THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER VERWALTUNGSRECHT - MÄRZ 2011

BVerwG, Urteile vom 03.03.2011 – 5 C 15.10/5 C 16.10 –
Entschädigungsanspruch einer Bewerberin nach AGG – Diskriminierung wegen Schwerbehinderung

OVG Koblenz, Urteil vom 25.02.2011 – 2 A 11201/10.OVG –
Versetzung von Beamten in den Ruhestand mit 65 kein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung

Verwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 02.02.2011 – 2 K 729/10.KO –
Fester Höchstbetrag für beihilfefähiger Aufwendungen verstößt gegen Fürsorgepflicht des Dienstherrn gem. Art. 33 Abs. 5 GG

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BVerwG, Urteile vom 03.03.2011 – 5 C 15.10/5 C 16.10 – Entschädigungsanspruch einer Bewerberin nach AGG – Diskriminierung wegen Schwerbehinderung

EINLEITUNG:

Verstößt ein Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren gegen ein Diskriminierungsverbot nach dem AGG, sieht § 15 AGG als Rechtsfolge Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche vor. Nach § 15 Abs. 1 AGG muss der Arbeitgeber Vermögensschäden ausgleichen, die aus der Verletzung eines Benachteiligungsverbotes resultieren. Gemäß § 15 Abs. 2 AGG haftet der Arbeitgeber unter den dort genannten Voraussetzungen verschuldensunabhängig auch für Nichtvermögensschäden. Voraussetzung für einen solchen Entschädigungsanspruch ist lediglich ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot i.S.d. § 7 Abs. 1 i.V.m. einem der in § 1 AGG aufgeführten Benachteiligungsgründe (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität).

In zeitlicher Hinsicht ist wichtig, dass die Benachteiligungsverbote bereits gegenüber potentiellen zukünftigen Arbeitnehmern im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zu beachten sind. Kommt es bei dem Bewerbungsverfahren zu einem solchen Verstoß, so können daraus Entschädigungsansprüche resultieren, die der Höhe nach auf max. drei Monatsverdienste begrenzt sind (§ 15 Abs. 2 Satz 2 AGG). Anspruchsberechtig sind aber nur Stellenbewerber, die subjektiv ernsthaft eine Arbeitsaufnahme beabsichtigen und objektiv für die zu besetzende Stelle geeignet sind. Dadurch soll AGG-Hoppern, die eine Bewerbung nur zum Schein und mit dem Ziel der Geltendmachung eines

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Entschädigungsanspruchs abgeben, ein Entschädigungsanspruch verwehrt werden.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte aktuell zu der Frage Stellung zu nehmen, ob einer schwerbehinderten Bewerberin um eine Richterstelle in Baden-Württemberg/Bayern jeweils einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zustand, weil sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

SACHVERHALT:

Die Klägerin war durch Bescheid der Bundesagentur für Arbeit aufgrund einer Verletzung an der rechten Hand einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Sie hatte ihre Erste als auch Zweite Juristische Staatsprüfung jeweils mit der Gesamtnote „befriedigend“ bestanden. Dabei erzielte sie im Ersten Staatsexamen 7,56 Punkte und im Zweiten Staatsexamen 6,78 Punkte. Im Jahr 2007 bewarb sie sich sowohl in Baden-Württemberg als auch in Bayern ohne Erfolg um die Einstellung in den Höheren Justizdienst als Richterin. In beiden Bundesländern wurde sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Zur Begründung wurde von den Justizministerien der Länder jeweils darauf verwiesen, dass die Klägerin auch in Ansehung ihrer schwerbehinderten Gleichstellung nicht habe berücksichtigt werden können, weil sie das Anforderungsprofil für die angestrebte Tätigkeit im höheren Justizdienst nicht erfülle. Dieses sehe deutlich überdurchschnittliche Prüfungsergebnisse in beiden juristischen Staatsprüfungen als Grundanforderung vor, was nach ständiger Verwaltungspraxis im Regelfall zwei jeweils mindestens mit der Note „vollbefriedigend“ abgeschlossene Staatsprüfungen voraussetze. Weil sie diese Eignungshürde nicht überschritten habe und die fachliche Eignung damit offen-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

sichtlich fehle, könne die Klägerin auch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Das Ablehnungsschreiben wurde der Schwerbehindertenvertretung zusammen mit dem Bewerbungsbogen der Klägerin nachrichtlich zur Kenntnisnahme übersandt.
Die Klägerin forderte danach eine Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG. Zur Begründung verwies sie darauf, der öffentliche Arbeitgeber hätte sie aufgrund ihrer Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch laden müssen. Die unterlassene Einladung indiziere eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung. Sowohl in erster als auch zweiter Instanz scheiterte die Klägerin mit ihrem Begehren.

