsfesten Verfahren zu beachten ist, wird tiefergehend besprochen.

Das Besoldungs- und Versorgungsrecht wird im Bund und den Ländern immer komplexer und unübersichtlicher und war daher in den letzten Jahren nicht ohne Grund Inhalt der ifV-Rechtspraxis. Ein Ende der Entwicklungen ist noch nicht abzusehen. Erst jüngst entwickelte das BVerfG seine bisherige Rechtsprechung in einem Beschluss vom 17. September 2025 weiter fort. Aufgrund der „neuen“ Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Vereinbarkeit der Besoldung des Landes Berlin mit dem Grundgesetz¹⁵ stellt sich die Frage, ob diese Rechtsprechung auch auf NRW übertragen werden kann und welche Auswirkungen dies haben könnte. Dazu wird u.a. auf die neue „drei Schritte-Prüfung“ des BVerfG eingegangen, die für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in besoldungsrechtlichen Verfahren künftig maßgeblich ist.¹⁶

¹² Zum Fortbestehen des Beamtenverhältnisses bei Übernahme eines kommunalen Wahlamtes siehe LT- Drs. 18/12817, S. 3, 114.

¹³ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 - 2 C 12.24.

¹⁴ von der Weiden, jurisPR-BVerwG 19/2025 Anm. 2; BVerwGE 185, 277-286 (Leitsatz und Gründe); IÖD 2025, 194-198 (Leitsatz und Gründe); Städte- und Gemeinderat 2025, Nr. 9-10, 36-37 (red. Leitsatz und Gründe); DVBl 2025, 1301-1304 (Leitsatz und Gründe); Schütz BeamtR ES/A II 1.4 Nr 286 (Leitsatz und Gründe); DÖV 2025, 850 (Leitsatz), VR 2025, 360 (Leitsatz).

¹⁵ BVerfG Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17, 2 BvL 21/17, 2 BvL 5/18, 2 BvL 6/18, 2 BvL 7/18 2 BvL 8/18, 2 BvL 9/18.

¹⁶ Siehe auch BVerfG Pressemitteilung Nr. 105/2025 vom 19. November 2025.

B. Die Entscheidungen im Einzelnen

I. Anforderungen an zwingende Vorgaben in Anforderungsprofilen: Auswahlverfahren im Lichte des neuen § 92a LBG

Ein immer wiederkehrendes Thema im Beamtenrecht ist die Frage, wie rechtssichere Auswahlverfahren gelingen können. Geklärt ist die Frage, welche Folgen es haben kann, wenn rechtlich womöglich unzulässige Auswahlinstrumente zur Anwendung gekommen sind.¹⁷

Bis heute sind dazu vertiefte Kenntnisse des Beurteilungswesens und der Rechtsprechung unabdingbar. Im behördlichen Alltag fällt es insbesondere kleineren Kommunen schwer, dies sicherstellen zu können. Es verwundert daher nicht, dass es in der Praxis zu Unsicherheiten kommt, wenn bei Gesetzesvorhaben Gesetzesbegründungen auf Rechtsprechung Bezug nehmen, jedoch nicht gänzlich nachvollziehbar sind und sowohl Normen als auch Begründungen im parlamentarischen Verfahren mitunter kurzfristig geändert werden. Ein negatives Beispiel hierfür ist die Genese der Regelung des § 92a LBG NRW.¹⁸

Die neue Regelung des § 92a LBG NRW ist am 13. Dezember 2025 in Kraft getreten und für die Praxis von maßgeblicher Bedeutung. Sie gibt die „Kriterien für Auswahlentscheidungen und weiterer Auswahlinstrumente“ im Landesbeamtengesetz (LBG NRW) vor und hat den bis zum 12. Dezember 2025 maßgeblichen § 2 LVO ersetzt.¹⁹

Hintergrund der neuen Regelung waren Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG), aus der der Gesetzgeber einen Änderungserfordernis im Beamtenrecht abgeleitet hat. Die Ableitung eines Änderungserfordernis ist jedoch nicht unumstritten.²⁰ Auf den Streit kommt es in der Praxis

jedoch nicht mehr an. Die Personalwirtschaft hat sich mit der neuen Regelung des § 92a LBG RW inhaltlich vertraut zu machen. Dies fällt leichter, wenn die Rechtsprechung des BVerwG nachvollzogen werden kann, da nur so die gerichtsfeste Auslegung der Norm gelingen kann.

Hierbei ist vor allem die Entscheidung des BVerwG vom 20. Mai 2025 wichtig. Im Verfahren ging es um die Anforderungen an zwingende Vorgaben in einem Anforderungsprofil und das Erfordernis einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage für die Durchführung eines Assessment-Centers.²¹ Das BVerwG hatte in dem Streitverfahren auch über die fehlerhafte Besetzung der Prüfungskommission des Assessment-Centers zu entscheiden.²²

1. Sachverhalt

Der der Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt wird hier vereinfacht zusammengefasst.²³

Der Antragsteller begehrte vor dem BVerwG vorläufigen Rechtsschutz (besondere Zuständigkeit in erster Instanz, da Beamter des BND) gegen die Übertragung höherwertiger Dienstposten an die beigeladenen Konkurrenten. Im Streit ging es insbesondere die in der Ausschreibung enthaltene zwingende Vorgabe in einem „gestuften Auswahlverfahren“²⁴ erfolgreich an einem Assessmentcenter "Führung" teilgenommen zu haben.

Der Antragsteller war Oberregierungsrat (Besoldungsgruppe A 14 BBesO) beim Bundesnachrichtendienst (BND) und seit August 2022 mit der Wahrnehmung der Aufgaben des der Wertigkeit A 15 BBesO zugeordneten Dienstpostens "Sachgebietsleitung B." kommissarisch betraut. Der Beamte war zuletzt mit Regelbeurteilung vom November 2023 für den Beurteilungszeitraum von Juni 2021 bis Oktober 2023 dienstlich mit der Spitzennote sechs (Gesamturteil als auch Leistungsbewertung) beurteilt worden. Er wurde hinsichtlich seiner Führungsleistung und -eignung (Notenstufe fünf für Organisation, zweimal Notenstufe sechs für Anleitung, Aufsicht und Delegation sowie Motivation) entsprechend bewertet worden. Das Beurteilungsmerkmal "Fähigkeit zum Führen von Mitarbeitern" wurde mit der Höchststufe

¹⁷ Siehe Besprechung durch Immich, in ifV - Rechtspraxis R-2025/1, S. 16-20 zu BVerwG, Beschluss vom 29. Oktober 2024 – 1 WB 36/23 –.

¹⁸ Erster Anlauf: Das Gesetzesvorhaben in der Fassung LT-Drs. 18/15675 wurde zurückgezogen und ist damit obsolet, siehe LT-Drs. 18/15701. Zweiter Anlauf: Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung, LT-Drs. 18/15919 wiederum maßgeblich geändert, siehe dazu LT-Drs. 18/16498; Tadday/Rescher, Laufbahnrecht NRW, 33. Akt. 2025, Einführung a.E.

¹⁹ LT-Drs. 18/15919, Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung, LT-Vorabdruck 18/113 vom 28.11.2025.

²⁰ Immich, in ifV - Rechtspraxis R-2025/1, S. 16-20 zu BVerwG, Beschluss vom 29. Oktober 2024 – 1 WB 36.23 - ; Der dbb NRW konnte dem Gesetzentwurf aufgrund der in Teilen geänderten Rechtsprechung des BVerwG eine verpflichtende Gesetzesänderung für NRW nicht ohne weiteres erkennen, LT-Stellungnahme 18/3117, S. 3, ebenso DPoIG LT-Stellungnahme 18/3127; andere Ansichten zum Regelungserfordernis Schulte-Trux, LT-Stellungnahme 18/3146, S. 1 und Thiel. LT-Stellungnahme 18/3140, S. 2. Inhaltlich als „zusätzliche eignungsdiagnosti-

schen Verfahren“ erkennendes Regelungserfordernis GdP NRW, LT-Stellungnahme 18/1360 S. 2.

²¹ Dazu bereits von der Weiden, jurisPR-BVerwG 21/2025 Anm. 3.

²² BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, NVwZ 2025, 1088, juris.

²³ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 1-15.

²⁴ von der Weiden, jurisPR-BVerwG 21/2025 Anm. 3 unter A. Problemstellung.

(besonders stark ausgeprägt) beurteilt.²⁵

Im September 2024 schrieb der BND drei mit der Besoldungsgruppe A 15 BBesO bewertete Dienstposten als Sachgebietsleitung mit juristischen Tätigkeiten aus, darunter auch den vom Antragsteller kommissarisch wahrgenommenen Dienstposten. Als "konstitutive" Anforderung²⁶ war die Befähigung zum Richteramt und der Nachweis von Führungskompetenz (gemäß Kompetenzmodell für Führungskräfte und Führungsgrundsätzen BND) zwingend erforderlich. Der Nachweis von Führungskompetenz war durch die erfolgreiche Teilnahme an einem Assessmentcenter zu erbringen, was auch nach Abgabe der Bewerbung durchgeführt werden konnte.²⁷

Hintergrund dieser Anforderung ist eine Neuorganisation des BND, nach der alle Dienstposten mit Sachgebietsleitungen der Besoldungsgruppe A 15 BBesO zugeordnet worden sind. Die Aufgaben der fast 100 neugeschaffenen bzw. höhergestuften Dienstposten sind größtenteils im Wege "kommissarischer Vakanzvertretungen" ohne vorangegangene Auswahlverfahren zugewiesen worden. Für die dauerhafte Vergabe dieser Sachgebietsleiter-Dienstposten hat der BND im September 2024 die Einführung eines Assessmentcenters im behördlichen Intranet angekündigt. Dadurch soll eine zentrale Einschätzung der Führungseignung vorgenommen werden. Das Bestehen des Assessmentcenters sei Voraussetzung für die weitere Berücksichtigung in Auswahlverfahren für Sachgebietsleiter-Dienstposten. Das Ergebnis des Assessmentcenters fließe jedoch nicht in den weiteren Leistungsvergleich ein.²⁸

Das Assessmentcenter für die streitgegenständliche Ausschreibung fand an insgesamt fünf Tagen im November und Dezember 2024 statt. Eingeladen wurden alle Bewerber, die in der letzten Regelbeurteilung mit der Spitzennote sechs beurteilt worden waren. Das Assessmentcenter wurde vom Bundesverwaltungsamt im Auftrag und in Abstimmung mit dem BND konzipiert und durchgeführt. Die Prüfungskommission bestand aus einer Psychologin des Bundesverwaltungsamts sowie zwei Referats- oder Direktorsleitern des BND, die mindestens ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 16 BBesO innehatten. Als nichtstimmberechtigte Beobachter

nahmen Vertretende des Gesamtpersonalrats, des örtlichen Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten teil.²⁹

Der Antragsteller durchlief das Assessmentcenter und wurde danach im Dezember 2024 darüber informiert, dass er das Führungskräfte-Assessmentcenter nicht bestanden habe. Mit Schreiben vom 07. Februar 2025 wurde ihm die hieraus folgende Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren und die beabsichtigte Besetzung der Dienstposten mit seinen Konkurrenten mitgeteilt. Hiergegen hat der Antragsteller im selben Monat Widerspruch eingelegt und den vorliegenden Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes gestellt.³⁰

2. Entscheidungsgründe

Das BVerwG³¹ hat über den Fall erstinstanzlich entschieden.³² Für die Praxis ergeben sich nachfolgende Grundsätze aus der Entscheidung:³³

a. In einem Anforderungsprofil sind nur leicht feststellbare Anforderungen als zwingende Vorgabe eines Anforderungsprofils zulässig. Daher ist der Nachweis von Führungsaufgaben als zwingende Vorgabe eines Anforderungsprofils im Sinne einer Vorauswahl nicht möglich.³⁴

„Der Nachweis von "Führungskompetenz" darf nicht als zwingendes Merkmal eines Anforderungsprofils für die Einbeziehung in das Verfahren zur Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens der Besoldungsstufe A 15 BBesO gefordert werden. [...] Nach Art. 33 Abs. 2 GG dürfen öffentliche Ämter im statusrechtlichen Sinn nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Für die hier in Rede stehende Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens gilt aufgrund der Vorurteilungen für die nachfolgende Vergabe von Statusämtern nichts anderes. Bei den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung handelt es sich um

²⁵ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 2.

²⁶ Anforderungen die zwingend erfüllt werden müssen, um in das weitere Auswahlverfahren einbezogen zu werden.

²⁷ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 3.

²⁸ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 4.

²⁹ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 5.

³⁰ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 6. In juris Rn. 7 bis 13 werden die rechtlichen Sichtweisen des Antragstellers und des BND dargelegt. Auf diese wird in den Entscheidungsgründen eingegangen.

³¹ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 16-51.

³² BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Leitsätze.

³³ Der Verfasser weicht bewusst aus Gründen der Vereinfachung von der Reihenfolge der Leitsätze ab.

³⁴ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Leitsätze 2,1 und Rn. 22 ff.

Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Art. 33 Abs. 2 GG enthält keine Einschränkungen, die die Bedeutung des Grundsatzes der Bestenauswahl relativieren. Diese inhaltlichen Anforderungen für die Vergabe höherwertiger Ämter oder - wie hier - Dienstposten machen eine Bewerberauswahl notwendig. Der Dienstherr muss Bewerbungen zulassen und darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, der aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Vergleichs die Prognose rechtfertigt, dass er in Zukunft den Anforderungen des zu besetzenden Amtes am besten entsprechen wird [...]. Über die Eignung des Bewerberfeldes kann der Dienstherr auch in einem gestuften Auswahlverfahren befinden. Bewerber, die die allgemeinen Ernennungsbedingungen oder die laubahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen, können in einem ersten Auswahlschritt ausgeschlossen und müssen nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden [...]. Dies gilt grundsätzlich auch für Bewerber, die zwingende Vorgaben eines rechtmäßigen Anforderungsprofils nicht erfüllen [...]. Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn auch bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung durch die Festlegung eines Anforderungsprofils konkretisiert werden [...]. Zwingende Vorgaben eines Anforderungsprofils führen zum Ausschluss von Bewerbern. Erfüllt der Bewerber ein in der Ausschreibung als zwingend für die Einbeziehung in das Auswahlverfahren gefordertes Merkmal nicht, kann seine Bewerbung - unabhängig von seiner dienstlichen Beurteilung oder sonstigen Umständen - nicht erfolgreich sein. Der vorweggenommene Ausschluss von Bewerbern von der Auswahlentscheidung kann daher nur dann zulässig sein, wenn die Bewerber für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen. Derartige Vorgaben müssen den Grundsätzen der Bestenauswahl entsprechen [...].³⁵

„Zwingende Vorgaben in einem Anforderungsprofil müssen darüber hinaus anhand objektiv überprüfbarer Kriterien feststellbar sein und dürfen nicht dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn unterliegen [...]. Die Einhaltung zwingender Vorgaben muss eigenständig und ohne Bezugnahme auf das nachfolgende Auswahlverfahren geprüft werden können. Dies setzt voraus, dass die geforderten Merkmale hinreichend bestimmt sind und durch eine

entsprechend § 133 BGB am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientierte Auslegung ermittelt werden können [...]. Der gleichsam "vor die Klammer gezogene" Ausschluss von Bewerbern vor der Durchführung des (eigentlichen) Auswahlverfahrens erfordert überdies, dass sich die Vorgabe nicht auf ein Merkmal bezieht, das einer wertenden Beurteilung des Dienstherrn unterliegt. Solche Kriterien können nicht unabhängig - und ggf. durch die Gerichte - überprüft und entweder bejahend oder verneinend festgestellt werden [...]. Eine vorweggenommene Abschichtung von Gesichtspunkten, die der Dienstherr im Wege einer wertenden und vergleichenden Betrachtung der Bewerber beurteilen muss, hätte im Übrigen zur Folge, dass für die ausgeschiedenen Bewerber eine isolierte Einschätzung abgegeben würde. Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet aber einen Bewerbervergleich, der auf einem chancengleichen Verfahren beruht [...]. Kompetenzeinschätzungen sind regelmäßig keiner Antwort im Ja-Nein-Schema zugänglich und können daher nicht zum Bestandteil einer vorgeschalteten Abschichtung gemacht werden. Insbesondere wenn die Beurteilung nicht auf bereits in der dienstlichen Tätigkeit gezeigten Leistungen beruht, kann die prognostische Einschätzung nur darauf bezogen sein, in welchem Umfang ein Bewerber den künftig zu stellenden Anforderungen genügen wird.“³⁶

„Aus dem Umstand, dass der BND die Führungseignung hier in einem standardisierten Verfahren geprüft hat und die erfolgreiche Teilnahme am Assessmentcenter "objektiv" feststellbar ist, folgt nichts anderes. Auch insoweit handelt es sich um eine dem Dienstherrn vorbehaltende und vergleichend abzugebende Beurteilung. Anders als etwa Fremdsprachenkenntnisse, die auch durch externe Prüfungsnachweise belegt werden könnten, beruht die Einschätzung der Führungskompetenz auf einer Beurteilung des Dienstherrn. [...] Die Frage, ob ein Bewerber über Führungskompetenz verfügt, unterliegt dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn und darf nicht vorab im Rahmen der Prüfung des Vorliegens eines zwingenden Anforderungsprofils abgehandelt werden.“³⁷

„Die prognostische Einschätzung, in welchem Umfang ein Beamter angesichts der bislang gezeigten Leistungen und im Hinblick auf sein Befähigungsprofil geeignet und in der Lage sein wird, auch Führungsfunktionen wahrzunehmen, ist dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn unterstellt

³⁵ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 22 bis 26.

³⁶ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 27 bis 29.

³⁷ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 30, 31.

[...].³⁸

b. Für eine Heranziehung der Ergebnisse eines Assessmentcenters, mit der die in dienstlichen Beurteilungen getroffenen Einschätzungen ersetzt werden sollen, bedarf es einer hinreichenden gesetzlichen Grundlage.³⁹

„Für die Gestaltung des Auswahlverfahrens sind grundsätzlich gesetzliche Grundlagen erforderlich [...]. Denn die Verfahrensgestaltung wirkt sich unmittelbar auf die Konkurrenzsituation und den Bewerbervergleich aus. Der "verfahrensmäßigen Absicherung" des Bewerbungsverfahrensanspruchs kommt daher wesentliche Bedeutung für die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Art. 33 Abs. 2 GG zu [...]. Dies gilt für die Einbeziehung von Prüfungen, Tests, Bewerbungsgesprächen oder anderen Assessmentverfahren in offenkundiger Weise. Anders als die über einen längeren Zeitraum durch die Vorgesetzten gewonnene Einschätzung von Leistungsbild und Entwicklungspotential in einer dienstlichen Beurteilung beruhen derartige Bewertungen nur auf einer Momentaufnahme und sind von der Einschätzung des zur Durchführung berufenen Gremiums geprägt [...]. Solche Auswahlinstrumente sind im Übrigen fehleranfällig, weil die Fragen und Aufgabenstellungen von Bewerbern, die ihren Abschnitt bereits absolviert haben, an andere Teilnehmer weitergegeben werden können. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Durchführung der Tests oder Auswahlgespräche über mehrere Tage erstreckt. [...] Die "ergänzende Heranziehung" weiterer Hilfsmittel neben der dienstlichen Beurteilung hat das Bundesverfassungsgericht indes ausdrücklich gebilligt [...]. Es hat aber darauf verwiesen, dass die zur Ergänzung verwendeten Instrumente hinreichend dokumentiert und gerichtlich überprüfbar sein müssen [...]. Zusätzliche Auswahlinstrumente dürften daher insbesondere in Betracht kommen, wenn ein Vorsprung auch unter "Ausschöpfung" der dienstlichen Beurteilungen nicht festgestellt werden kann oder wenn eine abschließende Entscheidung über Eignung, fachliche Leistung und Befähigung der Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen – etwa angesichts ihrer Verschiedenartigkeit oder wegen des Fehlens entsprechender Aussagen [...] nicht möglich ist [...].“⁴⁰

„Der Rückgriff auf die Ergebnisse eines Assess-

mentcenters zur Ausfüllung der zwingenden Vorgaben eines Anforderungsprofils dagegen schließt die Annahme einer "ergänzenden Heranziehung" bereits begrifflich aus. Da die Bewerber, die im Assessmentcenter ein negatives Ergebnis erhalten haben, bereits und allein aufgrund dieses Umstands vom weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen sind, ersetzt dieses Auswahlinstrument alle weiteren Entscheidungsgrundlagen. Auch den in dienstlichen Beurteilungen enthaltenen Aussagen kommt für das Auswahlverfahren – bzw. bereits den Ausschluss von der Teilnahme hieran – keinerlei Bedeutung mehr zu. Von der "ergänzenden Heranziehung eines Hilfsmittels" kann daher keine Rede sein.[...]. [Im Laufbahnrecht des Bundes ist gesetzlich vorgesehen, dass] Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen [sind]. [Zur] Überprüfung der Erfüllung von Anforderungen, zu denen die dienstlichen Beurteilungen keinen oder keinen hinreichenden Aufschluss geben, [können im Sinne der Vorschrift des Bundes] eignungsdiagnostische Instrumente eingesetzt werden [...] was insbesondere [...] wenn erstmals Leitungs- oder Führungsfunktionen übertragen werden. Nach diesen Maßstäben kommt vorliegend kein Einsatz eignungsdiagnostischer Instrumente in Betracht. Denn die dienstliche Beurteilung des Antragstellers enthält ausdrückliche Bewertungen seiner Führungseignung. Die Aussagen sind auch hinreichend aussagekräftig, zumal sie sich gerade auf die Führung eines der streitgegenständlichen Dienstposten beziehen. Dem Antragsteller werden auch nicht erstmals Leitungs- oder Führungsaufgaben übertragen, vielmehr sind ihm die Aufgaben einer Sachgebietsleitung bereits im August 2022 übertragen worden.“⁴¹

c. Die Beurteilung der Ergebnisse eines Assessmentcenters fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit des Leiters der jeweiligen Behörde. Die Delegation der Aufgabe muss den sachlichen Zusammenhang ergänzender Auswahlinstrumente mit der Auswahlentscheidung und den diese vorbereitenden dienstlichen Beurteilungen wahren:⁴²

„Schließlich war die Prüfungskommission des Assessmentcenters auch fehlerhaft besetzt. [Die] stimmberechtigte Mitwirkung behördenfremder Personen an einem Assessmentcenter setzt eine entsprechende Ermächtigung voraus. Die Beurteilung der Ergebnisse eines Assessmentcenters

³⁸ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 34.

³⁹ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Leitsatz 3 und Rn. 35 ff.

⁴⁰ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 36-39.

⁴¹ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 40-43.

⁴² BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Leitsatz 4.

muss vom Dienstherrn verantwortet werden, sie fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit des Leiters der jeweiligen Behörde [...]. Soweit eine Delegation zulässig ist, muss diese den sachlichen Zusammenhang ergänzender Auswahlinstrumente mit der Auswahlentscheidung und den diese vorbereitenden dienstlichen Beurteilungen wahren [...]. Die stimmberechtigte Mitwirkung der vom Bundesverwaltungsamt entsandten Psychologin am Assessmentcenter ist hiermit nicht vereinbar.⁴³

3. Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis

Durch die Einführung des § 92a LBG wurden die Kriterien für Auswahlentscheidungen (und weitere Auswahlinstrumente) nunmehr gesetzlich von der Verordnungsebene der LVO (§ 2 LVO a.F.) in das formelle Gesetz (LBG) überführt und konkretisiert.⁴⁴ Damit gibt es in NRW eine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine Heranziehung von Assessmentcentern und weiteren wissenschaftlichen Auswahlinstrumenten. Dahinstehen kann daher der nunmehr theoretische Streit, ob die frühere Rechtslage in NRW nicht bereits ausreichend gestaltet war.⁴⁵

Entscheidend ist, dass bei der Anwendung des § 92a LBG NRW die weiterhin maßgeblichen Grundsätze der zuvor dargestellten Entscheidung des BVerwG einbeziehen. Dies betrifft nicht nur die Zusammensetzung der Auswahlkommission. Hier ist zu beachten, dass die Zuständigkeit des Leiters der Behörde gegeben ist.⁴⁶

Von Bedeutung ist vor allem, den hohen Stellenwert der dienstlichen Beurteilung nicht zu unterschätzen.

⁴³ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 49 ff.

⁴⁴ Siehe LT- Vorabdruck 18/113 vom 28.11.2025.

⁴⁵ Immich, in ifV - Rechtspraxis R-2025/1, S. 16-20 zu BVerwG, Beschluss vom 29. Oktober 2024 – 1 WB 36.23 -; Der dbb NRW konnte dem Gesetzentwurf aufgrund der in Teilen geänderten Rechtsprechung des BVerwG eine verpflichtende Gesetzesänderung für NRW nicht ohne weiteres erkennen, LT-Stellungnahme 18/3117, S. 3, ebenso DPoIG LT-Stellungnahme 18/3127,; andere Ansichten zum Regelungserfordernis Schulte-Trux, LT-Stellungnahme 18/3146, S. 1 und Thiel. LT-Stellungnahme 18/3140, S. 2. Inhaltlich als „zusätzliche eignungsdiagnostischen Verfahren“ erkennendes Regelungserfordernis GdP NRW, LT-Stellungnahme 18/1360 S. 2.

⁴⁶ Siehe dazu bereits OVG NRW, Beschl. v. 02.04.2020, 6 B 101/20, juris Leitsatz 4: „Dem Dienstherrn kommt ein nur auf Willkürfreiheit überprüfbarer Gestaltungsspielraum zu, wie er die Auswahlkommission besetzt und wie der Entscheidungsprozess abläuft. Dieser endet erst dort, wo er den Vergleich nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG maßgeblich externen Dritten überlässt und damit die Auswahlentscheidung aus der Hand gibt.“

„Ergänzende Auswahlmethoden“ kommen auch nach § 92a Abs. 2 und 4 LBG NRW nach wie vor nur „hilfsweise“ in Betracht, wenn eine abschließende Entscheidung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber auf Grundlage dienstlicher Beurteilungen nicht möglich ist.

Zu beachten ist, dass in einem Anforderungsprofil nur leicht feststellbare Anforderungen als zwingende Vorgabe eines Anforderungsprofils zulässig sind. Daher ist der Nachweis von Führungsaufgaben als zwingende Vorgabe eines Anforderungsprofils im Sinne einer Vorauswahl nicht ohne weiteres möglich.⁴⁷

Nach § 92a Abs. 4 LBG NRW gilt im Sinne der Rechtsprechung des Weiteren folgendes: Neben dienstlichen Beurteilungen können weitere Auswahlinstrumente nach Absatz 4 als unmittelbar mitentscheidend herangezogen werden, um Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung festzustellen, insbesondere bei Auswahlverfahren für die Zulassung zum Aufstieg und zur beruflichen Entwicklung, bei denen die Eignung und Befähigung für die Wahrnehmung von Aufgaben der höheren Laufbahn oder Laufbahngruppe überprüft werden.

