

# Einsatzrecht Feuerwehrpraxis

Schnell verstehen und umsetzen

Bearbeitet von  
Sören Preuß, Alfons Rempe, Dr. h.c. Klaus Schneider

1. Auflage 2016. Onlineprodukt.  
ISBN 978 3 8111 4570 2

[Wirtschaft > Verwaltungspraxis > Feuerwehr, Katastrophen- und Zivilschutz](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Eignungstest – keine gleiche Bewertung für Frauen und Männer

### Problem

Bei der Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst kommt es auch immer auf die körperliche Fitness der Bewerber an. Diese wird meist durch sportliche Tests überprüft. Dabei spielt natürlich auch der Erwerb des Deutschen Sportabzeichens, bei dem in einzelnen Disziplinen unterschiedliche Bewertungen für die Leistung von Frauen und Männern zugrunde gelegt werden, eine große Rolle.

Ist es bei anderen Tests zulässig, dass kein Unterschied zwischen den erzielten Leistungen von Frauen und Männern gemacht wird?

### Sachverhalt

Die D. bewirbt sich bei einer niedersächsischen Berufsfeuerwehr um einen Dienstposten im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Vor dem Grundlehrgang muss sie auch einen sportlichen Test ablegen. Dabei muss sie auch den "Bumerang-Test" (Geschicklichkeitslauf mit Überspringen und Durchkriechen von Kastenteilen auf Schnelligkeit – vgl. dazu: [www.polizei-einstellung.de/sporttest-fur-die-bundespolizei/2010/06/10/](http://www.polizei-einstellung.de/sporttest-fur-die-bundespolizei/2010/06/10/)) absolvieren. Das Ergebnis dieses Tests wird bei diesem Eignungstest für Männer und Frauen gleich bewertet.

Weil die D. beim "Bumerang-Test" sehr schlecht abgeschnitten hat, wird sie nicht für den feuerwehrtechnischen Dienst ausgewählt. Da sie sich unberechtigt bewertet fühlt, klagt sie auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes für ihre Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Mit Erfolg?

### Lösung

Das Verwaltungsgericht (VG) Stade hatte sich in seinem Beschluss vom 07.05.2015 (siehe unten) mit einem ähnlich gelagerten Sachverhalt zu befassen.

Das VG hat zunächst auf die allgemeinen Grundsätze für eine Beamtenauswahl hingewiesen (nachstehend 1.). Das Gericht hat sich dann mit dem sich aus den allgemeinen Grundsätzen ergebenden Bewerbungsverfahrenanspruch (nachstehend 2.) befasst. Das VG hat dann den vorliegenden Fall an den aufgezeigten Rechtsgrundlagen (nachstehend 3.) gemessen.

## 1. Allgemeine Grundsätze für die Auswahl von Beamtenanwärtern

- Für die Auswahl eines von mehreren Bewerbern gibt Artikel 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich vor, dass jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat.
- Kommen mehrere Bewerber für die Berufung in ein Beamtenverhältnis oder auf einen höherwertigen Dienstposten in Betracht, muss somit der am besten Geeignete ausfindig gemacht werden.
- Diese Regeln der Bestenauslese dienen vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Stellen, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Bewerbers an einem angemessenen beruflichen Fortkommen.
- Die Bewerbung darf nur aus Gründen abgelehnt werden, die durch Artikel 33 Abs. 2 GG gedeckt sind.
- Mit den Begriffen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eröffnet Artikel 33 Abs. 2 GG bei Ernennungsentscheidungen einen Beurteilungsspielraum des Dienstherrn.
- Dieser unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Artikel 33 Abs. 2 GG i.V.m. Artikel 19 Abs. 4 GG verleiht dem Bewerber in diesem Rahmen das Recht, eine Auswahlentscheidung dahingehend überprüfen zu lassen, ob der Dienstherr ermessens- und beurteilungsfehlerfrei über seine Bewerbung entschieden hat.

## 2. Bewerbungsverfahrensanspruch

- Jede Benachteiligung oder Bevorzugung eines Bewerbers wirkt sich auch auf die Erfolgsaussichten der Bewerbungen der Mitbewerber aus und stellt eine Verletzung der Bewerbungsverfahrensansprüche dieser Mitbewerber dar.
- In Konkurrenzsituationen kommt dem Gebot der Chancengleichheit entscheidende Bedeutung zu.
- Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Bewerber verpflichtet den Dienstherrn während eines laufenden Bewerbungsverfahrens nicht nur zur leistungsgerechten Auswahl, sondern auch zur chancengleichen Behandlung aller Bewerber im Verfahren.
- Der Dienstherr muss sich fair und unparteiisch gegenüber allen Bewerbern verhalten. Dies schließt es aus, dass er 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.

### 3. Bumerang-Test

- Das Gebot der Chancengleichheit im Auswahlverfahren zur Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wird verletzt, wenn die Leistungen einer Bewerberin im sportlichen Teil des Eignungstests (Bumerang-Test) nach einer für Männer und Frauen einheitlichen Bewertungstabelle benotet werden.
- Das Testziel des Bumerang-Tests besteht in der Überprüfung der Schnelligkeit, der Stütz- und Rumpfkraft sowie der Koordinations-, Orientierungs- und Konzentrationsfähigkeit.

Nach Auffassung des VG Stade kann das Testziel in diesen Bereichen nur erreicht werden, wenn eine unterschiedliche Bewertung der Leistung von Männern und Frauen erfolgt. Das VG hat damit der Klage der D. auf einstweiligen Rechtsschutz stattgegeben.

### **Rechtsprechung/Literatur**

VG Stade, Beschluss vom 07.05.2015, Aktenzeichen: 3 B 566/15