ENTSCHEIDUNG:

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Mannheim (Urteil vom 04.08.2009, Az. 9 S 3330/08) und des VGH München kassiert und die Verfahren zur Klärung der angemessenen Höhe einer von den beklagten Ländern zu zahlenden Entschädigung zurückverwiesen.
Die Klägerin habe Anspruch auf eine Entschädigung, weil sie entgegen der gesetzlichen Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber (nach § 82 Satz 2 und 3 SGB Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -SGB IX - 2) nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Der öffentliche Arbeitgeber sei verpflichtet, schwerbehinderte Menschen, die sich um eine freie Stelle bewürben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese Einladung dürfe nach dem Gesetz nur dann unterbleiben, wenn die fachliche Eignung des schwerbehinderten Bewerbers offensichtlich fehlt. Der Dienstherr dürfe neben einer nachgewiesenen beruflichen Qualifikation auf Examensnoten nur abstellen, wenn er ein bestimmtes Notenniveau

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

vorab und bindend in einem Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle festgelegt habe. Das sei nach den Feststellungen der Verwaltungsgerichtshöfe im Jahr 2007 für Richterstellen weder in Baden-Württemberg noch in Bayern der Fall. Danach sei es rechtswidrig, die Klägerin, die mit dem Zweiten Staatsexamen unstreitig die Befähigung zum Richteramt erworben habe, nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.
Dies begründe nach § 22 AGG die gesetzliche Vermutung dafür, dass die Klägerin durch Vorenthaltung der gesetzlichen Besserstellung benachteiligt wurde. Diese verbotene Diskriminierung im Einstellungsverfahren verpflichte zu einer Entschädigung auch dann, wenn die Klägerin im Ergebnis bei benachteiligungsfreier Auswahl wegen ihrer Noten nicht eingestellt worden wäre (Pressemitteilung des Bundesverwaltungsgerichts Nr. 16/2011).

Die vollständige Begründung des Urteils wird in Kürze veröffentlicht und bleibt mit Spannung abzuwarten.

FAZIT:

Bemerkenswert ist die Entscheidung, weil sie klarstellt, dass die Anforderungen an die Beweislast aus Sicht des benachteiligten Arbeitnehmers denkbar niedrig angesetzt sind. Allein ein rechtswidriges Unterlassen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch indiziert die unzulässige Diskriminierung und damit den Verstoß gegen AGG-Recht. Die Entscheidung sollte von öffentlichen Arbeitgebern genau beachtet werden.

Weiter verdeutlicht die Entscheidung aus Sicht des öffentlichen Arbeitgebers die Erforderlichkeit der korrekten Erstellung von Anforderungsprofilen bereits vor Durchführung des Bewerbungsverfahrens. Denn durch ein korrekt aufgestelltes und stringent

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

im Bewerbungsverfahren angewandtes Anforderungsprofil hätte der öffentliche Arbeitgeber vorliegend den Indizienbeweis zu seinen Lasten entkräften und somit den Entschädigungsanspruch abwehren können.

Aus Sicht schwerbehinderter Arbeitnehmer im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Entscheidung ebenfalls interessant. Sie zeigt deutlich, dass Entschädigungsansprüche nach dem AGG bei jeder Ablehnung durchaus ins Kalkül gezogen werden können. Ob der Entschädigungsanspruch im Einzelfall allerdings greift, ist anhand des konkreten Falls jeweils im Detail zu untersuchen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

OVG Koblenz, Urteil vom 25.02.2011 – 2 A 11201/10.OVG – Versetzung von Beamten in den Ruhestand mit 65 kein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung

EINLEITUNG:

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einer viel beachteten Grundsatzentscheidung vom 19.02.2009 (2 C 18/07) bereits entschieden, dass Höchstaltersgrenzen für die Einstellung und die Übernahme in eine Beamtenlaufbahn nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)ausgeschlossen werden.