Bedauerlich ist, dass der Gesetzgeber in § 92a LBG NRW die Chance vertan hat, der Frauenförderung klarstellend den Stellenwert im Sinne des § 19 Abs. 6 LBG NRW zu geben,⁴⁸ der ihr gebührt. Dazu hätte der Gesetzgeber „nur“ eine Entscheidung des BVerwG einbeziehen müssen.⁴⁹ *„Sind Bewerber sowohl im Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilung als auch in der Beurteilung der im Anforderungsprofil als maßgeblich benannten Kriterien [...] im Wesentlichen gleich bewertet worden, muss der Dienstherr im Auswahlverfahren die für die Stellenvergabe wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter [...] und Differenzierungen in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen [...]. Ältere dienstliche Beurteilungen, die nicht den aktuellen, sondern einen bereits zurückliegenden Zeitraum betreffen, sind in der Senatsrechtsprechung als "zusätzliche Erkenntnismittel" charakterisiert worden, die berücksichtigt werden "können" [...]. Ein Rückgriff auf darin enthaltene Aussagen ist erforderlich, soweit ihnen noch*

⁴⁷ von der Weiden, jurisPR-BVerwG 21/2025 Anm. 3; BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Leitsätze 2,1 und Rn. 22 ff.

⁴⁸ Siehe vertiefend zur Frauenförderung als Hilfskriterium bereits Schrapper/Günther, LBG NRW, 3. Auflage 2021, § 19, Rn. 45-49.

⁴⁹ BVerwG, Beschluss vom 13. Mai 2025 – 2 VR 5.24 –, BVerwGE 185, 373-385; Leitsatz und Gründe in: NVwZ 2025, 1180-1183; ZBR 2025, 305-308; DRiZ 2025, 430-431.

Aussagekraft für die aktuell zu treffende Auswahlentscheidung zukommt [...]. Das ist insbesondere der Fall, wenn in der aktuellen dienstlichen Beurteilung nicht alle für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Merkmale beurteilt worden sind - etwa, wenn der Beamte auf seinem derzeitigen Dienstposten keine Führungsaufgaben mehr wahrnimmt und sich hierzu daher keine Aussagen in der aktuellen dienstlichen Beurteilung finden. In diesen Fällen sind auch die Aussagen früherer dienstlicher Beurteilungen heranzuziehen, um die Eignung der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle beurteilen zu können. Die Notwendigkeit des Rückgriffs auf ältere dienstliche Beurteilungen kann auch erforderlich sein, wenn die Dauerhaftigkeit des erreichten Leistungsniveaus im Einzelfall fraglich erscheint [...]. An diesem Vorrang der leistungsbezogenen Erkenntnismittel ändern die bestehenden Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern nichts. Auch die Vorgabe in § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BGleIG [entspricht inhaltlich trotz anderem Wortlaut § 19 Abs. 6 LBG NRW] ist weder darauf gerichtet noch dazu geeignet, den materiellen Bezugspunkt der dienstrechtlichen Auswahlentscheidungen zu verschieben [...]. Die Geltung des Grundsatzes der Bestenauswahl nach Art. 33 Abs. 2 GG wird weder durch den Verfassungsgrundsatz der Förderung der Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) noch durch das Bundesgleichstellungsgesetz eingeschränkt [...]. Folgerichtig sieht § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BGleIG [bzw. § 19 Abs. 6 LBG NRW] "nur" vor, dass die Dienststelle Frauen, wenn sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind, beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen hat. Mit dieser Formulierung wird bewusst und in Anlehnung an Art. 33 Abs. 2 GG auf die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Bezug genommen [...]. Auch nach dem Willen des Gesetzgebers des Bundesgleichstellungsgesetzes sind daher weiterhin Eignung, Befähigung und fachliche Leistung die maßgeblichen Kriterien für die Vergabe öffentlicher Ämter. Erst bei Vorliegen einer gleichen Qualifikation darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium das Geschlecht hinzugezogen werden [...]. Ausgehend hiervon genügt die angegriffene Auswahlentscheidung den rechtlichen Anforderungen, obwohl ein Rückgriff auf ältere dienstliche Beurteilungen unterblieben ist.⁵⁰

Zusammengefasst bedeutet dies, dass eine Prüfereihenfolge bei Auswahlentscheidungen zu berücksichtigen ist: In der Stufe 1 ist das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu vergleichen.

⁵⁰ BVerwG, Beschluss vom 13. Mai 2025 – 2 VR 5.24 –, juris Rn. 30 – 33.

Soweit erforderlich ist bei einem Gleichstand in der Stufe 2 die Ausschärfung/Ausschöpfung der aktuellen dienstlichen Beurteilungen inhaltlich vorzunehmen. Danach sind in der Stufe 3 sonstige leistungsbezogene Gesichtspunkte und Erkenntnisquellen, insbesondere ältere dienstliche Beurteilungen in den Blick zu nehmen.⁵¹ „Liegt ein Fall der Unterrepräsentation von Frauen [nach § 19 Abs. 6 LBG NRW] vor, endet der Qualifikationsvergleich [grundsätzlich] bei der Ausschärfung/Ausschöpfung der aktuellen dienstlichen Beurteilungen und nicht erst nach Auswertung auch der früheren [...] dienstlichen Beurteilungen.“⁵² Etwas anderes gilt nur, wenn eine Auswertung der älteren dienstlichen Beurteilungen aufgrund einer der bereits beschriebenen Fallgruppen gegeben ist.⁵³

Festzuhalten ist abschließend Folgendes: Die Rechtsprechung über die zulässigen Grenzen von (unmittelbar mitentscheidenden) Auswahlinstrumenten, welche die dienstliche Beurteilung (in Teilen) ergänzen oder sogar ersetzen könnten, wird sich in den nächsten Jahren vermutlich stetig entwickeln. Behörden sind also gut beraten, wenn sie hier „konservativ“ verfahren und möglichst rechtsicher die Entwicklungen der Rechtsprechung im Sinne eines Best Practice abwarten. Das BVerwG mahnt nicht umsonst an, dass die „Einbeziehung von Prüfungen, Tests, Bewerbungsgesprächen oder anderen Assessmentverfahren in offenkundiger Weise“ nur auf einer Momentaufnahme beruhen und von der Einschätzung des zur Durchführung berufenen Gremiums geprägt sind. „Solche Auswahlinstrumente sind [...] fehleranfällig.“⁵⁴

II. Schlaganfall im Vorbereitungsdienst: Die gesundheitlichen Anforderungen aus Sicht des BVerwG

Die körperliche Eignung von Beamtinnen und Beamten ist insbesondere für den Polizeivollzugsdienst und den feuerwehrtechnischen Dienst mit

⁵¹ Dazu vertiefend von der Weiden, jurisPR-BVerwG 20/2025 Anm. 3, C. V.

⁵² Dazu vertiefend von der Weiden, jurisPR-BVerwG 20/2025 Anm. 3, C. VI.

⁵³ BVerwG, Beschluss vom 13. Mai 2025 – 2 VR 5.24 –, juris Rn. 31: Fallgruppe 1: Ein Rückgriff auf in älteren Beurteilungen enthaltene Aussagen ist erforderlich, soweit ihnen noch Aussagekraft für die aktuell zu treffende Auswahlentscheidung zukommt. Fallgruppe 2: Die Notwendigkeit des Rückgriffs auf ältere dienstliche Beurteilungen kann auch erforderlich sein, wenn die Dauerhaftigkeit des erreichten Leistungsniveaus im Einzelfall fraglich erscheint. Dazu vertiefend von der Weiden, jurisPR-BVerwG 20/2025 Anm. 3, C. VI.

⁵⁴ BVerwG, Beschluss vom 20. Mai 2025 – 2 VR 3.25, juris Rn. 36,37.

Blick auf eine Verbeamtung und die Dienstfähigkeit von besonderer Bedeutung. Hierzu hat das BVerwG in einem komplexen Fall eines 22-jährigen Polizeikommissaranwärters entschieden, der im Vorbereitungsdienst durch eine Durchblutungsstörung einen Schlaganfall erlitten hatte.⁵⁵ Das Risiko eines erneuten Schlaganfalls bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wurde gutachterlich mit 35 v.H. angenommen. Das Land hielt den Anwärter nicht mehr für uneingeschränkt polizeidienstfähig. Der Anwärter erstritt dennoch die Aufnahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, was im Ergebnis nicht wenige Lesende überraschen könnte. Gilt für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst nicht ein strengerer Maßstab bei der körperlichen Eignung als beim allgemeinen Verwaltungsdienst?⁵⁶ Die Entscheidung des BVerwG beantwortet diese Frage. Da die Entscheidung auf andere Beamtinnen und Beamten vor allem bei den Feuerwehren in Teilen übertragen werden kann, wird sie für die Personalpraxis aufbereitet.

1. Sachverhalt

Das BVerwG hatte über die gesundheitlichen Anforderungen an einen Bewerber für den Polizeidienst zu entscheiden.⁵⁷ Der Kläger wurde unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf als Polizeikommissaranwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt. Im Juli 2019 erlitt er einen Schlaganfall durch eine Durchblutungsstörung. Die Ursache für den Schlaganfall konnte jedoch nicht eindeutig geklärt werden, es wurde ein Hirnsubstanzdefekt sowie eine Faktor-V-Mutation festgestellt. Im Anschluss an seine Genesung konnte der Kläger den Vorbereitungsdienst (inkl. aller Sportleistungen) erfolgreich abschließen. Das beklagte Land lehnte die Übernahme des Klägers in das Beamtenverhältnis auf Probe jedoch ab. Der Kläger sei wegen erhöhter Gefahr eines erneuten Schlaganfalls nicht mehr uneingeschränkt polizeidienstfähig. Der dagegen gerichtete Widerspruch des Klägers blieb ohne Erfolg.

„Das Verwaltungsgericht hat durch Einholung eines medizinischen Sachverständigengutachtens Beweis erhoben und den Beklagten verpflichtet, den Kläger unter Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe in den Polizeivollzugsdienst einzustellen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Oberverwal-

tungsgericht das Urteil des Verwaltungsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen. Der Kläger habe weder einen Anspruch auf Einstellung in den Polizeivollzugsdienst noch auf erneute Entscheidung über diesen Antrag unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts. Aktuell lägen beim Kläger keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen mehr vor. Auch sei nicht davon auszugehen, dass der Kläger vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden müsse oder infolge einer chronischen Erkrankung über Jahre hinweg ausfallen und deshalb insgesamt eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen werde. Eine Polizeidienstuntauglichkeit sei allerdings auch dann anzunehmen, wenn bei einem Bewerber, bezogen auf die Normalbevölkerung, das deutlich erhöhte Risiko für den Eintritt einer solchen Erkrankung bestehe, deren Auftreten in besonderen Einsatzlagen eine Gesundheitsgefahr für den Polizeivollzugsbeamten selbst oder für Dritte darstellen könne. Das Risiko, bei einer zu seiner Dienstlaufbahn gehörenden Einsatzsituation einen erneuten Schlaganfall zu erleiden, sei beim Kläger (mit 1,9 %/Jahr) gegenüber der Normalbevölkerung (0,005 %/Jahr) ganz deutlich (um das 380-fache) erhöht. Das Entsprechende gelte für die zusätzlich beim Kläger diagnostizierte Mutation nebst weiterer Faktoren für die Erhöhung des Risikos einer Thrombose.

Zur Begründung der vom Oberverwaltungsgericht zugelassenen Revision trägt der Kläger vor: Nach der Rechtsauffassung des Berufungsgerichts führe bereits die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe zur Verneinung der gesundheitlichen Eignung des Bewerbers, obwohl der Maßstab der überwiegenden Wahrscheinlichkeit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht erreicht sei. Die Forderung, dass bei einem Bewerber für den Polizeidienst kein deutlich erhöhtes Risiko für den Eintritt einer Erkrankung bestehen dürfe, setze eine entsprechende gesetzliche Regelung voraus, an der es fehle.“⁵⁸

2. Entscheidungsgründe

Das BVerwG hat im Sinne des Klägers entschieden:

„Die Revision des Klägers ist begründet. Das Berufungsurteil verletzt visibles Recht. Das Oberverwaltungsgericht vertritt die Auffassung, bei einem Bewerber für den Polizeidienst, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt gesundheitlich geeignet und bei dem weder die Versetzung in den Ruhestand

⁵⁵ BVerwG Urteil vom 13. Februar 2025 - BVerwG 2 C 4.24; NVwZ 2025, 1017; ZBR 2025, 311; von der Weiden, jurisPR-BVerwG 12/2025 Anm. 5; Class, SächsVBI 2025, V-VI.

⁵⁶ Bode-Weßnick, jM 2025, 247-249.

⁵⁷ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 - 2 C 4.24 -, zum Tatbestand siehe juris Rn. 1-6.

