

Prüfung und Feststellung der gesundheitlichen Eignung unter Geltung von Art. 9 EU-DSGVO

Dr. Torsten von Roetteken

Für Einstellungen in ein Beamtenverhältnis, insbesondere solche auf Probe oder unmittelbar in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wird in allgemeiner Behördenpraxis eine Prüfung der gesundheitlichen Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers vorgenommen. Diese Verfahrensweise kann jedenfalls nach dem Inkrafttreten der EU-DSGVO¹ nicht ohne Änderungen bzw. Ergänzungen in den Beamtengesetzen von Bund und Ländern fortgeführt werden.

I. Prüfung der gesundheitlichen Eignung

Die gesundheitliche Eignung stellt nach ganz allgemeiner Auffassung einen Teil der in Art. 33 Abs. 2 GG² und § 9 S. 1 BBG, § 9 BeamtStG angesprochenen – persönlichen – Eignung dar³. Für die Ausübung des Rechts auf Zugang zu jedem öffentlichen Amt stellt sich die – gesundheitliche – Eignung als Teil der Zugangsvoraussetzungen dar. Sie sind von den beamtengesetzlich geregelten Ernennungsvoraussetzungen zu unterscheiden, da sich Art. 33 Abs. 2 GG nicht auf die Beschäftigungsbedingungen erstreckt⁴.

Jedenfalls in der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte wird diese Unterscheidung durchgängig nicht beachtet, weil die Ernennungsvoraussetzungen mit den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Voraussetzungen gleichgesetzt werden⁵. Besonders deutlich wird dies daran, dass der Maßstab der gesundheitlichen Eignung dem beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip entnommen und vorausgesetzt wird, die gesundheitliche Eignung müsse bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vorliegen⁶. Dieser Maßstab findet auf eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis auch dann keine Anwendung, wenn die gleichen Aufgaben wie in einem Beamtenverhältnis wahrzunehmen sind. Dementsprechend verzichten sowohl der TVöD wie auch der TV-L auf das Erfordernis einer generellen ärztlichen Einstellungsuntersuchung⁷ und beschränken die Arbeitgeber in § 3 Abs. 4 S. 1 TVöD, § 3 Abs. 5 S. 1 TV-L darauf, die Beschäftigten bei begründeter Veranlassung zu verpflichten, durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen, dass der/die Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung in der Lage ist. Diese Berechtigung des Arbeitgebers soll auch gegenüber Einstellungsbewerberinnen und -bewerbern gelten⁸.

Die Annahme einer Berechtigung bzw. Verpflichtung des Dienstherrn zur Prüfung und Feststellung der gesundheitlichen Eignung einer für eine Ernennung anstehenden Person betrifft damit lediglich die Ausgestaltung von besonderen Beschäftigungsbedingungen im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht und berührt das Zugangsrecht aus Art. 33 Abs. 2 GG allenfalls dann, wenn – wie bei Berufsrichterinnen und -richtern – die jeweilige Tätigkeit nur in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erbracht werden kann⁹. Die Rechtfertigung einer Prüfung der gesundheitlichen Eignung als Ernennungsvoraussetzung kann sich daher grundsätzlich nur aus der Gestaltung des Beamten- bzw. Richterdienstrechts ergeben und ist folglich auch dort zu regeln.

Der Dienstherr ist nach h.M. befugt, eine Ernennung aufgrund einer aus seiner Sicht dem/r Bewerber/in fehlenden gesundheitlichen Eignung abzulehnen. Allgemein wird auch angenommen, der Dienstherr sei zu einer Prüfung der gesundheitlichen Eignung wenn nicht verpflichtet, so jedenfalls doch berechtigt.

II. Prüfung und Feststellung der gesundheitlichen Eignung

Das BBG enthält – wie einige LBG¹⁰ – keine ausdrückliche Regelung, die eine Berechtigung oder Verpflichtung des Dienstherrn zur Prüfung bzw. Feststellung der gesundheitlichen Eignung vorsieht. Die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung werden schlicht vorausgesetzt und in § 5 BLV für Schwerbehinderte auf ein Mindestmaß körperlicher Eignung reduziert. Das BVerwG¹¹ nimmt insoweit an, der Dienstherr sei zumindest berechtigt, die Anforderungen des jeweiligen Amtes oder auch aller Ämter einer Laufbahn in Ausübung seines Organisationsermessens eigenverantwortlich festzulegen und damit zum Maßstab der Prüfung der jeweiligen gesundheitlichen Eignung zu machen.

Weitergehende Regelungen enthält die Mehrzahl der LBG, die im Hinblick auf das Inkrafttreten des BeamtStG erlassen bzw. geändert wurden. § 10 Abs. 2 S. 1 HBG, § 9 Abs. 2 NBG, § 10 Abs. 2 LBG SchlH, LBG Hamburg, § 8 Abs. 2 LBG Bln, § 18 Abs. 3 LBG Bra, § 10 Abs. 8 BremLBG, § 9 Abs. 2 LBG M-V, § 11 Abs. 2 LBG RhIPf, § 5 Abs. 2 SaarLBG, § 10 Abs. 1 LBG LSA verpflichten den Dienstherrn, die gesundheitliche Eignung der/s Betroffenen auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Le-

- 1) VO (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der RL 95/46/EG (Datenschutzgrundverordnung) (ABl. Nr. L 119 S. 1; ber. ABl. Nr. L 314 S. 72 und ABl. 2018 Nr. L 127 S. 2).
- 2) BVerfG, Beschluss vom 21.2.1995 – 1 BvR 1397/93 – BVerfGE 92, 140, 151 = ZBR 1995, 231; Urteil vom 8.7.1997 – 1 BvR 1243/96 u. a. – BVerfGE 96, 153, 163 = ZBR 1997, 351, 353
- 3) BVerwG, Beschluss vom 11.4.2017 – 2 VR 2.17 – juris, Rn. 11 f.; Urteil vom 25.7.2013 – 2 C 12.11 – BVerwGE 147, 244 = ZBR 2014, 89, Rn. 10.
- 4) v. Roetteken, ZBR 2017, S. 145, 153 f. m. w. N.
- 5) BVerwG, Urteil vom 25.7.2013 – 2 C 12.11 – BVerwGE 147, 244 = ZBR 2014, 89, Rn. 10.
- 6) BVerwG, Urteil vom 25.7.2013 – 2 C 12.11 – BVerwGE 147, 244 = ZBR 2014, 89 f., Rn. 14 f.
- 7) Stier, in: Beppler/Böhle/Pieper/Russ, BeckOK ,TVöD, Stand 1.9.2016, § 3 TVöD, Rn. 41; Breier/Dassau/Kiefer u. a., TVöD – TVöD-Kommentar, Loseblatt, Stand Juni 2018, § 3 TVöD, Rn. 86.
- 8) Breier/Dassau/Kiefer (Rn. 7), Rn. 87; Steinherr/Wollensak, in: Spöner/Steinherr, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Loseblatt, Stand August 2018, § 3 TVöD, Rn. 176.
- 9) v. Roetteken, ZBR 2017, S. 145, 155 f.
- 10) BayBG, LBG NRW, ThürBG, LBG BW.
- 11) Urteil vom 25.7.2013 – 2 C 12.11 – BVerwGE 147, 244 = ZBR 2014, 89, Rn. 12.