Aktuell hatte sich das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz in Koblenz zu der Frage zu äußern, ob automatische Ruhestandsregelungen nach Vollendung des 65. Lebensjahres gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen.

SACHVERHALT:

Der 1944 geborene Kläger lehrte als Professor für angewandte Ingenieurwissenschaften an einer rheinland-pfälzischen Fachhochschule. Auf seinen Antrag hin wurde der Beginn seines Ruhestands vom beklagten Land mit Bescheid vom 12.01.2009 um ein Jahr hinausgeschoben. Im Anschluss lehnte das beklagte Land eine weitere Verlängerung seiner aktiven Dienstzeit auf Antrag des Klägers ab. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass eine jährliche Verlängerung der Dienstzeit insbesondere zu beträchtlichen Problemen bei der Planung der Lehrveranstaltungen führen würde. Zudem würden keine der Veranstaltungen durchführt, die ohne den Kläger nicht abgedeckt werden könnten. Weiter sei der Kläger nicht in fortlaufende Forschungs-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

projekte eingebunden. Die Anzahl der Immatrikulationen in den betroffenen Studiengängen ließe eine Überlastung des vorhandenen Lehrpersonals nicht erkennen. Nachdem der Klägerin im Widerspruchsverfahren gescheitert war, machte er im Klagewege geltend, die generelle Altersgrenze verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und sei deshalb unzulässig. Das Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße wies die Klage durch Urteil vom 24.09.2010 ab.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das OVG Koblenz hat die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße bestätigt.

Die Versetzung von Beamten in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres verstoße nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Feststellung seines Verbleibs im aktiven Beamtenverhältnis.

Der allein an die Vollendung eines bestimmten Lebensalters geknüpfte Ruhestandsbeginn verstoße weder gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG - noch stehe er im Widerspruch zu europarechtlichen Vorgaben.

Gemäß § 54 Abs. 1 LBG in Verbindung mit § 25 Beamtenstatusgesetz - BeamtStG - bildet für Beamte das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze; sie treten mit dem Ende des Monats, in dem sie diese erreichen, in den Ruhestand. Diese nach § 190 LBG grundsätzlich auch für Hochschullehrer geltende Vorschrift wird durch § 52 Abs. 3 Hochschulgesetz - HochSchG - insoweit modifiziert, als Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erst mit dem Ablauf des letzten Monats des Semesters, in dem sie die Altersgrenze erreichen,

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

in den Ruhestand treten.

Der Regelung des automatischen Erreichens der Altersgrenze (§ 54 Abs. 1 LBG) stehe das Diskriminierungsverbot aus Altersgründen (§ 7 Abs. 1 AGG) nicht entgegen. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - u. a. des Alters - benachteiligt werden. Dies gilt gemäß § 24 Nr. 1 AGG unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für die Beamtinnen und Beamten der Länder.

Zwar beinhalte § 54 Abs. 1 LBG eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, weil die Betroffenen allein aufgrund des Erreichens der Altersgrenze vom aktiven Dienst ausgeschlossen würden. Sie sei jedoch durch § 10 AGG gerechtfertigt, dem zufolge eine solche unterschiedliche Behandlung erfolgen darf, wenn sie objektiv angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien. Gemäß § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG ist insbesondere eine Vereinbarung zulässig, welche die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehe, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen könne. In entsprechender Anwendung auf das Beamtenverhältnis gemäß § 24 Nr. 1 AGG folge hieraus die Zulässigkeit eines zwangsweisen Ausscheidens aus dem aktiven Dienst mit Erreichen der Altersgrenze, weil gemäß § 4 Abs. 2 Beamtenversorgungsgesetz mit Beginn des Ruhestands der Anspruch des Beamten auf Ruhegehalt entsteht.

Die Festlegung einer allgemeinen Altersgrenze widerspreche darüber hinaus nicht den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Zwar liege gemäß Art. 2 Abs. 1, 2 in Verbindung mit Art. 1 RL 2000/78/EG grundsätzlich eine Diskriminierung vor, wenn - wie durch § 25 BeamtStG in Verbindung mit § 54 Abs. 1 LBG, § 52 Abs. 3 HochSchG - eine Person wegen des Alters eine weniger günstige Behandlung erfahrt als eine andere Person. Jedoch könnten die Mitgliedstaaten nach Art. 6 Abs. 1 RL 000/78/EG vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, wenn sie objektiv und angemessen, im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und wenn die Mittel zur Erreichen dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt.