⁵⁸ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 - 2 C 4.24 -, zum Tatbestand siehe juris Rn. 3,4.

wegen Dienstunfähigkeit noch der Eintritt regelmäßiger und erheblicher krankheitsbedingter Ausfallzeiten überwiegend wahrscheinlich ist, sei zusätzlich zu prüfen, ob das deutlich erhöhte Risiko für den Eintritt solcher Erkrankungen besteht, deren Auftreten in besonderen Einsatzlagen eine Gesundheitsgefahr für den Polizeibeamten selbst oder für Dritte darstellen kann. Die Annahme einer solchen "dritten Prüfungs-Stufe" ist mit Art. 33 Abs. 2 GG und § 9 BeamStG [...] unvereinbar.⁵⁹

„1. Für die Beurteilung der Frage, ob aktuell gesundheitlich geeignete Bewerber voraussichtlich wegen einer Vorerkrankung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze polizeidienstunfähig werden, ist kein anderer Prognosemaßstab anzuwenden als bei Bewerbern für den allgemeinen Verwaltungsdienst.“⁶⁰

„Ist der Bewerber im Zeitpunkt der Einstellungsuntersuchung gesundheitlich in der Lage, in allen Bereichen des Polizeidienstes verwendet zu werden, ist er gegenwärtig voll polizeidienstfähig. Ein erhöhtes Risiko künftiger Verwendungseinschränkungen genügt dann nicht, um die volle Verwendbarkeit und damit die gesundheitliche Eignung des Bewerbers im aktuellen Zeitpunkt zu verneinen [...]. Ob sich eine bei dem Bewerber vorhandene, derzeit nicht akute gesundheitliche Vorbelastung während der künftigen Amtstätigkeit realisieren könnte, ist keine Frage der aktuellen gesundheitlichen Eignung, sondern der prognostischen Beurteilung künftiger Entwicklungen [...]. Bei einem gegenwärtig voll polizeidienstfähigen Bewerber kann die gesundheitliche Eignung aber nur verneint werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt der Polizeidienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist [...]. Ein strengerer Maßstab gerade für den Polizeidienst kann den normativen Vorgaben nicht entnommen werden.“⁶¹

„2. Die Beweislast für seine aktuelle gesundheitliche Eignung trägt der Bewerber. Dagegen trägt der Dienstherr die Beweislast für die Voraussetzungen der Prognose, der Bewerber werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit [= Eintritt des Ereignisses mit einer Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 v.H.] vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze polizei-

dienstunfähig.“⁶²

„Die gesundheitliche Eignung zum Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses ist eine Voraussetzung für die Einstellung. Dementsprechend ist der Bewerber mit dem Risiko belastet, wenn sich - ungeachtet der Pflicht des Gerichts zur Aufklärung des Sachverhalts von Amts wegen (§ 86 Abs. 1 Satz 1 VwGO) und nach Ausschöpfung aller ihm dazu möglichen Erkenntnismittel - nicht aufklären lässt, ob er aktuell in gesundheitlicher Hinsicht geeignet ist [...]. Wie dargelegt, setzt die Anwendung der Prognose die derzeitige Dienstfähigkeit des Bewerbers voraus. Die auf die gesetzliche Altersgrenze bezogene Prognose kann dazu führen, dass die gesundheitliche Eignung des Bewerbers ungeachtet seines derzeitigen positiven Zustands im Hinblick auf eine nachteilige gesundheitliche Prädisposition oder eine bekannte Vorerkrankung zu verneinen ist. Da es sich bei der Prognose um einen Umstand handelt, der einem aktuell gesundheitlich geeigneten Bewerber entgegengehalten werden kann, trägt der Dienstherr insofern die Beweislast. Es geht zu seinen Lasten, wenn der Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder der regelmäßigen erheblichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten nicht gelingt.

Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Auffassung gelten diese Maßstäbe auch für die gesundheitliche Eignung der Bewerber für den Polizeidienst. Bei der Beurteilung der Frage, ob aktuell gesundheitlich geeignete Bewerber voraussichtlich wegen einer Vorerkrankung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze polizeidienstunfähig werden, ist kein anderer Prognosemaßstab anzuwenden als bei Bewerbern für den allgemeinen Verwaltungsdienst.“⁶³

„Die vom Berufungsgericht angenommene "dritte Stufe" für die Prüfung der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers für den Polizeidienst mit dem zugrunde gelegten Maßstab des "deutlich erhöhten Risikos für den Eintritt einer solchen Erkrankung, deren Auftreten in besonderen Einsatzlagen eine Gesundheitsgefahr für den Beamten selbst oder für Dritte darstellen könne", entspricht im Übrigen nicht den Anforderungen des Bestimmtheitsgrundsatzes. Angesichts des Umstands, dass bei gesundheitlicher Ungeeignetheit des Bewerbers dessen aus Art. 33 Abs. 2 GG folgender Bewerbungsverfahrenanspruch unmittelbar untergeht, reicht die bloße Angabe, dass die Wahrscheinlichkeit eines -

⁵⁹ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Rn. 7.

⁶⁰ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Leitsatz 1.

⁶¹ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Rn. 30.

⁶² BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Leitsatz 2.

⁶³ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Rn. 27 – 29.

erneuten - Auftretens des medizinisch relevanten Vorfalls, hier des Schlaganfalls, beim Bewerber gegenüber der Normalbevölkerung erhöht ist - hier die 380-fach erhöhte Wahrscheinlichkeit -, nicht aus.“⁶⁴ [...]

„Unter Bezugnahme auf die oben dargestellten Grundsätze der Rechtsprechung des Senats zur Prognose bis hin zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hat das Berufungsgericht ferner festgestellt, es bestünden keine Anhaltspunkte für die Annahme, der Kläger werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder er werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zur Pensionierung über Jahre hinweg regelmäßig und in einem erheblichen Umfang krankheitsbedingt ausfallen. Das mit 35 v. H. angenommene Risiko eines erneuten Schlaganfalls bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, der zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit führen könnte, reicht für die Annahme der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht aus. Das Entsprechende gilt für die Feststellung zum Risiko eines erstmaligen epileptischen Anfalls bis zum Erreichen der Altersgrenze mit 13 v. H. und zur Gefahr einer tiefen Beinvenenthrombose bzw. Lungenembolie mit 6,6 v. H. Darüber hinaus hat das Berufungsgericht in Bezug auf das Risiko eines erneuten Schlaganfalls auch festgestellt, dass ein Infarkt-Rezidiv nicht zwangsläufig zu einer dauerhaften Einschränkung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit des Betroffenen führen muss.

Schließlich hat das Berufungsgericht auch festgestellt, dass die genannten besonderen Belastungen und Stresssituationen des Polizeidienstes, die in Nr. 1.2 der bundeseinheitlichen Verwaltungsvorschrift PDV 300 aufgeführt sind, die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Schlaganfalls nicht erhöhen. Gegen diese tatsächliche Feststellung des Berufungsgerichts, die das Revisionsgericht nach § 137 Abs. 2 VwGO bindet, hat der Beklagte eine Gegenrüge [...] nicht erhoben.“⁶⁵

3. Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis

Das BVerwG setzt in der Entscheidung seine bisherige Spruchpraxis aus dem Jahre 2013 zur gesundheitlichen Eignung im Sinne der Dienstfähigkeit

fort.⁶⁶ Danach ist folgendes zu beachten:

„Ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit [= Eintritt des Ereignisses mit einer Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 v.H.] vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist.“⁶⁷

„Die gesundheitliche Eignung fehlt auch, wenn er mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird.“⁶⁸

Auch für die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes oder des feuerwehrtechnischen Dienstes ergibt sich grundsätzlich nicht anderes. In NRW gibt es die Regelung des § 115 LBG NRW zur Dienstunfähigkeit von Polizeivollzugsbeamten. Dies Regelung regelt nicht die gesundheitliche Eignung eines Bewerbers.

Mit Blick auf die gesundheitliche Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern bestehen zwischen den Laufbahnen Unterschiede, welche körperliche Eignung an eine Verwendung in der jeweiligen Laufbahn zu stellen sind. Ein Beamter kann für die Aufgaben im allgemeinen Verwaltungsdienst zwar geeignet sein, er kann dennoch für den Polizeivollzugsdienst oder feuerwehrtechnischen Dienst ungeeignet sein. Die gesundheitlichen Anforderungen, denen ein Bewerber genügen muss, richten sich nach den Aufgaben, die mit der jeweiligen angestrebten Laufbahn verbunden sind. „Ist nach der körperlichen oder psychischen Konstitution eines Bewerbers die gesundheitliche Eignung nicht gegeben, kann er unabhängig von seiner fachlichen Eignung nicht verbeamtet werden.“⁶⁹ Dabei obliegt es dem Dienstherrn, die körperlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn zu bestimmen.⁷⁰

Zusammenfassend gilt folgendes:

Die Einstellung von Bewerbern in Laufbahnen mit besonderen Anforderungen an den Körper und die Gesundheit wird man nicht ohne weiteres mit einer

⁶⁴ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Rn. 31.

⁶⁵ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24 –, juris Rn. 39, 40.

⁶⁶ Zur früheren Rechtsprechung siehe im Sinne eines Überblicks: von der Weiden, jurisPR-BVerwG 12/2025 Anm. 5 unter C. I.

⁶⁷ BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 – 2 C 12.11 –, juris Leitsatz 2.

⁶⁸ BVerwG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – 2 C 16.12 –, juris Leitsatz 2.

⁶⁹ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24- juris Rn. 9.

⁷⁰ BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025 – 2 C 4.24- juris Rn. 10 f. auch zur „PDV 300“.

denkbaren Dienstunfähigkeit begründen können, wenn diese nicht von der bisherigen Spruchpraxis des BVerwG seit dem Jahre 2013 getragen wird. Es kommt dabei auf eine Prognoseentscheidung im Sinne der hinreichenden Wahrscheinlichkeit an. Der Eintritt des Ereignisses muss mit einer Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 v.H. zu erwarten sein.

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass der Bund und die Landesgesetzgeber aufgrund der Rechtsprechung ein Regelungserfordernis erkennen, um bei besonderen Gruppen von Beamten (Polizeibeamte, Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, Beamte des Justizvollzugs und des Abschiebungshaftvollzugs) künftig gesteigerte Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern zu normieren. Dabei sind Konstellationen zu erfassen, in denen ein deutlich erhöhtes Risiko für den Eintritt einer Erkrankung, deren Auftreten in besonderen Einsatzlagen eine Gesundheitsgefahr für den Beamten selbst oder für Dritte darstellen kann, gegeben ist.

III. Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten

Im Austausch mit der Praxis hat sich in den letzten Jahren beim Verfasser der Eindruck gefestigt, dass es bereits im Vorbereitungsdienst in Einzelfällen zu einer massiven Anhäufung an krankheitsbedingten Fehlzeiten kommen kann. In diesem Zusammenhang kam wiederholt die Frage auf, ob eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf angezeigt sein kann und wie möglichst gerichtsfest verfahren werden kann. Letztlich darf dabei nicht ausgespart werden, dass Vorbereitungsdienste in Einzelfällen wohl auch dazu ausgenutzt werden, die entsprechenden Anwärterbezüge zumindest für einen bestimmten Zeitraum „mitzunehmen“. Der Nachweis hierüber mag der Personalwirtschaft in der Praxis kaum gelingen. Im Kern geht es jedoch nicht um die Mitnahme von Anwärterbezügen, sondern allgemein um die Frage der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten.

Eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen ist daher für Behörden von Interesse, die Anwärterinnen und Anwärter im Vorbereitungsdienst ausbilden. Das OVG hatte im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes über die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten zu entscheiden.⁷¹ Es hat sich in der

Entscheidung auch dahingehend geäußert, ob und wie die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX in solchen Fallkonstellationen zu berücksichtigen sind. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, ob sich die Entscheidung als Blaupause für vergleichbare Fälle eignet.

1. Sachverhalt

In dem hier der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt geht es zusammengefasst um eine erfolglose Beschwerde einer Widerrufsbeamtin, die sich im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes gegen ihre Entlassung wendet.⁷² Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf erfolgte nach Maßgabe des § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamStG. Danach ist eine Entlassung per Verwaltungsakt der Ausbildungsbehörde jederzeit möglich. Nach Satz 2 der Regelung soll jedoch die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden. Es kommt also grundsätzlich auf die Ermessensausübung der Behörde an.

Fraglich war in dem konkreten Verfahren, ob die Möglichkeit der Ableistung des Vorbereitungsdienstes auch in Fällen einer lang andauernden Erkrankung zu erfolgen hat, wenn die aktive Teilnahme am Vorbereitungsdienst nicht gegeben ist. Fraglich war auch, ob das Unterbleiben eines Angebots zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements entsprechend § 167 Abs. 2 SGB IX zur Fehlerhaftigkeit der Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst führt.⁷³

2. Entscheidungsgründe

Der 6. Senat des OVG NRW hat wie folgt entschieden: „Ein Widerrufsbeamter kann entlassen werden, wenn er wegen seines Gesundheitszustands auf unabsehbare Zeit an der Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes und der Ablegung der Prüfung gehindert ist.“⁷⁴

„Nach § 23 Abs. 4 S. 1 BeamStG kann ein Beamter auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Das dem Dienstherrn eingeräumte Ermessen wird durch § 23 Abs. 4 Satz 2 BeamStG eingeschränkt. Hiernach

2025, 187-192 (Leitsatz und Gründe); NVwZ-RR 2025, 1004-1007 (Leitsatz und Gründe).

⁷² Im Verfahrensgang vorgehend VG Gelsenkirchen, Beschluss vom 13. Dezember 2024, 1 L 1591/24.

