

Verbeamtung auf Probe

Eine Erfahrung aus der Praxis vorab: Schon die Entscheidung zur Aufnahme in ein Probebeamtenverhältnis stellt eine Entscheidung dar, die anhand der Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung – getätigt wurde. In der überwiegenden Anzahl der Fälle mündet daher eine Verbeamtung auf Probe unproblematisch in eine Lebenszeitverbeamtung. Im Folgenden werden die rechtlichen Leitlinien für die Bewährung in der Probezeit dargestellt.

I. Bewährung in der Probezeit

Die Ernennung auf Lebenszeit wird regelmäßig nur unter der Voraussetzung der Bewährung in einer Probezeit erfolgen. Dies sehen die entsprechenden Regelungen der Beamtengesetze der Länder und auch der Landeshochschulgesetze, in denen regelmäßig ergänzende Regelungen für Erstberufungen niedergelegt sind, so vor. Haben sich Beamtinnen oder Beamte in ihrer Probezeit nicht bewährt, können sie nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamStG entlassen werden.

Die beamtenrechtlichen Regelungen legen insoweit fest, dass die Ernennung der Beamtinnen und Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen ist. Die Probezeit hat in diesem Zusammenhang den Zweck, es dem Dienstherrn zu ermöglichen, vor der Verbeamtung auf Lebenszeit eine Prognose darüber anzustellen, ob die Beamtin oder der Beamte voraussichtlich die Anforderungen des Amtes an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfüllen wird.

Es ist also bei der oder dem Betroffenen die persönliche und fachliche Eignung für ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer festzustellen. Das konkrete Procedere, der Ablauf, wie die Bewährung im Einzelnen festzustellen ist, ergibt sich dabei aus dem Recht jeder einzelnen Hochschule („Berufungsordnung“, Satzungsrecht).

II. Maßstab für die Bewährung

Auch bei den Maßstäben, welche konkret zur Anwendung kommen, existieren unterschiedliche Vorgaben in den einzelnen Bundesländern bzw. an jeder einzelnen Hochschule. Teilweise wird im Wesentlichen die Lehre bewertet und es werden entsprechende Kommissionen gebildet, die die Lehre beurteilen und aus der sich am Ende der Probezeit ein Ergebnis (meist auch unter Einbeziehung eines Selbstberichtes) ableitet. So gibt es etwa in Nordrhein-Westfalen die Variante, dass der Fachbereichsrat auf Grundlage eines vor Ende der Probezeit von der Bewertungskommission vorzulegenden Gutachtens über das Vorliegen der pädagogischen Eignung für die Ernennung auf Lebenszeit entscheidet.

In anderen Bundesländern und an den dortigen Hochschulen werden teilweise Beispielkataloge normiert, in denen nicht nur der Bereich der Lehre, sondern zum Beispiel auch die Bereiche Forschung, Gremienarbeit und außerhochschulisches Engagement als mögliche Kriterien für eine Bewertung der Probezeit genannt werden. Das heißt in einem solchen Fall aber nicht, dass alle Kriterien immer abgedeckt werden müssen: Selbstverständlich ist zu berücksichtigen, dass jeder oder jede einzelne auf Probe verbeamtete Hochschullehrer bzw. Hochschullehrerin unterschiedliche Schwerpunkte bei seiner bzw. ihrer Tätigkeit setzt, die dann auch entsprechend unterschiedlich gewürdigt werden müssen.

III. Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit ist für die erstberufenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in den Landeshochschulgesetzen unterschiedlich ausgestaltet, teilweise als „Soll“-Bestimmung, teilweise als

„Kann“-Bestimmung. Oftmals beträgt die Probezeit drei Jahre. Darüber hinaus wird in vielen Fällen ausdrücklich zusätzlich geregelt, dass das dann, wenn die Bewährung wegen besonderer Umstände des Einzelfalls bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit nicht abschließend festgestellt werden kann, sie verlängert werden kann.