Der Gesetzgeber verfolge mit dem zwangsweisen Ausscheiden des Beamten aus dem aktiven Dienst bei Erreichen der Altersgrenze ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG. Insoweit habe er die Fortgeltung der Altersgrenze in § 37 Landesbeamtengesetz vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), der inhaltsgleich mit § 54 Abs. 1 LBG ist und am 1. Juli 2012 in Kraft tritt, noch im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem hier umstrittenen Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns bekräftigt und damit begründet, sie diene dem Erhalt und der Förderung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung durch eine ausgewogene Altersstruktur, dem Schutz der Beamten vor einer übermäßigen Belastung im Alter sowie der Entlastung des Arbeitsmarktes durch Schaffung zusätzlicher bzw. früherer Einstellungsmöglichkeiten (vgl. LT-Drucks. 15/4465, S. 103). Diese Gründe für die Einführung und Aufrechterhaltung der allgemeinen Altersgrenze seien ungeachtet des Umstands zu berücksichtigen, dass sie ihren Niederschlag nicht im Wortlaut des § 25 BeamtStG in Verbindung mit § 54 Abs. 1 LBG, § 52 Abs. 3 HochSchG gefunden hätten. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG setze nicht voraus, dass die nach dem

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Alter differenzierende Regelung einen ausdrücklichen Hinweis auf das mit ihr verfolgte Ziel enthalte. Ausreichend sei vielmehr, wenn andere - aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete - Anhaltspunkte wie insbesondere die Gesetzgebungsmaterialien die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichten (im Anschluss an EuGH, Urteil vom 16. Oktober 2007 - Rs. C-411/05 - Palacios de la Villa; EuGH, Urteil vom 5. März 2009 - Rs. C-388/07 - Age Concern England,). Der Gesetzgeber sei daher entgegen der Ansicht des Klägers insbesondere nicht verpflichtet gewesen, die Voraussetzungen eines ausgeglichenen Altersaufbaus im Gesetz abschließend festzulegen.

Die Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur und die Entlastung des Arbeitsmarktes seien Ziele, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigten. Es könne deshalb dahingestellt bleiben, ob auch der Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beamter vor Überlastung den Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG genügen würde.

Bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, hätten die Mitgliedstaaten einen weiten Ermessensspielraum. Hierbei seien sie nicht an die in Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG genannten Ziele gebunden. Diese hätten vielmehr nur einen Hinweischarakter mit der Folge, dass der nationale Gesetzgeber auch andere Ziele verfolgen könne, sofern sie im Sinne der vorgenannten Vorschrift legitim und die Ungleichbehandlung zu ihrer Erreichung angemessen und erforderlich sei. Maßgeblich sei insoweit allein, dass es sich um sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung handele (so im Anschluss an EuGH, Urteil vom 16. Oktober 2007 - Rs. C-411/05 - Palacios de la Villa,; Urteil vom 5. März 2009 - Rs. C-388/07 - Age Concern England; Urteil vom 28. April 2010 - Rs. C-45/09 - Rosenbladt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Das Ziel, freie Stellen für die Aufnahme Arbeitssuchender oder für den beruflichen Aufstieg jüngerer Beamter zu schaffen, unterfalle den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes im Sinne des Art. 6 Abs.1 RL 2000/78/EG. Hierbei komme es nicht darauf an, dass jede einzelne Stelle tatsächlich mit jüngeren Bewerbern besetzt werde, solange der Gesetzgeber - wie vorliegend - insgesamt beabsichtigt, den fortlaufenden Ein- und Aufstieg von Berufsanfängern zu gewährleisten. Andernfalls wäre es beispielsweise unmöglich, Pensionierungen zum Anlass für Stelleneinsparungen oder für eine Umstrukturierung zu nehmen.