⁷³ von Roetteken, jurisPR-ArbR 24/2025 Anm. 9, A. Problemstellung.

⁷⁴ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Leitsatz 2.

⁷¹ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris, DÖD 2025, 129-134 (Leitsatz und Gründe); DÖD

soll Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden. Daher ist die Entlassung eines Widerrufsbeamten nur dann ermessensfehlerfrei möglich, wenn die tragenden Ermessenserwägungen mit dem Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes in Einklang stehen. Dies ist anerkanntermaßen der Fall, wenn der Widerrufsbeamte wegen seines Gesundheitszustands auf unabsehbare Zeit an der Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes und der Ablegung der Prüfung gehindert ist. Dabei kommt es nicht darauf an, auf welche Ursachen dieser Zustand zurückzuführen ist. Maßgebend ist, dass der Zweck des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses auf unabsehbare Zeit nicht erreicht werden kann. Das Beamtenverhältnis auf Widerruf dient der Ausbildung und nicht der Unterhaltssicherung. Widerrufsbeamte können nicht verlangen, auf unabsehbare Zeit im Vorbereitungsdienst zu bleiben und Unterhaltsleistungen zu erhalten, obwohl sie das Ausbildungsziel aus gesundheitlichen Gründen nicht erreichen können. [...] Es genügen ernsthafte Zweifel daran, ob der Beamte das Ziel des Vorbereitungsdienstes erreichen kann. [...] Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung ist die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung maßgeblich [...].⁷⁵

Das Gericht kommt zu der Einschätzung, dass hier ein die Entlassung rechtfertigender Sachgrund in Form des atypischen Falles der Verhinderung auf unabsehbare Zeit vorgelegen hat und keine Ermessensfehler der Behörde erkennbar sind. „Zum Zeitpunkt des Erlasses der Entlassungsverfügung vom 24.7.2024 war die Annahme, die Antragstellerin sei aus gesundheitlichen Gründen auf unabsehbare Zeit an der Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes und der Ablegung der Prüfung gehindert, berechtigt. Bereits aus der Dauer der Erkrankung - einer Krankheitsphase zwischen dem 15.11.2021 und dem 9.5.2022 sowie sodann einer durchgängigen Dienstunfähigkeit seit dem 14.9.2022, also seit annähernd zwei Jahren - ergaben sich durchgreifende Zweifel daran, dass die Antragstellerin ihre Dienstfähigkeit innerhalb eines absehbaren Zeitraums wiedererlangen würde. Dem Antragsgegner lagen keine Erkenntnisse bzw. Bescheinigungen vor, mit denen die Zweifel an einer absehbaren Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Antragstellerin hätten ausgeräumt werden können. [...].“⁷⁶

⁷⁵ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 11-16.

⁷⁶ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 17-18.

Des Weiteren hatte das OVG NRW darüber zu entscheiden, ob die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX auch auf Beamte anwendbar sind. Dies hat es bejaht:

„Nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX klärt der Arbeitgeber, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). [...] Die Vorschrift findet auch auf Beamte Anwendung [m.w.N.].⁷⁷

Das Vorbringen der entlassenen Beamtin, die Ausbildungsbehörde habe ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX verweigert bzw. ein Wiedereingliederungsverfahren zu Unrecht nicht durchgeführt, führt jedoch nicht zur Rechtswidrigkeit der Entlassungsverfügung, insbesondere liegen keine Ermessensfehler vor.⁷⁸

„Ein betriebliches Eingliederungsmanagement und das Verfahren zur Entlassung eines Widerrufsbeamten stehen in den Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten in einem zeitlich gestaffelten Stufenverhältnis zueinander.“⁷⁹

Die Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX ist „systematisch mit den beamtenrechtlichen Vorschriften in Einklang zu bringen, namentlich § 23 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BeamtStG. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement und das Verfahren zur Entlassung eines Widerrufsbeamten stehen in den Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten in einem zeitlich gestaffelten Stufenverhältnis zueinander. Während das betriebliche Eingliederungsmanagement als frühzeitiges Instrumentarium auf die Wiederherstellung und künftige Sicherung der ordnungsgemäßen Durchführung des Vorbereitungsdienstes und auf die Vermeidung einer Dienstunfähigkeit zielt, knüpft das dienstrechtliche Instrumentarium der Entlassung bzw. Zuruhesetzung an eine gesundheitsbedingte Dienstunfähigkeit an. Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX kann daher als Ausdruck und Konkretisierung der Fürsorgepflicht verstanden

⁷⁷ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 21-23.

⁷⁸ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 19.

⁷⁹ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Leitsatz 4.

werden. Der Dienstherr muss bereits zu einem frühen Zeitpunkt, überwacht und unterstützt durch den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung, die Initiative ergreifen und ein gesetzlich vorgegebenes Suchverfahren zur Überwindung der bestehenden Probleme anbieten. Kann damit keine Verbesserung erzielt werden, schließt sich ein dienstrechtliches Verfahren mit dem dort vorgesehenen Instrumentarium an. [...]“⁸⁰

„Ein unterlassenes bzw. defizitäres betriebliches Eingliederungsmanagement hat keinerlei Einfluss auf die Frage, ob die Tatbestandsmerkmale von § 23 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BeamtStG vorliegen. Dafür, dass die (vorherige) ordnungsgemäße Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements Voraussetzung dieser Rechtsgrundlage auf Tatbestandsseite wäre, gibt der Wortlaut nichts her. Auch in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung - diese Einschätzung muss für das öffentliche Dienstrecht erst recht gelten - ist anerkannt, dass das Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX nicht Wirksamkeitsvoraussetzung einer arbeitsrechtlichen Kündigung ist, sondern arbeitgeberseitige Fehler in diesem Verfahren lediglich die Beweislastverteilung in einem Kündigungsprozess beeinflussen. [...] Das gesetzliche Regelungsgefüge sieht - auch systematisch - eine Verzahnung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und des beamtenrechtlichen Entlassungsverfahrens nicht vor. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist kein Verfahrensschritt des Entlassungsverfahrens. Es dient - wie dargetan - dazu, (weitere) krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden, während das Entlassungsverfahren an solche gerade anknüpft. [...] Es ist von der Beschwerde nicht dargelegt, dass ein unterlassenes bzw. defizitäres betriebliches Eingliederungsmanagement die Entlassungsverfügung ermessensfehlerhaft gemacht hätte. Nach § 114 Satz 1 VwGO ist das Gericht insoweit auf die Prüfung beschränkt, ob die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht worden ist. Es ist schon nicht ohne Weiteres ersichtlich, dass ein Verstoß gegen § 167 Abs. 2 SGB IX - sein Vorliegen hier unterstellt - zum Kreis relevanter Ermessensgesichtspunkte im Rahmen der Entlassungsverfügung nach § 23 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BeamtStG gehören würde. Denn § 167 Abs. 2 SGB IX begründet nach der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung keinen Anspruch des Betroffenen. [...] Es handelt sich um eine bloße Verfahrensregelung, die jedenfalls für sich genommen keinen

⁸⁰ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 24, 25.

Anspruch auf Wiedereingliederung vermittelt, sondern auf die Erarbeitung einer Lösung zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit zielt. [...] Ermessensfehler folgen auch nicht aus einer unterlassenen Wiedereingliederung nach § 2 Abs. 6 Satz 1 AZVO NRW. Nach dieser Vorschrift kann einer Beamtin oder einem Beamten im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). Die Norm kann gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3, Abs. 3 AZVO auch für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen Anwendung finden. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Möglichkeit einer Wiedereingliederung im vorstehenden Sinn auch für Widerrufsbeamte gilt. Jedenfalls gelten die vorstehenden Ausführungen *mutatis mutandis*: Auch eine Wiedereingliederung nach § 2 Abs. 6 Satz 1 AZVO soll eine Rückkehr in den Dienst ermöglichen, stellt aber keine Heilmaßnahme dar. Ist ein Widerrufsbeamter auch nach Ablauf einer geplanten, aber nicht durchgeführten Wiedereingliederung noch dienstunfähig, lässt das nicht aus sich heraus darauf schließen, bei erfolgter Wiedereingliederung wäre die Dienstfähigkeit wiederhergestellt worden. Das Ermessen des Antragsgegners war auch nicht dadurch eingeschränkt, dass ein fürsorgepflichtwidriges oder sonst rechtswidriges Verhalten seiner Bediensteten die Erkrankung der Antragstellerin zurechenbar hervorgerufen hätte [, dafür fehlt hier der Nachweis].“⁸¹

Aus dem Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements folgt für sich betrachtet danach nicht die Rechtswidrigkeit der Entlassung aus dem Widerrufsbeamtenverhältnis.⁸²

3. Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des OVG NRW kann durchaus als Blaupause dienen, wenn es um die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf nach Maßgabe des § 23 Abs. 4 S. 1 BeamtStG geht. Schließlich soll nach § 23 Abs. 4 S. 2 BeamtStG grundsätzlich die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden. Es kommt also grund-

⁸¹ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 26-40.

⁸² OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Leitsatz 5, dazu vertiefend Rn. 44 ff.

sätzlich auf die Ermessensausübung der Behörde an, hier in einem atypischen Fall:

Aufgrund der lag andauernden Erkrankung (nahezu zwei Jahre) war die aktive Teilnahme am Vorbereitungsdienst nicht gegeben. Zum Zeitpunkt des Erlasses der Entlassungsverfügung war die Annahme, die betroffene Beamtin sei aus gesundheitlichen Gründen auf unabsehbare Zeit an der Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes und der Ablegung der Prüfung gehindert, aus Sicht des OVG NRW berechtigt. Es ergaben sich durchgreifende Zweifel daran, dass die Beamtin ihre Dienstfähigkeit innerhalb eines absehbaren Zeitraums wiedererlangen würde, wobei diese Zweifel nicht ausgeräumt werden konnten.⁸³ In vergleichbaren Fällen in der Praxis ist eine Entlassung sinnvoll und angezeigt.

Fraglich war in dem atypischen Fall jedoch auch, ob das Unterbleiben eines Angebots zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements entsprechend § 167 Abs. 2 SGB IX zur Fehlerhaftigkeit der Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst führt. Behörden habe die Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX zu beachten, da das betriebliche Eingliederungsmanagement auch auf Beamte anwendbar ist.⁸⁴ Eine Missachtung dessen wird von den Verwaltungsgerichten und auch vom OVG NRW im Zweifel als irrelevant eingestuft, wobei zu beachten ist, dass die bisherige Rechtsprechung des BVerwG⁸⁵ zur Relevanz von § 167 Abs. 2 SGB IX nur in Bezug auf Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vorliegt, nicht aber zu Entlassungen, die nach pflichtgemäßem Ermessen verfügt werden.⁸⁶ Es bleibt daher fraglich, ob und wie das BVerwG in dem Fall des OVG NRW entscheiden wird. „Praktisch“ werden sich solche Fälle aber regelmäßig im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes bzw. hier im Sinne einer Eilbeschwerde durch die Entscheidung eines OVG erledigen. Nur im Falle eines Hauptsachverfahrens dürfte ein solcher Streit das BVerwG überhaupt erreichen. Zumindest bis zur Ebene des OVG NRW kann daher anhand der Entscheidung eine gericht-

festen Verfahrensweise aufgezeigt werden. Es erscheint aber wahrscheinlich, dass das BVerwG hier ebenso entscheiden wird, da das OVG NRW sich systematisch betrachtet von nachvollziehbaren Erwägungen hat leiten lassen.

IV. Eingeschränkte gerichtliche Kontrolle der Gerichte bei der Wahl von hauptamtlichen Beigeordneten

Seit dem 07.06.2025 ist bei der Übernahme eines kommunalen Wahlamtes durch Beamtinnen und Beamte die neue Regelung des § 119a LBG NRW zu beachten.⁸⁷ Dieser regelt landesrechtlich das Ruhen eines bestehenden Beamtenverhältnisses kraft Gesetzes für den Fall, dass eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder Probe ein kommunales Wahlbeamtenverhältnis i.S.d. §§ 118, 119 LBG NRW antritt.⁸⁸ Der Gesetzgeber in NRW hat damit die Möglichkeit geschaffen, nach Beendigung des Wahlbeamtenverhältnisses auf eigenen Antrag in das vormalige Beamtenverhältnis -im Sinne einer Besitzstandswahrung- zurückzukehren.

Aufgrund der Anzahl an Stellen für kommunale Wahlbeamte im Verhältnis zu anderen Stellen im öffentlichen Dienst kommt es nicht häufig zu höchstgerichtlicher Rechtsprechung. Dennoch kann hier in der Praxis Unmut drohen, wenn es zu nicht gerichtsfesten Auswahlentscheidungen bei der Wahl von Beigeordneten (§ 71 GO NRW) kommt. Aus diesem Grund wird hier eine Entscheidung des BVerwG vorgestellt,⁸⁹ die im Schrifttum nachvollziehbar Beachtung gefunden hat.⁹⁰

1. Sachverhalt

Der der Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt wird hier vereinfacht zusammengefasst. Der Kläger und fünf weiteren Personen bewarben sich bei der beklagten baden-württembergischen

⁸³ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 17-18.

⁸⁴ OVG NRW, Beschluss vom 25. April 2025 – 6 B 1220/24 –, juris Rn. 22-23.

⁸⁵ BVerwG, Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13 –, juris. Die Verpflichtung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, gilt auch bei Beamten, wobei die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit ist, siehe dazu Leitsatz 1 und Rn. 46-52.