IV. Pflichten des Dienstherrn während der Probezeit

Der Dienstherr hat während der Probezeit den auf Probe verbeamteten Hochschullehrer oder die auf Probe verbeamtete Hochschullehrerin zu unterstützen. In diesem Sinne hat das Verwaltungsgericht Münster in einer Entscheidung hervorgehoben (VG Münster, Beschl. v. 29.02.2016, Az. 4 L 197/16, juris), dass bei einem Beamtenverhältnis auf Probe die in den Berufsordnungen der Hochschulen regelmäßig angeordneten Besuche der Lehrveranstaltungen und die Dokumentation gegebenenfalls vorgeschlagener Verbesserungsmöglichkeiten nicht zuletzt auch dazu dienen, die Beamtin auf Probe oder den Beamten auf Probe während ihrer bzw. seiner Probezeit auf dem Weg zu einer positiven Beurteilung ihrer bzw. seiner pädagogischen Eignung zu fördern.

Damit wurde gerichtlich klargestellt, dass die didaktische Weiterbildung während der Verbeamtung auf Probe nicht nur ein Kontrollinstrument darstellt, sondern auch dazu dient, dass die oder der Betroffene seitens der Hochschule dabei unterstützt wird, die didaktischen Eigenschaften zu verbessern. Das Verwaltungsgericht Münster betont in diesem Zusammenhang, dass darüber hinaus eine Pflicht der Hochschule besteht, bei entsprechenden Defiziten rechtzeitig darauf hinzuweisen, wo Verbesserungsbedarf besteht und diesen Verbesserungsprozess auch aktiv zu unterstützen. Geschehe dies nicht, so das Gericht, könne der oder dem Betroffenen am Ende der Probezeit eine seine Eignung verneinende Beurteilung nicht uneingeschränkt entgegengehalten werden.

V. Entscheidung über die Bewährung in der Probezeit

Bei der Entscheidung, ob sich die betreffende Person bewährt hat oder nicht, handelt es sich um eine Entscheidung mit Beurteilungsspielraum für den Dienstherrn. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher schon vor vielen Jahrzehnten entschieden, dass diese Entscheidung von den Gerichten lediglich daraufhin überprüft werden kann, ob der Dienstherr den Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt hat, ob er der Beurteilung einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt und ob er allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, Urt. v. 29.09.1960, Az. 2 C 79.59, juris). Alles andere ist einer gerichtlichen Überprüfung nicht zugänglich, weil dem Dienstherrn für die Bewertung der Bewährung in der Probezeit vom Gesetzgeber eine eigenständige Entscheidungsfreiheit zugestanden worden ist.

VI. Nachhaltige Zweifel an der Eignung

Steht für den Dienstherrn fest, dass die Beamtin oder der Beamte die Anforderungen des Amtes an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht erfüllen wird, hat sich die Beamtin auf Probe oder der Beamte auf Probe nicht bewährt ist sie oder er zu entlassen. Dabei genügen auch nachhaltige Zweifel an der Bewährung, weil auch sie eine Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit ausschließen (so auch VG Münster, Beschl. v. 29.02.2016, Az. 4 L 197/16, juris). Entgegen ihrer Formulierung ("kann") räumt die Vorschrift der Behörde kein Ermessen ein. Gelangt der Dienstherr zu der Einschätzung, dass die Beamtin oder der Beamte sich nicht im oben beschriebenen Sinne bewährt hat, so besteht die Pflicht, die Beamtin auf Probe oder den Beamten auf Probe zu entlassen. Aus der Formulierung "kann" folgt aber, dass dann von einer Entlassung abzusehen ist, wenn aus Sicht des Dienstherrn noch keine abschließende Feststellung über die Bewährung getroffen

werden kann, weil die Behebung vorhandener Mängel innerhalb der Probezeit noch möglich erscheint (VG Münster, Beschl. v. 29. Februar 2016, Az. 4 L 197/16).