Aber auch bei der Sicherstellung eines gleichmäßigen Altersaufbaus in der Verwaltung handele es sich um ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Eintrittsalters der staatlichen Altersversorgung in vielen EU-Mitgliedstaaten üblich sei. Derartige Regelungen beruhten auf einem Ausgleich politischer, wirtschaftlicher, sozialer, demografischer und haushaltsbezogener Erwägungen durch den nationalen Gesetzgeber und seien Ausdruck eines langjährigen gesellschaftlichen Konsenses. Daher rechtfertigten nicht nur die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer, sondern auch die Ermöglichung eines in der Altersstruktur ausgewogenen Personalaufbaus grundsätzlich die mit der Einführung einer Altersgrenze einhergehende Ungleichbehandlung (vgl. EuGH, Urteil vom 28. April 2010 - Rs. C-45/09 - Rosenbladt,).
Dem stünde nicht entgegen, dass der Gesetzgeber in § 55 LBG ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ermöglicht und diesen in § 6b Landesbesoldungsgesetz - LBesG - mit finanziellen Anreizen versehen hat. Hiermit solle allein dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in Ausnahmefällen ein

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

dienstliches Interesse an der vorübergehenden Weiterbeschäftigung eines Beamten bestehen könne. Soweit der Kläger auf Überlegungen in der Vergangenheit verweise, die Altersgrenze hinauszuschieben, seien diese nicht Gesetz geworden und daher unbeachtlich.

Die Einführung und Aufrechterhaltung einer Altersgrenze sei zur Erreichung der vorgenannten Ziele angemessen und erforderlich. Die Mitgliedstaaten verfügten bei der Entscheidung, welche Maßnahmen sie zum Erreichen eines legitimen Zieles ergreifen, und insbesondere hinsichtlich der Festlegung eines Zeitpunkts für den Ruhestandseintritt der Beschäftigten über einen weiten Ermessensspielraum. Zwar dürfe dieser nicht zu einer Aushöhlung des Verbots der Altersdiskriminierung führen. Die gerichtliche Überprüfung beschränke sich jedoch darauf, ob die Maßnahmen kohärent bzw. die verfolgten Ziele nicht widersprüchlich seien und damit als nicht unvernünftig erschienen (EuGH, Urteil vom 16. Oktober 2007 - Rs. C-411/05 - Palacios de la Villa,; Urteil vom 5. März 2009 - Rs. C-388/07 - Age Concern England; Urteil vom 18. Juni 2009 - Rs. C-88/08 - Hütter).
Danach begegne die zwangsweise Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres - auch im Hochschulbereich - keinen rechtlichen Bedenken. Sie sei Ergebnis eines Ausgleichs divergierender rechtmäßiger Interessen, der sich in einen vielschichtigen Zusammenhang von Beziehungen des Arbeitslebens einfüge und eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft sei. Sie biete den Beamten einen langfristig vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand und ermögliche gleichzeitig dem Dienstherrn eine gewisse Flexibilität in seiner Personalplanung (EuGH, Urteil vom 28. April 2010 - Rs. C-45/09 - Rosenbladt).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Aufgrund der notwendigen Befugnis des Gesetzgebers zur Generalisierung sei er hierbei nicht gehalten, Altersgrenzen individuell für einzelne Beamtengruppen einzuführen oder auszugestalten. Vielmehr könne er statt dessen Sonderfällen durch eine ausnahmsweise Verlängerung der aktiven Dienstzeit - wie in § 55 Abs. 1 LBG vorgesehen - Rechnung tragen. Auch müsse er nicht erst eine schwierige Arbeitsmarktsituation abwarten, sondern könne bereits deren Entstehung entgegenwirken. Etwaige Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen an der Fachhochschule Kaiserslautern oder in dem vom Kläger wahrgenommenen Fachgebiet begründeten deshalb auch nicht für diesen Bereich die Unverhältnismäßigkeit der Aufrechterhaltung der Altersgrenze. Insoweit komme hinzu, dass die Entscheidung, ein Professorenamt anzustreben, aufgrund der Dauer der Qualifikation hierfür nur langfristig getroffen werden könne. Die angesichts begrenzter Stellenzahlen ohnehin große Ungewissheit darüber, ob die langen Zeiten für den Erwerb des Eignungsnachweises zur Verleihung einer Professur führten, würde durch einen unbegrenzt möglichen Verbleib der Stelleninhaber im Amt zusätzlich erhöht. Es bestünde die Gefahr, dass sich noch weniger - grundsätzlich geeignete - Kandidaten für eine Hochschullaufbahn und die damit zunächst verbundenen Entbehrungen und Unsicherheiten entscheiden. Gerade in „Mangelfächern“ hätte dies gravierende Folgen für die Qualität von Forschung und Lehre. Zugleich ermögliche die Begrenzung der aktiven Dienstzeit einen gleichmäßigeren Altersaufbau und damit eine kontinuierliche Wissensweitergabe sowie ein regelmäßiges Einbringen neuer Ideen. Auch insoweit erscheine es deshalb nicht unvernünftig, mit der Einführung einer Regelaltersgrenze einer Überalterung entgegenzuwirken, innovatives Handeln zu fördern und die Zukunftschancen Jüngerer zu berücksichtigen (vgl. hierzu EuGH, Urteil vom 18. November 2010 - Rs. C-250/09 - Georgiev).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die hiervon Betroffenen wiederum würden durch die zwangsweise Versetzung in den Ruhestand nicht übermäßig beeinträchtigt, weil § 54 Abs. 1 LBG nicht nur auf ein bestimmtes Alter abstelle, sondern gleichermaßen den Umstand berücksichtigt, dass die Beamten ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf Versorgungsbezüge in Höhe von bis zu 71,75 v. H. ihrer ruhegehaltfähigen Dienstbezüge hätten; zudem würden die Betroffenen durch das automatische Ausscheiden nicht gehindert, sich eine neue Beschäftigung zu suchen (vgl. EuGH, Urteil vom 16. Oktober 2007 - Rs. C-411/05 - Palacios de la Villa; Urteil vom 28. April 2010 - Rs. C-45/09 - Rosenbladt; Urteil vom 18. November 2010 - Rs. C-250/09 - Georgiev, NJW 2011, 42 45).