⁸⁶ von Roettenken, jurisPR-ArbR 24/2025 Anm. 9, D. Auswirkungen für die Praxis.

⁸⁷ Zum Fortbestehen des Beamtenverhältnisses bei Übernahme eines kommunalen Wahlamtes, siehe LT- Drs. 18/12817, S. 3, 114.

⁸⁸ Abweichend von § 22 Abs. 2 S. 1 BeamStG.

⁸⁹ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 - 2 C 12.24.

⁹⁰ von der Weiden, jurisPR-BVerwG 19/2025 Anm. 2, BVerwGE 185, 277-286 (Leitsatz und Gründe); VBIBW 2025, 506-508 (Leitsatz und Gründe); IÖD 2025, 194-198 (Leitsatz und Gründe); Städte- und Gemeinderat 2025, Nr. 9-10, 36-37 (red. Leitsatz und Gründe); DVBI 2025, 1301-1304 (Leitsatz und Gründe), Bracher, DVBI 2025, 1304-1305 (Anmerkung); Class, SächsVBI 2025, II; Hoffmann, B. in: Schütz/Maiwald, Beamtenrecht - Kommentar, Dezember 2025, Kommentierung, 1. Allgemeines, Rn. 3; Schütz BeamtR ES/A II 1.4 Nr 286 (Leitsatz und Gründe); DÖV 2025, 850 (Leitsatz), VR 2025, 360 (Leitsatz).

Gemeinde auf die Stelle des Ersten Beigeordneten. Einer der Mitbewerber des Klägers hatte als Konkurrent (nachfolgend der Beigeladene) zu diesem Zeitpunkt bereits die Leitung des im Wesentlichen unverändert ausgeschriebenen Geschäftsbereichs inne. Ein Teil der Bewerber erhielt die Gelegenheit, sich und ihre Bewerbung persönlich vorzustellen, so auch der Kläger. Der Gemeinderat wählte danach im Dezember 2020 mit 15 Stimmen den Beigeladenen. Ein weiterer Bewerber erhielt sieben Stimmen. Der Kläger erhielt keine Stimme und wurde unmittelbar im Anschluss über den Ausgang der Wahl informiert. Einen Tag später bestellte die beklagte Gemeinde den Beigeladenen ein und ernannte ihn unter Aushändigung der Ernennungsurkunde zum Ersten Beigeordneten. Hiergegen hat der Kläger den Rechtsweg beschritten. Das VG hat seine Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hin hob der VGH BaWü die Ernennung des Beigeladenen zum Ersten Beigeordneten auf. In letzter Instanz hat das BVerwG wiederum das Berufungsurteil aufgehoben und die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt.⁹¹

2. Entscheidungsgründe

Die Revision der Gemeinde als Beklagten war begründet und hatte daher Erfolg. Nach Maßgabe der Rechtsprechung des BVerwG gilt folgendes: Die Wahl und die Ernennung „von kommunalen Beigeordneten unterliegen nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Da die Wahl auf einem Akt demokratischer Willensbildung beruht, ist der Wahlakt selbst einer inhaltlichen Kontrolle durch die Gerichte entzogen. Aus Art. 33 Abs. 2 GG ergibt sich aber ein Anspruch der Bewerber auf chancengleiche Ausgestaltung der der Wahl vorgelagerten Verfahrensschritte.“⁹²

Die Klage war insbesondere deshalb zulässig, weil das erforderliche Rechtsschutzinteresse gegeben und die Wahl des Klägers im Falle der erneuten Durchführung ernstlich möglich war.⁹³ Die Revision der Beklagten Gemeinde hatte dennoch Erfolg, da die Klage unbegründet war.⁹⁴

„Wahl und Ernennung von kommunalen Beigeordneten unterliegen nur einer eingeschränkten gericht-

lichen Kontrolle. Da die Wahl auf einem Akt demokratischer Willensbildung beruht, ist der Wahlakt selbst einer inhaltlichen Kontrolle durch die Gerichte entzogen. Aus Art. 33 Abs. 2 GG ergibt sich aber ein Anspruch der Bewerber auf chancengleiche Ausgestaltung der der Wahl vorgelagerten Verfahrensschritte (a). Die hieraus folgenden Anforderungen hat die Beklagte nicht verletzt (b).

a) Der Besonderheit der auf Wahl beruhenden Bestellung kommunaler Wahlbeamter ist auch im Rahmen der Anwendung des Art. 33 Abs. 2 GG [dem Grundsatz der Bestenauswahl] Rechnung zu tragen [...]. Hierbei ist zu gewärtigen, dass das Berufsbeamtenum und seine Regelungen auf den Lebenszeitbeamten ausgerichtet sind [...]. Der Grundsatz der lebenszeitigen Übertragung aller statusrechtlichen Ämter gilt jedoch nicht ausnahmslos. Bestimmte Beamtenverhältnisse sind traditionsgemäß aus dem geschützten Kernbereich des Art. 33 Abs. 5 GG herausgenommen und als Durchbrechungen des Lebenszeitprinzips anerkannt [...]. [Anerkannte] Ausnahme vom Lebenszeitprinzip ist u. a. der kommunale Wahlbeamte als Beamter auf Zeit. Seine Stellung wird durch seine politische Funktion charakterisiert, die den Grund für die zeitliche Befristung bildet. Seine Berufung erfolgt durch einen Akt demokratischer Willensbildung, der erneuert werden muss, wenn der Beamte nach Ablauf der Wahlperiode im Amt bleiben soll. [...]. Der Wahlakt (vgl. auch § 11 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c BeamStG) als Akt demokratischer, periodisch zu erneuernder Willensbildung ist das bestimmende Sachmerkmal, das den kommunalen Wahlbeamten - Bürgermeister, Landrat oder auch Beigeordneter - von dem Normalfall des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit unterscheidet [...]. Diese Besonderheiten sind auch im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG zu berücksichtigen. Die in Art. 33 Abs. 2 GG normierten Auswahlgrundsätze und der hierauf bezogene Bewerbungsverfahrenanspruch sind auf die Auswahlentscheidung bezogen [...]. Die Verpflichtung, die dem Dienstherrn aus dem Bewerbungsverfahrenanspruch der Bewerber erwächst, trägt demnach zwei Aspekten Rechnung. Der Dienstherr ist während eines laufenden Bewerbungsverfahrens nicht nur zur leistungsgerechten Auswahl, sondern auch zur chancengleichen Behandlung aller Bewerber im Verfahren verpflichtet [...]. Da aber die Bestellung des Beigeordneten Ergebnis einer „Auswahlentscheidung“ ist, die auf einem Akt demokratischer Willensbildung beruht, ist der Wahlakt selbst einer inhaltlichen Kontrolle durch die Gerichte entzogen. Dies hat auch das Berufungsgericht zutreffend erkannt und hierzu in rechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgeführt, dass das Ergebnis der Wahl auch

⁹¹ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 1-8 zum Tatbestand.

⁹² BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Leitsatz.

⁹³ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 10. Auf eine Vertiefung wird hier verzichtet.

⁹⁴ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 18.

keiner Begründung bedarf.⁹⁵

Die Modifikation des Art. 33 Abs. 2 GG bei Wahl und Besetzung entsprechender Ämter auf (staatlicher oder) kommunaler Ebene erstreckt sich jedoch nicht auf das der Wahl vorgelagerte Bewerbungsverfahren. In Konkurrenzsituationen kommt dem Gebot der Chancengleichheit entscheidende Bedeutung zu. Art. 33 Abs. 2 GG beinhaltet das Recht des Einzelnen auf chancengleiche Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens, was die chancengleiche Behandlung aller Bewerber im Verfahren bedingt. Dies schließt es aus, dass der Dienstherr Maßnahmen ergreift, die bei objektiver Betrachtung, d. h. aus der Sicht eines unbefangenen Beobachters, als eine Bevorzugung oder aktive Unterstützung eines Bewerbers erscheinen. Er darf nicht bestimmten Bewerbern Vorteile verschaffen, die andere nicht haben [...] und muss damit die Chancengleichheit einschränkende, nicht sachlich begründete Vorfestlegungen vermeiden [...]. Auch ein kommunales Wahlorgan ist an das Gebot der Chancengleichheit gebunden. Dieser strikt verfahrensbezogene Gewährleistungsgehalt des Art. 33 Abs. 2 GG ist darauf gerichtet, dem einzelnen Bewerber die Möglichkeit zu eröffnen, das Wahlgremium von seiner Person zu überzeugen. Verfahrensgestaltungen, die ohne sachlichen Grund von der allgemeinen Behandlung des Bewerberfeldes abweichen, verletzen hingegen den Bewerbungsverfahrensanspruch des Einzelnen. Dabei ist unerheblich, ob ein Verstoß gegen das aus Art. 33 Abs. 2 GG resultierende Gebot der Chancengleichheit in Konkurrenzsituationen die Wahl beeinflusst hat, weil diese geheim und die Wahlentscheidung nicht zu begründen ist.

Hiermit geht einher, dass den Mitgliedern des kommunalen Wahlgremiums in geeigneter Form die Möglichkeit eingeräumt werden muss, Einsicht in die nach Ausschreibung der Stelle des [...] eingegangenen Bewerbungsunterlagen zu nehmen. Trifft das Wahlgremium zudem - wie hier - eine Vorauswahl hinsichtlich derjenigen Bewerber, die für eine persönliche Vorstellung in öffentlicher Sitzung des Gemeinderats eingeladen werden, hat die Auswahl unter Anwendung sachlicher Kriterien und nach einheitlichen Grundsätzen zu erfolgen. Entsprechendes gilt in Bezug auf Ausgestaltung und Ablauf der Vorstellung der einzelnen Bewerber. Der hiermit korrespondierende Umfang gerichtlicher Kontrollmöglichkeiten schließt auch die Überprüfung mit ein, ob der Gewählte die gesetzlichen Voraussetzungen für das Wahlamt [...] und ein etwaig zwingendes Anforderungsprofil der ausgeschriebe-

nen Stelle erfüllt, mithin zur Wahl zuzulassen war.

Eine wie auch immer geartete (mittelbare) "Willkürkontrolle" der Wahlentscheidung findet dagegen nicht statt. Mithin verletzt auch die Annahme des Berufungsgerichts, die eigentliche (Aus-)Wahlentscheidung könne daraufhin überprüft werden, ob die anzuwendenden Rechtsbegriffe verkannt, ob von einem zutreffenden Sachverhalt ausgegangen, ob allgemeingültige Wertmaßstäbe außer Acht gelassen oder ob sachwidrige Erwägungen angestellt worden sind [...] revisibles Recht. Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung kann - wie sich aus Vorstehendem ergibt - allein die Wahrung des Gebots der Chancengleichheit und damit die Frage sein, ob die anzuwendenden Verfahrensvorschriften beachtet worden sind.⁹⁶

b) Entgegen der Annahme des Berufungsgerichts liegt ein Verstoß gegen den Anspruch des Klägers auf chancengleiche Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens und damit eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs nicht vor [...]. [Die] Gemeinderäte [erhielten] in Bezug auf die drei Bewerber, die sich wie der Kläger persönlich vorstellen durften, zur Sitzung am 16. Dezember 2020 eine Tischvorlage bestehend aus dem jeweiligen Anschreiben und den Lebensläufen; zudem hatten die Mitglieder des Gemeinderats Kenntnis davon, dass und welche Bewerbungsunterlagen existierten. Sie hatten außerdem die Möglichkeit, im Rahmen der Vorstellungsrunde Nachfragen zu den einzelnen Kandidaten zu stellen. Des Weiteren waren die Redezeiten der Bewerber zur persönlichen Vorstellung ihrer Dauer nach gleich bemessen. Ein Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrensanspruch des Klägers ergibt sich hieraus nicht. Die Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens lässt eine ungleiche Behandlung des Klägers im Vergleich zu den übrigen Bewerbern nicht erkennen.⁹⁷

„Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Klägers liegt auch im Übrigen nicht vor. Die Annahme des Berufungsgerichts einer den Bewerbungsverfahrensanspruch des Klägers verletzenden Voreingenommenheit der „Mehrheit des Gemeinderats aus Freien Wählern, Grünen und FDP“ bzw. von einer "Vorfestlegung der Mehrheitsfraktionen auf den Beigeladenen" trägt nicht dem Umstand Rechnung, dass die Rechtsordnung die institutionelle Befangenheit einer "Behörde" nicht kennt. Regelungen über den Ausschluss vom Verfahren und einer Besorgnis der Befangenheit (s.

⁹⁵ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 19-26.

⁹⁶ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 27-31.

⁹⁷ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 32-34.

§ 20 und § 21 LVwVfG BW, § 18 GemO BW) nehmen vielmehr stets den Einzelnen in den Blick [...]. Im Übrigen lässt sich aus dem Zuschnitt der neu geschaffenen Stelle eines Beigeordneten ohne das Hinzutreten weiterer Umstände keine "Voreingenommenheit" herleiten. Er war hier maßgeblich dem Umstand geschuldet, dass der Bürgermeister Änderungen an seiner Zuständigkeit nicht beabsichtigt hatte. Im Übrigen kann die Aufgabenzuteilung der Dienstposten jederzeit geändert werden; sie ist hier nachfolgend tatsächlich auch verändert worden. Entsprechendes gilt für die vom Berufungsgericht herangezogenen Erwägungen zur haushalterischen Belastung der neu geschaffenen Stelle. Abgesehen davon, dass auch insoweit nur auf die Äußerungen einzelner Gemeinderatsmitglieder abgestellt worden ist, wären entsprechende Vorstellungen nicht verbindlich. Auch dies wird durch den Umstand bestätigt, dass die Beklagte nachfolgend die freigewordene Stelle des Beigeladenen tatsächlich wieder besetzt hat.⁹⁸

3. Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis

Das Leistungsprinzip (Prinzip der Bestenauslese oder auch Prinzip der Bestenauswahl) im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG gilt nicht nur für Beamtinnen und Beamte, sondern insbesondere auch für die Wahl von Beigeordneten als hauptamtliche kommunale Wahlbeamte.

Die Wahl und die Ernennung von kommunalen Beigeordneten unterliegen nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle, da die Wahl anders als bei „normalen“ Beamtinnen und Beamten auf einem Akt demokratischer Willensbildung beruht. Daher ist der Wahlakt einer inhaltlichen Kontrolle durch die Gerichte entzogen und folgerichtig nicht begründungsbedürftig.

Zu beachten ist jedoch, dass sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ein Anspruch der Bewerberinnen und Bewerber für ein kommunales Wahlbeamtenverhältnis (§ 71 GO NRW) auf chancengleiche Ausgestaltung der der Wahl vorgelagerten Verfahrensschritte ergibt: „Das bezieht sich insbesondere auf die gleichheitsgerechte Möglichkeit der Vorlage von Bewerbungsunterlagen und deren Kenntnisnahmemöglichkeit und eine etwaige Vorauswahl der Bewerber für eine Vorstellung im Gemeinderat nach sachlichen und einheitlichen Kriterien. Der Gemeinderat als Institution kann nicht befangen sein, weil die Rechtsordnung keine institutionelle Befangenheit einer Behörde kennt. Vorfestlegungen in den Fraktionen

⁹⁸ BVerwG, Urteil vom 10. April 2025 – 2 C 12.24, juris Rn. 35-37.

oder das Anforderungsprofil einer neugeschaffenen Beigeordnetenstelle begründen im Regelfall keine Besorgnis der Befangenheit.“⁹⁹

Im Ergebnis bietet die Entscheidung des BVerwG Rechtssicherheit und Orientierung. Sie ermöglicht der Personalwirtschaft eine rechtssichere Ausgestaltung der Verfahren und wird in ähnlichen Konstellationen dazu beitragen können, dass der Rechtsweg nicht beschränkt wird, wenn dieser nach Maßgabe der Rechtsprechung (künftig) keinen Erfolg verspricht.

V. Die neue „drei Schritte-Prüfung“ des BVerfG im Besoldungsrecht

Das Besoldungs- und Versorgungsrecht wird im Bund und den Ländern immer komplexer und unübersichtlicher. Auch wenn sich das Besoldungs- und Versorgungsrecht durch den Föderalismus unterschiedlich entwickeln, ist eine Vergleichbarkeit in Teilen noch gegeben, wenn es um die Zusammensetzung und Höhe der Besoldung geht. Dafür tragen das Alimentationsprinzip und das Abstandsgebot als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtenrechts (Art. 33 Abs. 5 GG) Sorge.¹⁰⁰ Daran müssen sich Gesetzgeber orientieren, obgleich sie bei der Ausgestaltung einen weiten Gestaltungs- und Ermessensspielraum ausüben können. Gerichte können im Ergebnis dennoch darüber entscheiden, ob eine amtsangemessene Alimentation gegeben ist oder ob Beamtinnen und Beamte in ihrem grundrechtsgleichen Recht bzw. ihrem Anspruch auf amtsangemessene Alimentation verletzt sind.¹⁰¹

Das BVerfG hat in den letzten Jahren hierüber wiederholt entschieden und verschiedene Parameter festgelegt,¹⁰² wobei vor allem die Besoldung in Berlin mehrfach auf dem Prüfstand stand. Die Verfahren endeten hier regelmäßig mit einer „Schlappe“ des Gesetzgebers.¹⁰³

Erst jüngst entwickelte das BVerfG seine bisherige Rechtsprechung in einem Beschluss vom 17. September 2025 weiter fort. Auch hier stand wieder

⁹⁹ von der Weiden, jurisPR-BVerwG 19/2025 Anm. 2, D.

¹⁰⁰ Michaelis in: Michaelis/Buchmüller/Immich/Lostermann/Masuch, Personalrecht des Öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen, 1. Auflage 2025, Teil II, Rn. 540.

¹⁰¹ Michaelis in: Michaelis/Buchmüller/Immich/Lostermann/Masuch, Personalrecht des Öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen, 1. Auflage 2025, Teil II, Rn. 541, 540.

¹⁰² Zum Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau siehe Stuttmann, NVwZ 2020, Beilage 3, 83-89.

¹⁰³ Einen umfassenden Überblick über Entwicklungen und Verfahren bietet Schönenbroicher, NWVBI 2025, 274-277.

einmal die Besoldung des Landes Berlin auf dem Prüfstand¹⁰⁴ und endete zum dritten Mal mit einer Niederlage des Gesetzgebers vor dem BVerfG.¹⁰⁵ Die Rechtsprechung des BVerfG wird für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in besoldungsrechtlichen Verfahren künftig maßgeblich sein und daher auch Auswirkungen für NRW haben.¹⁰⁶

1. Sachverhalt

Der der Entscheidung zu Grunde liegende Sachverhalt wird hier vereinfacht zusammengefasst. Die Verfahren warfen die Frage auf, ob die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Land Berlin nach den Besoldungsordnungen A in den Jahren 2008 bis 2020 amtsangemessen war. Dazu fasst das BVerfG zunächst die Entwicklung der im prüfungsgegenständlichen Zeitraum maßgeblichen Besoldung im Wesentlichen zusammen.¹⁰⁷

Es geht dann auf die gerichtlichen Verfahren ein, wobei die Widersprüche als auch die Klagen vor dem Verwaltungsgericht Berlin jeweils erfolglos blieben. Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat zwei der Berufungsverfahren [...] mit im Wesentlichen gleichlautenden Beschlüssen ausgesetzt und dem BVerfG die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob die Besoldung in den Besoldungsgruppen A 7 für die Jahre 2009 bis 2016, A 8 für die Jahre 2013 bis 2016 und A 9 für das Jahr 2016 mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar seien. Die übrigen Berufungen blieben erfolglos; das BVerfG hat auf die Revisionen der Kläger mit im Wesentlichen gleichlautenden Beschlüssen dem BVerfG die Frage vorgelegt, ob die Besoldung im Land Berlin in den Besoldungsgruppen A 9 in den Jahren 2010 bis 2013, A 10 in den Jahren 2008 bis 2015, A 11 in den Jahren 2011 bis 2014 und A 12 in den Jahren 2010 bis 2015 mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar sind.¹⁰⁸ Das BVerfG hat die zulässigen Vorlagen auf sämtliche Besoldungsordnungen A des Landes Berlin sowie auf den Zeitraum vom 1.

Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2020 erweitert.¹⁰⁹

2. Entscheidungsgründe

Die Vorschriften über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsordnungen A des Landes Berlin der Jahre 2008 bis 2020 sind nach Maßgabe der Entscheidung des BVerfG „im tenorierten Umfang mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar.“¹¹⁰ Nachfolgend werden die wesentlichen Erwägungen des BVerfG herausgearbeitet:

„Angesichts der besonderen Bedeutung des Alimentationsprinzips für den demokratischen Rechtsstaat ist es Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts zu prüfen, ob die vom Gesetzgeber gewählte Ausgestaltung der Besoldung der Gestaltungsdirektive des in Art. 33 Abs. 5 GG enthaltenen Gebots amtsangemessenen Unterhalts gerecht wird. Der Gesetzgeber überschreitet die Grenzen seines Gestaltungsspielraums, wenn die Besoldung im Hinblick auf Zweck und Gehalt des Alimentationsprinzips evident unzureichend ist [...]. Ob dies der Fall ist, muss anhand einer zweistufigen Gesamtschau verschiedener, aus dem Alimentationsprinzip ableitbarer Kriterien beurteilt werden [...]; hinzu tritt das Gebot der Mindestbesoldung [...].“¹¹¹ Das Bundesverfassungsgericht erfüllt seinen Kontrollauftrag in Kooperation mit dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte [...]. Es hat dabei die eigene Rechtsprechung kritisch daraufhin zu überprüfen, ob sie auch in Zukunft die Gewähr dafür bieten wird, dass dem Beamten mit dem gerichtlichen Rechtsschutz ein wirksames Mittel zur Verfügung steht, um sein individuelles verfassungsmäßiges Recht auf einen „angemessenen Lebensunterhalt“ gerichtlich durchzusetzen [...]. Nur so kann dauerhaft die Vereinbarkeit des - für das deutsche Beamtenrecht grundlegenden - Streikverbots als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums mit Art. 11 EMRK gesichert werden (vgl. auch Lorse, ZBR 2024, S. 75 <83>). Dabei ist auch in Rechnung zu stellen, dass nach dem Fachrecht die prozessuale Risikoverteilung einseitig zulasten des Beamten ausgestaltet ist, weil dieser eine Erhöhung der Besoldung durch den Gesetzgeber nur auf dem Klagewege erwirken kann und sich als Einzelner einer gut ausgestatteten Ministerialbürokratie gegenübergestellt sieht. Deshalb müssen die der gerichtlichen Kontrolle

¹⁰⁴ BVerfG Beschluss vom 17. September 2025 - 2 BvL 20/17, 2 BvL 21/17, 2 BvL 5/18, 2 BvL 6/18, 2 BvL 7/18 2 BvL 8/18, 2 BvL 9/18.

¹⁰⁵ Siehe auch BVerfG Pressemitteilung Nr. 105/2025 vom 19. November 2025.

¹⁰⁶ Die nachfolgend aufbereitete Rechtsprechung wird in Musterwidersprüchen der Gewerkschaften bereit aufgeführt. Siehe z.B. Mustervordruck der Gewerkschaft der Polizei NRW, abrufbar unter <https://www.gdp.de/nrw/de/stories/2025/11/jetzt-erst-recht-musterwidersprueche-amtsangemessene-besoldung-versorgung-2025>, zuletzt abgerufen am 06.01.2025.

¹⁰⁷ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 2-22.

¹⁰⁸ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 23.

¹⁰⁹ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 24-44.

¹¹⁰ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 45.

¹¹¹ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 56-57.

allgemein zugrunde gelegten Maßstäbe den Beamten in die Lage versetzen, die Verfassungskonformität der Besoldung einzuschätzen und auf dieser Grundlage eine informierte Rechtsschutzentscheidung zu treffen. [...] Soweit Einschätzungs- und Beurteilungsspielräume des Gesetzgebers bestehen, korrespondiert damit eine Darlegungslast, der - sofern sie nicht bereits im Gesetzgebungsverfahren erfüllt worden ist - nachträglich im Gerichtsverfahren durch den über die maßgeblichen Erwägungen unterrichteten Dienstherrn genügt werden kann. Dies ermöglicht dem Bundesverfassungsgericht im Streitfall die Prüfung, ob die entsprechende Beurteilung und Einschätzung des Gesetzgebers nachvollziehbar und vertretbar ist [...].¹¹²

Der Gesetzgeber ist gehalten, die Fortschreibung der Besoldungshöhe zu begründen. [...] Soweit der Senat bislang die Rechtmäßigkeit der Festlegung der Besoldungshöhe durch den Gesetzgeber für sich genommen an die Einhaltung prozeduraler Anforderungen (Begründungspflicht im Gesetzgebungsverfahren) geknüpft hat, die als "zweite Säule" des Alimentationsprinzips neben die materielle Kontrolle getreten sind [...], hält er daran nicht fest.¹¹³

„Eine amtsangemessene Besoldung muss sicherstellen, dass die Beamten ihren Dienst mit voller Hingabe leisten können [...]; das gelingt nur, wenn sie frei von existenziellen finanziellen Sorgen sind [...], mithin ihre Besoldung ein Mindestniveau erreicht, das diesen Anforderungen entspricht (Gebot der Mindestbesoldung). Ein aussagekräftiger Indikator hierfür ist der Vergleich der Jahresnetto-besoldung mit dem Median-Äquivalenzeinkommen [...]. Die insoweit bestehende bessere Datenverfügbarkeit und Praktikabilität bei erheblich geringerem Ermittlungsaufwand rechtfertigen es, die in der Senatsrechtsprechung bisher vorgenommene aufwendige und kleinteilige Prüfung am Maßstab des Grundsicherungsniveaus fortzuentwickeln [...]. Soweit Anlass hierfür besteht - insbesondere wenn die zur Prüfung stehenden Besoldungsgruppen dem unteren sowie mittleren Bereich der Besoldungsordnungen A zuzuordnen sind -, ist die Einhaltung des Mindestbesoldungsgebots vorab zu prüfen [...].“¹¹⁴ Das BVerfG geht darauf nachfolgend unter Einbeziehung der früheren Rechtsprechung vertie-

ferend ein.¹¹⁵ „Eine die Unabhängigkeit des Beamten sichernde Freiheit von existenziellen finanziellen Sorgen setzt voraus, dass seine Besoldung mindestens so bemessen ist, dass sie einen hinreichenden Abstand zu einem ihn und seine Familie treffenden realen Armutsrisiko sicherstellt. Dies ist nur der Fall, wenn das Einkommen die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens erreicht (Gebot der Mindestbesoldung).“¹¹⁶

Das BVerfG stellt dar, was genau unter dem Begriff der Prekaritätsschwelle zu verstehen ist:

„In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist allgemein anerkannt, dass Haushalte mit einem jährlichen, äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 60 % des Median-Äquivalenzeinkommens als armuts(risiko)gefährdet gelten [...]. Die Europäische Union legt dieses Maß ihrer Sozialberichterstattung seit dem Jahr 2001 als einen Primärindikator für soziale Ausgrenzung (sogenannte Laeken-Indikatoren) zugrunde [...]. Dieser Empfehlung folgen die statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Oberhalb dieser Schwelle wird der Bereich zwischen 60 % und 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens als "prekäres" Einkommen bezeichnet. Das bedeutet, dass diese Haushalte nicht schon "akut" armutsgefährdet sind, aber dennoch finanziell so wenig Spielraum haben, dass sie bei jeder Krise (z.B. massiv steigende Mieten, familiäre Ereignisse) rasch in die Armut abrutschen könnten [...]. Erst ab einem Einkommen von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens sind Haushalte der Prekarität enthoben. In der Forschung wird oberhalb der Einkommensarmut (unter 60 % des Medianeinkommens) und der prekären Einkommen (60 bis 80 %) zwischen mittleren Einkommen (80 bis 120 %), gehobenen Einkommen (120 bis 200 %) und Einkommenswohlhabenheit (über 200 %) unterschieden [...].“¹¹⁷

Die in der Senatsrechtsprechung bisher vorgenommene Prüfung am Maßstab des Grundsicherungsniveaus wird insoweit fortentwickelt. Wird die Mindestbesoldung unterschritten [Einkommen unterhalb der Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens], liegt allein hierin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip; einer Fortschreibungsprüfung bedarf es in diesem Fall nicht.¹¹⁸

¹¹² BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 58-59.

¹¹³ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 60-61.

¹¹⁴ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 63.

¹¹⁵ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 64-75.

¹¹⁶ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 7 mit Verweis auf Rn. 63, 65, 72, 75.

¹¹⁷ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 66.

¹¹⁸ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 7 mit Verweis auf Rn. 63, 65, 72, 75.

„Ob der Gesetzgeber unabhängig von der Erfüllung des Gebots der Mindestbesoldung als absolute Untergrenze einer verfassungsmäßigen Besoldung der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldung entsprechend dem jeweiligen Dienstrang, der mit einem Amt verbundenen Verantwortung sowie der Bedeutung des Berufsbeamtenums und der rechtsprechenden Gewalt für die Allgemeinheit über die Jahre hinweg Rechnung getragen hat, muss anhand einer zweistufigen Gesamtschau [als Fortschreibungsprüfung]¹¹⁹ verschiedener Kriterien beurteilt werden [...].“¹²⁰ Das BVerfG geht darauf nachfolgend unter Einbeziehung der früheren Rechtsprechung des BVerfG vertiefend auf die Fortschreibungsprüfung ein.¹²¹

„Auf der ersten Prüfungsstufe sind ein Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung von drei volkswirtschaftlichen Vergleichsgrößen (Tariflohnindex, Nominallohnindex, Verbraucherpreisindex) sowie ein systeminterner Besoldungsvergleich, dem das Abstandsgebot zugrundeliegt, vorzunehmen. Die Besoldungsentwicklung wird ebenso wie die Entwicklung der volkswirtschaftlichen Vergleichsgrößen methodisch jeweils mit Hilfe eines auf das feste Basisjahr 1996 zurückgehenden Index erfasst. Eine deutliche Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung einer der drei Vergleichsgrößen von mindestens 5 % ist jeweils ein Indiz für eine evidente Missachtung des Alimentationsprinzips (erster, zweiter und dritter Parameter). Eine Verletzung des Abstandsgebots kann entweder in der deutlichen Verringerung der Abstände zwischen Besoldungsgruppen (unmittelbarer Verstoß) oder in der Unterschreitung der gebotenen Mindestbesoldung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe (mittelbarer Verstoß) bestehen (vierter Parameter).“¹²²

„Auf der zweiten Prüfungsstufe sind die Ergebnisse der ersten Prüfungsstufe mit weiteren alimentationsrelevanten Kriterien im Rahmen einer wertenden Betrachtung zusammenzuführen. Sind mindestens zwei Parameter erfüllt, besteht eine Vermutung für eine verfassungswidrige Unterbesoldung. Wird kein Parameter erfüllt, wird eine amtsangemessene Besoldung vermutet. Ist ein Parameter erfüllt,

müssen die Ergebnisse der ersten Stufe auf der zweiten Stufe besonders eingehend gewürdigt werden. Auf der ersten Prüfungsstufe festgestellte Vermutungen können sowohl erhärtet als auch widerlegt werden.“¹²³

3. Rechtliche Einordnung und Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des BVerfG entwickelt die bisherige Rechtsprechung zur amtsangemessenen Besoldung fort und passt dazu die bisherigen Prüfungsschritte an. Es stellt fortan entscheidend auf das **Armutrisiko** (die Prekaritätsschwelle von 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens) der Beamtinnen und Beamten als Gebot der Mindestbesoldung ab. Die in der Senatsrechtsprechung bisher vorgenommene Prüfung am Maßstab des Grundsicherungsniveaus wurde insoweit fortentwickelt.

Wird die Mindestbesoldung unterschritten oder ist mit einfacheren Worten ein Armutrisiko durch die Besoldungshöhe gegeben, liegt allein hierin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip i.S.d. Art. 33 Abs. 5 GG. Die Besoldung ist in einem solchen Fall evident verfassungswidrig. Daher bedarf es aus Sicht des BVerfG keiner weiteren Fortschreibungsprüfung mehr.¹²⁴

Es kann prognostiziert werden, dass die Verwaltungs- und Verfassungsgerichtsbarkeit durch die Entscheidung deutlich entlastet werden. Der Prüfungsaufwand der Gerichte dürfte wohl deutlich zurückgehen.

Bislang arbeitet der „Zeitfaktor in der ganzen Sache für den Dienstherrn“ und gegen die Beamtinnen und Beamten. Dies gilt wohl auch für das Land NRW¹²⁵ Hieran könnte die Entscheidung des BVerfG etwas ändern, da sie zur Verfahrensbeschleunigung beiträgt, soweit Gerichte ein Armutrisiko und damit

¹¹⁹ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 8.

¹²⁰ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 76.

¹²¹ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Rn. 77-104.

¹²² BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 8a) mit Verweis auf Rn. 82, 87, 88, 89.

¹²³ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 8b) mit Verweis auf Rn. 95, 96.

¹²⁴ BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025 – 2 BvL 20/17 –, juris Leitsatz 7 mit Verweis auf Rn. 63, 65, 72, 75.

¹²⁵ Fraglich ist jedoch, ob dies im Sinne aller Dienstherrn ist. Möglicherweise wird hier versteckt auf das Land NRW und das Finanzministerium angespielt: „Und seit dem 04.05.2020 zeigen insbesondere das nordrhein-westfälische Finanzministerium und der Landtag ein beachtenswertes Talent in der (durchaus verachtenswerten) Kunst, das höchste deutsche Gericht im Ergebnis so auszusteuern, dass die, wie man in der populistischen Politik und gegen die eigenen Richter und Beamten sagt, „finanziellen Belastungen für das Land möglichst geringgehalten“ werden können.“, Schönenbroicher, NWVB 2025, 274, 276.

einen Verstoß gegen die Mindestbesoldung feststellen sollten.

Unabhängig davon, wie Gerichte die Besoldung in NRW einstufen sollten, hat eine Beschleunigung mittelbar positive Effekte auf die Haushalte des Dienstherrn. Unsicherheiten und etwaige Rückstellungen binden Haushaltsmitteln. Eine verbesserte finanzielle Planungssicherheit ermöglicht es hingegen, die eigene Liquidität ein wenig besser einschätzen zu können. In Zeiten der knappen Haushalte der Kommunen und des Landes in NRW würden sich nicht nur Kämmerer hierüber sicher erfreuen.

C. Schlussbetrachtung und Ausblick

Im Jahr 2025 ist es zu nennenswerten Änderungen und Neuerungen im Beamtenrecht gekommen. Dies ist nicht allein der hier dargestellten und aufbereiteten Rechtsprechung geschuldet. Auch die „Modernisierungsoffensive Laufbahnrecht“ darf nicht unerwähnt bleiben.¹²⁶ Die Praxis steht vor Herausforderungen. Dies gilt insbesondere für das Jahr 2026. Nicht wenige kommunale Haushalte schauen ebenso besorgt in leere öffentlichen Kassen wie die Beauftragten des Haushalts in Landesbehörden. Mit Besorgnis bleibt abzuwarten, welche konkreten Auswirkungen der Wechsel im Schulsystem von G8 auf G9 auf die Einstellungsbehörden und die Zahlen der zu gewinnenden Anwärterinnen und Anwärter haben wird.¹²⁷ Die Politik hat hier versucht, die Personalgewinnung zu verbessern und das modernisierte Laufbahnrecht mit neuen Möglichkeiten des Quereinstieges beworben. Theorie und Praxis lassen sich jedoch nicht immer in Einklang bringen. Die seit dem 07.06.2025 neu geschaffenen laufbahnrechtlichen Möglichkeiten zur Erschließung weiteren Erwerbspersonenpotentials durch den „Quereinstieg“ gem. § 6 Abs. 4 LBG NRW sind im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes *„mangels gesicherter Finanzierung jedoch bis auf Weiteres zurückgestellt“* worden.¹²⁸ Nicht nur der Marktwert der „Generation Z“¹²⁹ dürfte in diesem Jahr sicherlich weiter steigen, wenn es um die Akquise von fachlich gut ausgebildetem Personal gehen wird.

Gefährlich wird es, wenn der Rotstift langfristig bei der Aus- und Fortbildung angesetzt wird. Behörden müssen mit dem Personal und den Sachmitteln arbeiten, die ihnen zur Verfügung stehen. Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Fortbildungen sind nicht ohne Grund zentrale Bestandteile moderner Personalentwicklungskonzepte. Ein Fortbildungsstau kann gravierende und letztlich kostspielige Folgen haben: Unzufriedenheit bei Bürgerinnen und Bürgern, überlange Verfahren sowie fehlerhafte Entscheidungen binden zusätzliches Personal, nicht selten in gerichtlichen Auseinandersetzungen. So entsteht ein Teufelskreis, dem sich Behörden nur durch gezielte Investitionen in das Humankapital ihrer Beschäftigten entziehen können. Behörden, die trotz aller Sparzwänge in ihre Beschäftigten investieren, sparen aus Sicht des Verfassers langfristig.

¹²⁶ Modernisierungsoffensive Laufbahnrecht: LT-Drs. 18/12817, LT-Drs. 18/13895; Orientierung: Erlass des FM vom 26.06.2025 (P 1003 – 86 – 2025 – 9712 – II A 2); Erlass des MHKBD an die Kommunalaufsicht vom 29.08.2025, Az. 306-55.60.04-000001-2025-0006677; Städte- und Gemeindebund NRW Schnellbrief 343/2025 v. 16.10.2025 nebst Anlage 01, Schreiben des IM NRW v. 10.10.2025); beschreibender Überblick: Hamdan, NWVBI 2025, 445-451; Nachgang: LT-Drs. 18/15919, LT-Drs. 18/16498, LT-Drs. 18/16804 vom 27.11.2025.

¹²⁷ Dazu bereits im Jahr 2018: Immich/Köhler, in: Recht im Amt 06/2018, S. 249-254.

¹²⁸ FAQ des IM NRW, zu den Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen. Im Internet abrufbar unter: <https://www.im.nrw/fragen-und-antworten-zum-gesetz-zur-modernisierung-des-oeffentlichen-dienstes-nordrhein-westfalen>, zuletzt abgerufen am 25.01.2026.

¹²⁹ Immich/Stoff/Finke, Arbeitskräfte von morgen? Die Einschätzungen nordrhein-westfälischer Behörden über die „Generation Z“, ifV-Grey Paper G-2025/1, im Internet abrufbar unter: https://www.ifv.de/fileadmin/user_upload/ifv_-_G-2025-1-ImmichStoffFinke_-250312.pdf, zuletzt abgerufen am 25.01.2026.

Der Autor:

Dr. iur. Till Immich, RD a.D ist Professor am Studienort Dortmund der HSPV NRW. Dort lehrt er die Fächer Staatsrecht und Beamtenrecht. Daneben leitet er am ifV im Bereich des Personalrechts regelmäßig Seminare zu beamtenrechtlichen Themen (insbesondere Grundzüge des Beamtenrechts).

Dieser Aufsatz gibt ausschließlich die persönliche Auffassung des Verfassers wieder. Zur besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Hiermit sind geschlechtsneutral alle Geschlechter gemeint.

Erstellungsdatum: 10. März 2026

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die Wiedergabe dieses Werkes oder wesentlicher Teile in anderen Editionen wie auch die Einstellung dieses Werkes in Datenbanken ist nur mit Zustimmung des Instituts für Verwaltungswissenschaften gGmbH gestattet. Die Wiedergabe von einzelnen Textpassagen hat unter einer Quellenangabe mit Nennung der Autoren und des Instituts für Verwaltungswissenschaften gGmbH als Herausgeber zu erfolgen.



**Institut für Verwaltungswissenschaften gGmbH
im Wissenschaftspark Gelsenkirchen
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen**

www.ifv.de