Steht dagegen fest, dass sich die Beamtin oder der Beamte bewährt hat und liegen die weiteren beamtenrechtlichen Voraussetzungen (vgl. §§ 7, 10 BeamtStG und die entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen: Deutscher oder EU-Ausländer, entsprechende Vorbildung und die Einstellungs Voraussetzungen: Abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, die durch eine entsprechende Vorbildung nachgewiesen wird, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird und besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden, die während einer fünfjährigen berufspraktischen Tätigkeit, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen) vor und bestehen keine anderen Entlassungsgründe (Dienstvergehen, Dienstunfähigkeit o. ä., siehe dazu sogleich), besteht – abweichend von dem Grundsatz, dass grundsätzlich kein Anspruch auf Beamtenernennung bzw. Lebenszeitverbeamtung besteht – in diesem Fall nach Beendigung der Probezeit ein Anspruch auf Ernennung auf Lebenszeit.

VI. Zeitpunkt des Bewährungsmangels

Hinsichtlich des Zeitpunkts, wann ein Bewährungsmangel aufgetreten sein muss, um relevant zu sein, hat die Rechtsprechung entschieden, dass ein etwaiger Mangel in der Probezeit selbst aufgetreten sein muss, um eine Lebenszeitverbeamtung verhindern zu können. Mängel, die aus abgeschlossenen Sachverhalten vor Beginn der Probezeit herrühren oder nach Ablauf der Probezeit auftreten, rechtfertigen nach der Rechtsprechung mit Blick auf den eindeutigen Wortlaut von § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BeamtStG keine Entlassung wegen fehlender Bewährung (so zuletzt VG Düsseldorf, Beschl. v. 04.01.2010, Az. 13 L 1664/09, juris).

VII. Weitere Gründe für die Entlassung

Neben dem Bewährungsmangel kann es zu weiteren Gründen kommen, die eine Entlassung rechtfertigen. Eine Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe aus anderen Gründen kommt etwa auch dann in Betracht, wenn ein Dienstvergehen vorliegt, das im Beamtenverhältnis mit erforderlicher Sicherheit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte, so § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BeamtStG und die dazu ergangene Rechtsprechung (OVG Münster, Beschl. v. 5.10.2010, Az. 1 E 1060/10). Um beurteilen zu können, ob es sich um ein solches Dienstvergehen handelt, das im Beamtenverhältnis mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte, wird die entsprechende Rechtsprechung in ähnlichen Disziplinarfällen heranzuziehen sein. Einen weiteren Grund für eine Entlassung kann auch die während der Probezeit auftretende Dienstunfähigkeit darstellen.

VIII. Rechtsschutz bei Entlassung

Eine Entlassung wird mittels einer entsprechenden Entlassungsverfügung vollzogen. Die Entlassungsverfügung stellt einen belastenden Verwaltungsakt dar, statthaft gegen diese Entscheidung sind also Widerspruch und die verwaltungsrechtliche Anfechtungsklage. Zwar haben sowohl Widerspruch als auch Klage aufschiebende Wirkung, das heißt, dass über die behördliche Maßnahme (Entlassungsverfügung) eigentlich so lange nicht entschieden werden darf, bis nicht zuvor über die Rechtsmittel entschieden wurde.

Die eben angesprochene aufschiebende Wirkung der gegen einen belastenden Verwaltungsakt eingelegten Rechtsbehelfe entfällt aber, sobald der anzufechtende Verwaltungsakt – die Entlassungsverfügung – für sofort vollziehbar erklärt wurde. Regelmäßig wird mit der Entlassungsverfügung eine sofortige Vollziehung verbunden sein. Unter „sofort vollziehbar“ versteht man solche Verwaltungsakte, gegen die eingelegte Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben. In diesem Fall ist dann im Wege des Eilrechtsschutzes bei dem zuständigen Verwaltungsgericht die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung zu beantragen (§ 80 Abs. 5 S. 1 VwGO).

Stand: 02.10.2020

Die Zusammenstellung dieser Information ist nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Dennoch müssen wir um Verständnis bitten, dass der **hlb** keine Gewähr übernehmen kann und sich von einer Haftung freizeichnen muss.