FAZIT:

Das Urteil überzeugt von der Begründung. Die europarechtlichen Vorgaben werden anhand gesetzlicher Bestimmungen und Rechtsprechung detailliert und klar aufbereitet. Verallgemeinerungsfähig ist das Urteil aber nur bedingt. Denn im Rahmen einer etwaigen Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung müssen jeweils spezielle Erfordernisse des in Rede stehenden Berufs berücksichtigt werden. Die Rechtsprechung zu Höchstaltersgrenzen bei Beamten bleibt damit weiter spannend.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Verwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 02.02.2011 – 2 K 729/10.KO – Fester Höchstbetrag für beihilfefähiger Aufwendungen verstößt gegen Fürsorgepflicht des Dienstherrn gem. Art. 33 Abs. 5 GG

Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht gewährt einen Fürsorge- und Schutzanspruch gegenüber dem Dienstherrn (§ 78 BBG). Verfassungsrechtlich ist die Schutz- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber dem Beamten durch Art. 33 Abs. 4 GG als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums mit Verfassungsrang ausgestaltet. Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht unterscheidet sich dabei von der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht. In personeller Hinsicht ist der Schutz weiter, weil nicht nur der Beamte selbst, sondern auch dessen Familie erfasst wird. In zeitlicher Hinsicht wirkt der Schutz der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht auch nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses über die Versorgung weiter.

Das Verwaltungsgericht Koblenz hatte sich aktuell mit der Frage zu beschäftigen, ob die durch Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete Fürsorgepflicht des Dienstherrn einem festen Höchstbetrag für beihilfefähige Aufwendungen entgegensteht.

SACHVERHALT:

Der Kläger war Versorgungsempfänger der Beklagten. Er benötigte sowohl für sein linkes als auch für sein rechtes Ohr jeweils ein Hörgerät. Um eine ausreichende Hörleistung zu gewährleisten, musste der Kläger für beide Geräte Kosten in Höhe von 5.000,00 € auf sich nehmen. Nach der Beihilfeverordnung der Beklagten konnten Kosten für Hörgeräte indes nur bis zu

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

einem Maximalbetrag von 1.025,00 € pro Ohr berücksichtigt werden. Dem Kläger wurde somit Beihilfe über einen Betrag von 2.050,00 € gewährt. Mit seiner Klage begehrte der Kläger, ihm Beihilfe auf der Grundlage der tatsächlich angefallenen Kosten in Höhe von 5.000,00 € zu gewähren.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das Verwaltungsgericht Koblenz gab dem Kläger Recht. Das Verwaltungsgericht entschied, dass der Kläger einen Anspruch auf die gewährte Gewährung weiterer Beihilfe habe.

Zur Begründung verwies das Verwaltungsgericht zunächst auf § 25 Abs. 1 Satz 1 Bundesbeihilfeverordnung. Danach seien Aufwendungen für ärztlich verordnete Hilfsmittel beihilfefähig, wenn sie im Einzelfall erforderlich seien, um eine Behinderung auszugleichen. Es müsse sich nach § 6 Bundesbeihilfeverordnung um notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen handeln.

Die Erforderlichkeit der Anschaffung der Hörgeräte sei gegeben. Dass der Kläger zum Ausgleich seiner Hörbehinderung Hörgeräte benötige, sei durch die vorgelegte ohrenärztliche Verordnung eine Hörhilfe wegen beidseitiger Innenohrschwerhörigkeit belegt.

Die Notwendigkeit und wirtschaftliche Angemessenheit der Aufwendungen für die vom Kläger tatsächlich erworbenen Geräte sei nicht in Abrede gestellt und zudem durch die vorgelegte Dokumentationshörgeräteanpassung nachgewiesen. Danach habe der Kläger von August 2009 bis Februar 2001 fünf verschiedene Hörsysteme getestet und dabei vor allem in schwie-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

rigen Hörsituationen, wie Gespräche in lauter Umgebung oder mit vielen Nebengeräuschen, die beste Akzeptanz mit dem tatsächlich erworbenen Gerätetyp erreicht. Entsprechende Messergebnisse hätten belegt, dass der Kläger nur über die tatsächlich erworbenen Hörgeräte ein Sprachverstehen von 85 % habe erreichen können, während bei den übrigen vier Systemen Werte zwischen 55 und 80 % ermittelt worden seien.

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für Hörgeräte sei, so das Verwaltungsgericht Koblenz, entgegen der Ansicht der Beklagten nicht rechtswirksam auf den in der Anlage 5 zur Bundesbeihilfeverordnung festgeschriebenen Höchstbetrag von 1.025,00 € je Ohr beschränkt, da die entsprechende Begrenzung gegen die durch Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete Fürsorgepflicht des Dienstherrn und damit gegen höherrangiges Recht verstoße. Die Fürsorgepflicht verlange, dass der Dienstherr den amtsangemessenen Lebensunterhalt der Beamten und ihrer Familien auch in besonderen Belastungssituationen, wie Krankheit oder Pflegebedürftigkeit, sicherstelle. Er müsse dafür Sorge tragen, dass Beamte in diesen Lebenslagen nicht mit erheblichen finanziellen Aufwendungen belastet blieben, die sie nicht mehr in zumutbarer Weise aus ihrer Alimentation bestreiten könnten. Dies sei auf der Grundlage des gegenwärtig praktizierten „Mischsystems“ zu beurteilen, in dem zur Eigenversorgung der Beamten durch Abschluss einer auf die Beihilfevorschriften abgestimmten Versicherung die ergänzende Beihilfegewährung trete. Die verfassungsrechtliche Fürsorgepflicht verlange weder, dass Aufwendungen der Beamten in Krankheitsfällen durch Leistungen einer beihilfekonformen Krankenversicherung und ergänzenden Beihilfe vollständig gedeckt würden, noch, dass die von der Beihilfe nicht erfassten Kosten in vollem Umfang versicherbar seien.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Unter Geltung dieses gegenwärtig praktizierten „Mischsystems“ aus Beihilfe und darauf abgestimmter Eigenvorsorge könne die pauschale Festlegung von Höchstbeträgen in Einzelfällen die finanziellen Möglichkeiten des Beamten erheblich übersteigen. Für derartige Fallgestaltungen müsse der Dienstherr normative Vorkehrungen in Form einer abstrakt-generellen Härtefallregelung treffen, damit dem Beamten nicht erhebliche Aufwendungen verblieben, die im Hinblick auf die Höhe der Alimentation nicht mehr zumutbar seien (BVerwG, Urteile vom 26.06.2008, 2 C 2.07, 26.08.2009, 2 C 62.08 und 05.05.2010, 2 C 12.10).

An einer solchen abstrakt-generellen Härtefallregelung zur Vermeidung unzumutbarer Härten fehle es in Bezug auf den in der Anlage 5 zur Beihilfeverordnung für Hörgeräte festgeschriebenen beihilfefähigen Höchstbetrag von 1.025,00 € pro Ohr. Daher verstoße die Bestimmung gegen Art. 33 Abs. 5 GG.

FAZIT:

Aus Sicht der Beamten ist diese Entscheidung zu begrüßen. Das Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig. Die Berufung wurde vom Verwaltungsgericht Koblenz zugelassen aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache. Die Entscheidung bleibt mit Spannung abzuwarten.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen