

Leitfaden Dienstunfähigkeit - Prävention und Dienstrecht -

Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Referat Öffentliches Dienstrecht
Düsternbrooker Weg 104
24105 Kiel

StK 430 – 033.05
Stand: 23. Januar 2018

Inhalt

| | | |
|----------|---|-----------|
| A | Vorwort | 4 |
| B | Prävention und Gesundheitsförderung | 5 |
| B.1 | Allgemeines | 5 |
| B.2 | Gesundheitsförderung | 5 |
| B.3 | Arbeitsschutz | 6 |
| B.4 | Prävention | 6 |
| B.4.1 | Primärprävention | 6 |
| B.4.2 | Sekundärprävention | 7 |
| B.4.3 | Tertiärprävention | 7 |
| B.5 | Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) | 9 |
| B.6 | Ansatzpunkte für Gesundheitsmanagement aus Sicht der Führungskraft | 11 |
| C | Dienstrecht | 12 |
| C.1 | Erkrankung und Dienstunfähigkeit | 12 |
| C.1.1 | Allgemeines | 12 |
| C.1.2 | Anzeige und Nachweis von Dienstunfähigkeit | 13 |
| C.2 | Ärztliche Untersuchung | 13 |
| C.2.1 | Ziel für die Verwaltungspraxis | 13 |
| C.2.2 | Rechtliche Grundlagen | 14 |
| C.2.3 | Ärztliche Untersuchung nach § 67 Satz 5 Landesbeamtengesetz (vorübergehende Dienstunfähigkeit) | 14 |
| C.2.4 | Ärztliche Untersuchung nach § 41 Absatz 1 und 3 Landesbeamtengesetz (dauernde Dienstunfähigkeit) | 16 |
| C.2.5 | Stellenwert privatärztlicher Atteste | 26 |
| C.3 | Rechtsfolgen bei Verweigerung einer angeordneten (amts)ärztlichen Untersuchung oder bei Nichtaufnahme des Dienstes | 27 |
| C.3.1 | Mitwirkung bei der ärztlichen Untersuchung | 27 |
| C.3.2 | Wiederaufnahme des Dienstes/ Fernbleiben vom Dienst | 28 |
| C.4 | Weitere Mitwirkungspflichten | 29 |
| C.5 | Fürsorgepflicht des Dienstherrn | 31 |
| C.6 | Betriebliches Eingliederungsmanagement | 32 |
| C.7 | Stufenweise Wiedereingliederung | 34 |
| C.8 | Feststellung der Dienstunfähigkeit | 36 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| C.9 | Versetzung in den Ruhestand; Verfahren | 40 |
| C.10 | Rehabilitation vor Versorgung | 44 |
| C.10.1 | Ziel für die Verwaltungspraxis | 44 |
| C.10.2 | Allgemeines | 45 |
| C.10.3 | Anderweitige Verwendung (vergleiche Nummer 2.3 der Verwaltungsvorschrift vom 05.01.2017) | 45 |
| C.10.4 | Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz | 51 |
| C.11 | Folgen der Versetzung in den Ruhestand | 53 |
| C.12 | Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Widerruf | 54 |
| C.13 | Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte | 54 |
| C.13.1 | Ärztliche Untersuchung | 54 |
| C.13.2 | Mitwirkungspflichten | 55 |
| C.13.3 | Reaktivierung | 56 |
| D | Anlagen | 61 |
| D.1 | Anlage 1 – Ansatzpunkte für Maßnahmen des Gesundheitsmanagements | 61 |
| D.2 | Anlage 2 – Ablauf (amts-)ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit | 67 |
| D.3 | Anlage 3 – Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit | 68 |

A Vorwort

Dienstunfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Thema, das viele Dienststellen angeht. In der Praxis bestehen oftmals Unsicherheiten, wie damit im Einzelfall umzugehen ist und welche Möglichkeiten in Betracht kommen. Dabei sollte jede sich im Rahmen des Möglichen liegende Chance genutzt werden, durch gezielte Maßnahmen den vorzeitigen Eintritt von Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

Der vorliegende Leitfaden soll einen Überblick über präventive und dienstrechtliche Möglichkeiten im Zusammenhang mit Dienstunfähigkeit und deren Vermeidung sowie Informationen und Handlungshilfen für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von erkrankten beziehungsweise dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten geben. Außerdem werden die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Reaktivierung von wegen Dienstunfähigkeit pensionierten Beamtinnen und Beamten erläutert. Die Hinweise zu Prävention und Gesundheitsförderung gelten in gleicher Weise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind in erster Linie die unmittelbaren Vorgesetzten, aber auch Personaldienststellen, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und bei schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretungen.

Wegen des unterschiedlichen Organisationsaufbaus in den einzelnen Verwaltungen kann im Rahmen dieses Leitfadens nicht auf einzelne Zuständigkeits- oder Verfahrensregelungen eingegangen werden. Es ist daher möglich, dass innerhalb des hier aufgezeigten rechtlichen Rahmens in den Behörden einzelne Verfahrensschritte für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich näher ausgestaltet sind.

Hinsichtlich der präventiven Möglichkeiten wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Erfahrungen haben gezeigt, dass in einzelnen Bereichen oder Dienststellen auch individuelle Maßnahmen, manchmal nur auf den konkreten Einzelfall bezogen, getroffen werden. Das ist durchaus möglich und erwünscht. Insgesamt gibt es kein „Patentrezept“ im Umgang mit betroffenen Beschäftigten. Es kommt vielmehr auf die Umstände jedes Einzelfalles an. Der Leitfaden ist daher nicht als „Checkliste“ zu verstehen, nach dem die aufgezeigten Maßnahmen in einer bestimmten Reihenfolge „abgehakt“ werden müssen.

B Prävention und Gesundheitsförderung

B.1 Allgemeines

Soll die Vermeidung von Dienstunfähigkeit gelingen, dann muss bereits frühzeitig dafür gesorgt werden, dass die Gesundheit der Beschäftigten unterstützt und gefördert wird und das Auftreten von Erkrankungen vermieden wird.

Grundsätzlich sind im Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit Risikofaktoren und Schutzfaktoren zu unterscheiden. Risikofaktoren beziehen sich auf bekannte oder vermutete Risiken, die zu erhöhten Beanspruchungen führen. Sie sind spezifisch auf die Risiken ausgerichtet (zum Beispiel Raucherentwöhnung). Schutzfaktoren sind Einflüsse, die die Auftretenswahrscheinlichkeit von Problemen vermindern. Sie wirken in der Regel auf mehrere Risiken und sind damit unspezifisch.

Dienstunfähigkeit kann sowohl durch arbeitsplatzunabhängige Faktoren als auch durch Beanspruchungen durch die Arbeitsbedingungen selbst entstehen. Im letzteren Fall ergibt sich eine größere Mitverantwortung des Dienstherrn sowohl an der Entstehung als auch an der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit. Aber auch bei nicht durch die Arbeit selbst verursachter Dienstunfähigkeit gebietet die Fürsorgepflicht, die Dienstunfähigkeit zu vermeiden beziehungsweise die Dienstfähigkeit wiederherzustellen.

In diesem Feld sind zwei Aufgabenfelder zu unterscheiden. Beiden ist gemeinsam, dass sie sich mit Fragen der Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit befassen.

B.2 Gesundheitsförderung

Hierunter sind alle Maßnahmen zu zählen, die der Gesunderhaltung ganz allgemein dienen, wie Betriebssport, Informations- und Wissensvermittlung über Gesundheitsthemen und Ähnliches. Hier geht es noch nicht um die Vermeidung von Dienstunfähigkeit im engeren Sinne, vielmehr beruht ein Angebot an Gesundheitsfördermaßnahmen auf der Erkenntnis, dass eine gute Gesundheit allgemein einen Schutzfaktor hinsichtlich vieler Beanspruchungen darstellt.

B.3 Arbeitsschutz

Bestimmte Arbeiten bringen notwendigerweise Risiken mit sich (zum Beispiel Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, Arbeiten mit erhöhtem Unfallrisiko, Umgang mit gewaltbereiter Klientel oder Ähnliches). Hier besteht die Verpflichtung des Dienstherrn, alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit durchzuführen. Das Ziel besteht darin, die Arbeit so zu gestalten, dass alle Gefahren so weit wie möglich vermieden, mindestens aber durch Sicherheitsmaßnahmen minimiert werden (Arbeitsschutzgesetz). Historisch hat der Arbeitsschutz zunächst die offenkundigen Gefahren und deren Vermeidung in den Blick genommen. Zunehmend hat aber eine Erweiterung des Arbeitsschutzbegriffs zu einem umfassenderen Verständnis geführt, das alle Risikofaktoren mit einschließt. Insbesondere wird dies an der Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen deutlich. Inzwischen besteht Konsens darin, dass alle Faktoren des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesundheit in ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement zu integrieren sind.

B.4 Prävention

Beide genannten Aufgabenfelder wollen möglichen Beanspruchungen und möglichen gesundheitlichen Folgen vorbeugen. Prävention verfolgt das Ziel, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten, indem bekannte Risikofaktoren gezielt vermieden werden oder, wenn dies nicht möglich ist, sie zumindest in ihren Auswirkungen gemildert werden. Es sind drei Formen zu unterscheiden, je nach drohenden oder bereits eingetretenen Beanspruchungen und Folgen.

B.4.1 Primärprävention

Sind noch keine negativen Folgen im Sinne einer Erkrankung eingetreten, spricht man von Primärprävention. Im Kontext der hier behandelten Problematik ist sie das Mittel, Dienstunfähigkeit schon initial zu vermeiden. Hierzu zählen auch Instrumente und Maßnahmen wie Personalentwicklung, Suchtprävention, familienfreundliche Arbeitsgestaltung und Ähnliches. In Abgrenzung zur Gesundheitsförderung bezieht sich Primärprävention in der Regel auf bekannte Risiken, die auch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit des Auftretens aufweisen. Zugleich zeigt sich daran, dass auch Arbeitsschutz Primärprävention ist.

Wichtig ist aber, dass Primärprävention, die sich auf Faktoren bezieht, die direkt durch die Arbeit und die Arbeitsbedingungen verursacht werden können, eine hohe Verpflichtung für den Dienstherrn darstellt (Verhältnisprävention). Die Verhältnisse der Arbeit sind durch den Dienstherrn direkt beeinflussbar und er ist für deren gesundheitsrelevante Gestaltung verantwortlich. Demgegenüber kann aber das Verhalten der Beschäftigten vom Dienstherrn nicht direkt beeinflusst werden. Verhaltensprävention (vor allem ist das Gesundheitsförderung) erfordert die Bereitschaft der Beschäftigten mitzuwirken. So stellt etwa die Ausstattung mit höhenverstellbaren Arbeitstischen an allen Arbeitsplätzen eine wirksame Primärpräventionsmaßnahme dar. Prävention ist immer eine „Investition in die Zukunft“ und beruht auf der Erkenntnis, dass diese möglichen größeren Beeinträchtigungen und damit einhergehende Kosten verhindern hilft.

B.4.2 Sekundärprävention

Sekundärprävention setzt bereits ein, wenn eine Gesundheitsbeeinträchtigung droht oder sich gar Frühformen einer Erkrankung abzeichnen. Dazu zählt auch die Früherkennung von Krankheiten. Sie ist damit stärker auf spezifische Beeinträchtigungen und Risiken ausgerichtet als die Primärprävention.

B.4.3 Tertiärprävention

Ist es bereits zur Erkrankung gekommen, dann muss alles unternommen werden, um die Beschäftigten wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dieses Vorgehen geht über das ursprüngliche Verständnis von Arbeitsschutz hinaus und resultiert aus der Anwendung einer Bestimmung des Sozialgesetzbuches, die zunächst für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderung erlassen worden war und dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ folgt. Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ ist daher regelmäßig immer dann durchzuführen, wenn eine längere Arbeitsunfähigkeit (6 Wochen innerhalb der letzten 12 Kalendermonate) eingetreten ist (zum Zusammenhang mit den dienstrechtlichen Rahmenbedingungen siehe unten Nummer C.6). Auch wenn für das betriebliche Eingliederungsmanagement das Einverständnis der Beschäftigten vorliegen muss, darf nicht übersehen werden, dass der Dienstherr in jedem Fall dazu verpflichtet ist, ein solches Verfahren anzubieten. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement wird verfolgt:

- Es sollen nach Möglichkeit alle Faktoren aus den Arbeitsverhältnissen ermittelt werden, die gegebenenfalls ursächlich und/ oder verstärkend zur Erkrankung beigetragen haben. Diese sind entweder zu beseitigen oder so weit als möglich zu minimieren.
- Auch wenn die Erörterung keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen Arbeit und Erkrankung erkennen lässt, sind dennoch alle Möglichkeiten zu nutzen, die Gesundung und die Vermeidung des Wiederauftretens von Krankheit oder der Verschlechterung der Gesundheit so weit wie möglich zu unterstützen.

Dieser Bereich der Prävention erfordert vor allem von den direkten Vorgesetzten eine wache Beobachtung und ein engagiertes Eintreten im Sinne der Fürsorgepflicht. Wiedereingliederung sollte nicht erst beginnen, wenn die oder der Beschäftigte an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Sie muss stets vorausschauend schon während einer längeren Erkrankung einsetzen. Auch wenn hier eine Zuständigkeit im Personalbereich liegt, haben Führungskräfte eine ganz wesentliche Rolle wahrzunehmen, da sie die Beschäftigten, deren Arbeit und Umfeld in der Regel besser kennen als der Personalbereich. Im Zweifel haben Führungskräfte proaktiv den Personalbereich einzubinden.

Wegen der praktischen Bedeutung soll hier auf die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung („Hamburger Modell“) hingewiesen werden (zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für Beamtinnen und Beamte siehe unten Nummer C.7). Beschäftigte kennen nicht immer diese Möglichkeit. Führungskräfte hingegen müssen sie kennen und proaktiv den erkrankten Beschäftigten anbieten. Der häufig geäußerte und sicherlich gut gemeinte Wunsch „Jetzt werden Sie erst einmal wieder gesund“ muss ergänzt werden um die Frage „Inwieweit könnte Ihnen eine, gegebenenfalls auch teilweise Wiederaufnahme der Arbeit bei Ihrer Gesundung helfen?“. Ein Vorgehen in diesem Sinne ergibt sich aus der Erkenntnis, dass Gesundheit nicht notwendige Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit ist, sondern Arbeit ganz wesentlich zur Gesundheit oder auch zur Milderung des Leidens an einer Krankheit beitragen kann. Führungskräfte sollten daher alle Möglichkeiten nutzen, Beschäftigten eine Wiederaufnahme der Arbeit zu ermöglichen. Sie sollten ihre Bemühungen nicht nur auf den angestammten Arbeitsplatz reduzieren, sondern auch versuchen, Möglichkeiten darüber hinaus zu eröffnen, wenn dies im Sinne der Beschäftigten liegt. Idealerweise können so bereits erste Erkenntnisse für die Fälle gewonnen werden, in denen ein Arbeitsplatzwechsel nach der Wiedereingliederung notwendig wird.

Beispiel:

Bei der bereits in der Landesverwaltung praktizierten betrieblichen Suchtprävention (Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz) wäre der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit einem generellen Alkoholverbot am Arbeitsplatz eine Maßnahme der **Primärprävention**. Hierzu zählt zum Beispiel auch, dafür Sorge zu tragen, dass in der Betriebskantine keine alkoholischen Getränke verkauft werden, dass im Rahmen von Gesundheitstagen auf Suchtgefahren hingewiesen wird, Informationsmaterial vorgehalten und in geeigneter Form verteilt wird sowie die regelmäßige Behandlung des Themas Suchtgefahren am Arbeitsplatz in Aus- und Fortbildung (insbesondere für Führungskräfte). Die Implementierung von betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen in den Dienststellen stellt ein personifiziertes Hilfeangebot dar.

Stellt die oder der Vorgesetzte erste Auffälligkeiten im Verhalten am Arbeitsplatz fest, meldet in Gesprächen die festgestellten Auffälligkeiten der oder dem Beschäftigten zurück und wirkt auf eine Einsicht hinsichtlich des Fehlverhaltens und seiner möglichen Ursachen (zum Beispiel Suchtproblematik) in Verbindung mit einem Hilfeangebot (betriebliche Suchthilfe) hin, dann sind das Maßnahmen der **Sekundärprävention**.

Tertiärprävention wäre in diesem Beispiel etwa, wenn die oder der Beschäftigte nach erfolgter Therapie gegenüber der Führungskraft ihre oder seine Erkrankung benennt und die Führungskraft mit ihr oder ihm gemeinsam erörtert, ob der vorgesehene Arbeitsplatz hier besondere Risiken birgt und wie diese vermieden werden können. Das heißt es geht bei dieser Form der Prävention darum, Rückfälle und erneute Erkrankungen gezielt zu vermeiden.

B.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement stellt einen Ansatz dar, alle Aspekte des Zusammenhangs zwischen Arbeit sowie Gesundheit und Wohlbefinden regelmäßig und systematisch in die Führung und Leitung der Verwaltung zu integrieren. Für die gesamte Landesverwaltung ist eine Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes für Schleswig-Holstein mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abgeschlossen worden (Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung vom

02.02.2015 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 363))¹. Sie versucht, alle Aspekte der gesundheitsrelevanten Arbeitsgestaltung zusammenzuführen. So schließt sie die schon lange erfolgreich arbeitende Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz ausdrücklich mit ein. Sie regelt die Rollen und Verantwortlichkeiten, die für ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement erforderlich sind.

- Die Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (in der Staatskanzlei) hat die Aufgabe, die Maßnahmen und Ansätze zwischen den Ressorts zu koordinieren und nach Möglichkeit für einen größeren Kreis von Beschäftigten nutzbar zu machen. Daneben veranlasst sie alle 3 bis 5 Jahre eine Befragung aller Beschäftigten zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Unter anderem auf dieser Grundlage legt der Lenkungsausschuss die strategische Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements fest.
- Für die konkrete Ausgestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Ressorts für ihren Geschäftsbereich verantwortlich. Die Leitstelle betriebliches Gesundheitsmanagement bildet Ansprechpersonen für das betriebliche Gesundheitsmanagement fort, die die Ressorts und Dienststellen bei der Umsetzung fachkundig unterstützen.
- Führungskräften kommt eine ganz wichtige Rolle in der gesundheitsorientierten Gestaltung der Arbeit und damit der Verhinderung von Dienstunfähigkeit zu. Sie sind im ständigen direkten Kontakt zu den Beschäftigten und der Arbeit. Damit sind sie die ersten, die ungünstige Belastungen erkennen können. Neben den Möglichkeiten, die sie selbst haben, um ungünstigen Bedingungen zu begegnen, können und sollen sie auf die übrigen Personen und Stellen zugreifen, die in Fragen des Gesundheitsmanagements kompetent sind. Dies sind zum Beispiel die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Personalbereich, die Ansprechperson für betriebliches Gesund-

¹ [Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung](#)

heitsmanagement, Leitstelle betriebliches Gesundheitsmanagement, die örtlichen Personal- und Schwerbehindertenvertretungen.

B.6 Ansatzpunkte für Gesundheitsmanagement aus Sicht der Führungskraft

Zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ist eine frühzeitige Wahrnehmung und Reaktion auf alle Aspekte der gesundheitsorientierten Arbeitsgestaltung notwendig. Die in [Anlage 1](#) dargestellten Maßnahmen bieten die Gelegenheit, Informationen über die gesundheitlichen Bedingungen und mögliche Belastungen zu gewinnen. Sie sind zum Teil Aufgaben und Tätigkeiten aus anderen Regelungen und Konzepten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Verhinderung einer möglichen Dienstunfähigkeit so früh wie möglich ansetzen muss. Rückt eine drohende Dienstunfähigkeit schon in den Fokus, dann ist meist schon eine längere Vorgeschichte von belastenden und beanspruchenden Ereignissen eingetreten. Auch wenn das keinesfalls heißt, dass es schon „zu spät“ ist, sollten alle Anstrengungen unternommen werden, Belastungen und Beanspruchungen so früh zu bemerken und ihnen entgegenzuwirken, dass eine Dienstunfähigkeit abgewendet werden kann. Die Erfahrung zeigt, dass eine erlebte Dienstunfähigkeit nicht selten auch ein frustrierendes und enttäuschendes Ereignis ist. Im Allgemeinen wollen Menschen sich in einer Arbeit engagieren, produktiv sein und etwas bewegen. Arbeit ist ein wesentlicher und bedeutsamer Teil des Lebens. Schon daher sollten alle Anstrengungen unternommen werden, eine vorzeitige Dienstunfähigkeit durch die intensive Suche nach anderen Lösungen zu verhindern.

C Dienstrecht

C.1 Erkrankung und Dienstunfähigkeit

C.1.1 Allgemeines

Krankheit im medizinischen Sinn ist jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand. Sie berechtigt zum Fernbleiben vom Dienst, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Dienstleistung objektiv ganz unmöglich ist. Bei einer teilweise möglichen Dienstleistung hat die oder der Dienstvorgesetzte zu prüfen, inwieweit die eingeschränkte Dienstleistung in Anspruch genommen werden kann, indem der Beamtin oder dem Beamten gegebenenfalls ein anderer Dienstposten übertragen wird, der ihrer oder seiner gesundheitlichen Leistungsfähigkeit entspricht.

Die Beamtin oder der Beamte muss einer entsprechenden Aufforderung zur Dienstleistung – trotz eingeschränkter Dienstfähigkeit – Folge leisten (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 27.05.1997 -1 DB 6/97 -, Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht, Ausgabe B 1997, 207). Es entspricht der Pflicht, sich mit vollem persönlichen Einsatz dem Beruf zu widmen, auch bei einer gesundheitlichen Einschränkung noch die Leistung zu erbringen, zu der man nach den gegebenen Umständen in der Lage ist (Zänagl in Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Randnummer 24 zu § 54 Bundesbeamtengesetz alte Fassung).

Damit korrespondiert der Begriff von dauernder Dienstunfähigkeit: Diese setzt voraus, dass bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt der Beamtin oder des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für sie oder ihn geeignet ist (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 23.09.2004 - 2 C 27.03 - Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 122, 53, Urteil vom 26.03.2009 - 2 C 73.08 - Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 133, 297). Steht hingegen ein solcher Dienstposten bei der Beschäftigungsbehörde zur Verfügung, liegt begrifflich keine Dienstunfähigkeit vor; die Beamtin oder der Beamte ist folglich nicht von der Dienstleistungspflicht entbunden.

C.1.2 Anzeige und Nachweis von Dienstunfähigkeit

Jede Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist unter Angabe ihrer voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen (§ 67 Satz 2 Landesbeamtengesetz).

Bei länger als drei Kalendertage dauernder Dienstunfähigkeit ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 67 Satz 3, 1. Halbsatz Landesbeamtengesetz).

Gefordert ist nach dem Gesetzeswortlaut die Bescheinigung einer Ärztin oder eines Arztes; eine Bescheinigung, die von einer anderen einen Heilberuf ausübenden Person (zum Beispiel Heilpraktikerin oder Heilpraktiker) ausgestellt worden ist, genügt nicht.

Abweichend davon ist auf Verlangen der oder des Dienstvorgesetzten die Beamtin oder der Beamte verpflichtet,

- eine ärztliche Bescheinigung auch bei kürzerer Dauer der Erkrankung vorzulegen (§ 67 Satz 3, 2. Halbsatz Landesbeamtengesetz),
zum Beispiel bei häufigen Fehltagen vor und nach Wochenenden, Feiertagen und anderen arbeitsfreien Tagen, einer Häufung kurzzeitiger Krankmeldungen oder auffallend häufigen Krankmeldungen von bis zu oder exakt drei Kalendertagen.
- bei längerer Erkrankung erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 67 Satz 4 Landesbeamtengesetz).
- sich von einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt, einer sonstigen beamteten Ärztin oder einem sonstigen beamteten Arzt untersuchen zu lassen (§ 67 Satz 5 Landesbeamtengesetz, siehe unten Nummer C.2.3).

C.2 Ärztliche Untersuchung

C.2.1 Ziel für die Verwaltungspraxis

Im Allgemeinen muss beim Vorliegen von konkreten Umständen, aus denen Zweifel an der Dienstunfähigkeit oder der Dienstfähigkeit resultieren, auf eine möglichst baldige Klärung des Gesundheitszustands der Beamtin oder des Beamten hingewirkt werden.

C.2.2 Rechtliche Grundlagen

Auf Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, sich untersuchen zu lassen

- aufgrund von § 67 Satz 5 Landesbeamtengesetz zur Prüfung vorübergehender Dienstunfähigkeit von einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt oder einer sonstigen beamteten Ärztin oder einem sonstigen beamteten Arzt,
- aufgrund von § 41 Absatz 1 und 3 Landesbeamtengesetz zur Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit von einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt, einer sonstigen beamteten Ärztin oder einem sonstigen beamteten Arzt oder einer oder einem sonstigen von der Behörde bestimmten Ärztin oder Arzt. Zum Verfahren der ärztlichen Begutachtung nach den §§ 26, 27 und 29 Beamtenstatusgesetz sowie §§ 41, 43 und 44 Landesbeamtengesetz sind Verwaltungsvorschriften erlassen worden (Erlass der Staatskanzlei und des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung vom 05.01.2017, Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 215).

[Anlage 2,](#)

Fallgestaltungen und Ablauf einer Untersuchungsanordnung

Die beiden Varianten haben unterschiedliche Zielrichtungen, die voneinander zu trennen sind. Dabei muss sich die zuständige Behörde bei der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung darüber im Klaren sein, welches der beiden Ziele sie verfolgt. Sie muss deutlich machen, auf welche Normen und auf welchen Sachverhalt sie ihre Anordnung stützt (im Einzelnen dazu im Folgenden unter Nummer C.2.3 und C.2.4).

C.2.3 Ärztliche Untersuchung nach § 67 Satz 5 Landesbeamtengesetz (vorübergehende Dienstunfähigkeit)

Die Anordnung dieser Untersuchung setzt begründete Zweifel an der von der Beamtin oder dem Beamten selbst angezeigten Dienstunfähigkeit oder an der privatärztlich attestierten Dienstunfähigkeit voraus. Sie sind begründet, wenn sie durch konkrete Umstände veranlasst sind (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 23.03.2006 – 2 A 12.04 -, Buchholz 232 § 73 Bundesbeamtengesetz Nummer 29). Derartige Zweifel können sich demnach ergeben aus:

- einer Häufung kurzzeitiger Erkrankungen,

- Äußerungen der Beamtin oder des Beamten vor Beginn der Dienstunfähigkeit (angekündigtes „Krankfeiern“),
- einer Erkrankung im unmittelbaren Zusammenhang mit einer für die Beamtin oder den Beamten negativen dienstlichen Entscheidung (zum Beispiel zuvor abgelehnter Wunsch nach Freizeitgewährung oder Urlaub; Versetzung an einen anderen Dienstort oder in eine andere Behörde gegen den Willen der Beamtin oder des Beamten),
- einem nicht mit der attestierten Dienstunfähigkeit zu vereinbarem Verhalten der Beamtin oder des Beamten (zum Beispiel unangemessene Aktivitäten, Reisen oder Sportausübung während der Erkrankung, Ausübung einer Nebentätigkeit),
- häufigen beziehungsweise häufig attestierten Fehltagen vor und nach Wochenenden, Feiertagen und sonstigen arbeitsfreien Tagen,
- der Ausstellung einer Bescheinigung ohne vorausgegangene Untersuchung,
- der unverhältnismäßigen Rückdatierung einer ärztlichen Bescheinigung.

Zum Vergleich: Nach § 5 Absatz 3 der Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) vom 14.11.2013, Bundesanzeiger Amtlicher Teil 27.01.2014 B 4, zuletzt geändert am 20.10.2016, Bundesanzeiger Amtlicher Teil 23.12.2016 B 5, ist die Rückdatierung nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu 3 Tagen zulässig.

Der Beamtin oder dem Beamten obliegt es aufgrund der Treuepflicht, eine (rechtmäßige) Anordnung zur ärztlichen Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit zu befolgen.

Vereitelt der Beamte die Aufklärung seines Gesundheitszustandes, indem er sich trotz mehrfacher Aufforderung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Überprüfung der von ihm behaupteten Dienstunfähigkeit entzieht, kann dieses treuwidrige Verhalten zu seinen Lasten verwertet werden mit der Folge, dass der Beamte als dienstfähig anzusehen ist und dem Dienst somit unentschuldigt fernbleibt (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26.09.2016 – 2 B 28.16 -; im Ergebnis hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Berufungsge-

richts bestätigt, welches das Verhalten des Beamten als schwerwiegendes Dienstvergehen mit der Folge der Entfernung aus dem Dienst gewertet hatte).

C.2.4 Ärztliche Untersuchung nach § 41 Absatz 1 und 3 Landesbeamten-gesetz (dauernde Dienstunfähigkeit)

C.2.4.1 Untersuchungsanordnung

a) Auswahl der beauftragten Ärztin oder des beauftragten Arztes

Die ärztliche Untersuchung nach § 41 Absatz 1 Landesbeamten-gesetz wird nach § 44 Absatz 1 Satz 1 Landesbeamten-gesetz von Amtsärztinnen und Amtsärzten, beamteten Ärztinnen oder Ärzten o-der sonstigen von der Behörde bestimmten Ärztinnen oder Ärzten durchgeführt. Die Bestimmung der sonstigen Ärztinnen oder Ärzte durch die zuständige Behörde kann generell oder im Einzelfall erfolgen (Landtags-Drucksache 16/2306, Seite 185, Begründung zu § 44 Landesbeamten-gesetz).

Die konkrete Auswahl der nach § 44 Absatz 1 Landesbeamten-gesetz in Frage kommenden Ärztinnen und Ärzte steht im Ermessen der Be-hörde. Dabei muss sie sich am Wortlaut des Gesetzes und am Zweck der Untersuchung orientieren. Folglich darf der Anwendungsbereich der gesetzlichen Norm nicht durch die Verwaltung einge-schränkt werden, indem zum Beispiel durch Verwaltungsentschei-dung bestimmt wird, dass die Untersuchung ohne Ausnahme durch eine bestimmte beamtete Ärztin oder einen bestimmten beamteten Arzt durchgeführt wird.

Bei der Bestimmung der untersuchenden Ärztin oder des untersu-chenden Arztes müssen wegen des Grundsatzes der Verhältnismä-ßigkeit auch die Interessen der oder des Betroffenen berücksichtigt werden. Dies kann es erfordern, in einem atypischen Fall von der an-sonsten üblichen Beauftragung einer bestimmten beamteten Ärztin oder eines bestimmten beamteten Arztes (zum Beispiel Polizeiärztin oder Polizeiarzt) abzusehen und stattdessen zum Beispiel einen Amtsarzt mit der Begutachtung zu beauftragen.

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.01.2012, 2 C 7.11, Zeitschrift für Beamtenrecht 2012, 268, ist eine Untersuchungsanordnung rechtswidrig, bei der die Besonderheiten des Einzelfalles auf Seiten des Betroffenen nicht berücksichtigt werden. In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger ein Attest seines Hausarztes vorgelegt, aus dem sich substantiierte Anhaltspunkte für eine akute Verschlechterung seines Gesundheitszustandes für den Fall ergaben, dass ihn ein Polizeiarzt des Landes Schleswig-Holstein untersucht. Daher hätte die Behörde Anlass gehabt, von ihrer Verwaltungspraxis abzuweichen und einen Amtsarzt oder einen anderen beamteten Arzt zu bestimmen.

Bei der Auswahl der in Frage kommenden Ärztin oder des Arztes ist ferner zu berücksichtigen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgericht nur der Beurteilung durch eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt (oder durch einen entsprechenden öffentlich-rechtlich organisierten ärztlichen Dienst) bzw. durch eine andere beamtete Ärztin oder einen anderen beamteten Arzt unter bestimmten Voraussetzungen ein höherer Beweiswert gegenüber einem von der Beamtin oder vom Beamten vorgelegten privatärztlichen Attest zukommt.

Entsprechendes kann danach für die Gutachten eines von der Behörde ausgewählten und bezahlten Gutachters nicht angenommen werden, auch wenn dieser Arzt aufgrund einer beamtengesetzlichen Grundlage (hier: § 48 Bundesbeamtengesetz) als Gutachter tätig ist (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 05.06.2014, 2 C 22.13, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2014, 1319).

Die örtliche Zuständigkeit der Amtsärztinnen und Amtsärzte (beziehungsweise Gesundheitsdienste nach dem Gesundheitsdienstgesetz) bestimmt sich nach § 31 Absatz 1 Nummer 2 Landesverwaltungsgesetz. Bei Untersuchung durch den öffentlichen Gesundheitsdienst ist somit der Gesundheitsdienst (Amtsärztin oder Amtsarzt) zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich sich die Dienststelle der Beamtin oder des Beamten befindet.

Wird die Vorschrift über die örtliche Zuständigkeit der Untersuchungsstelle nicht beachtet, führt bereits dies zur Rechtswidrigkeit der Untersuchungsanordnung (Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 27.11.2013, 6 B 975/13, Zeitschrift für Beamtenrecht 2014, 141).

Andererseits kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit es erfordern, dass die Behörde einen anderen ärztlichen Dienst als den örtlich zuständigen öffentlichen Gesundheitsdienst bestimmt, wenn es zum Beispiel für die oder den Betroffenen aufgrund ihres oder seines Gesundheitszustandes unzumutbar ist, den in deutlicher Entfernung von ihrem oder seinem Wohnort befindlichen Amtsarzt anstelle eines wohnortnahen Arztes oder Amtsarztes aufsuchen zu müssen. Dabei ist wiederum zu bedenken, dass dem Gutachten eines von der Behörde beauftragten nicht beamteten Arztes außerhalb des öffentlichen Gesundheitsdienstes nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht derselbe – höhere - Beweiswert zukommt wie einem amtsärztlichen Gutachten.

b) Voraussetzung und Inhalt der Untersuchungsanordnung

Die Beamtin oder der Beamte ist nach § 41 Absatz 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz verpflichtet, sich ärztlich untersuchen und, falls die Ärztin oder der Arzt es für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Im Einzelnen wird auf Nummer 3.2 der Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26, 27 und 29 Beamtenstatusgesetz und §§ 41, 43 und 44 Landesbeamtengesetz über die Ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit vom 05.01.2017, Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 215, verwiesen².

Bei dem Sachgrund für eine Untersuchungsanordnung sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

Erste Fallgruppe - Erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Absatz 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 41 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (siehe Nummer 3.2.1 der Verwaltungsvorschrift vom 05.01.2017):

Voraussetzung ist, dass die Beamtin oder der Beamte infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten für mehr als 3 Monate keinen Dienst geleistet hat. Dabei ist es unbeachtlich, ob die krankheitsbedingte Fehlzeit auf einer einmaligen oder auf mehreren Erkrankungen beruht. Die Fehlzeit kann zusammenhängend sein, kann aber auch aus mehreren Abschnitten mit zwischenzeitlicher Wiederaufnahme des Dienstes bestehen.

² [Verwaltungsvorschrift: Ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit](#)

Ein erfolglos verlaufenes betriebliches Eingliederungsmanagement steht dem insoweit gleich und berechtigt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ebenfalls, darauf die Untersuchungsanordnung zu stützen.

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 05.06.2014, 2 C 22.13, am angegebenen Ort, liegen regelmäßig hinreichende Anhaltspunkte für eine an den Beamten gerichtete Weisung vor, sich auf eine mögliche Dienstunfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen, wenn ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden ist.

Die Behörde ist nicht verpflichtet, die Regelung über die erleichterte Feststellung in Anspruch zu nehmen. Es wird aber zur Verfahrenserleichterung empfohlen, sich auf diese Regelung zu stützen, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Selbst wenn die Voraussetzungen der Fristenregelung erfüllt sind, ist diese nicht schematisch anzuwenden: So kann es aus Fürsorgegründen geboten sein, noch einige Zeit zuzuwarten, wenn noch Therapiemaßnahmen anstehen, die in absehbarer Zeit durchgeführt oder abgeschlossen sein werden oder wenn ein Dienstunfall ursächlich für die krankheitsbedingten Fehlzeiten ist.

Liegen die Voraussetzungen **nicht** vor, scheidet die Anwendung der Regelung über die erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit als Grundlage für die Untersuchungsanordnung aus. Zwar kann es geboten sein, im Einzelfall bereits wesentlich früher eine ärztliche Untersuchung anzuordnen, zum Beispiel bei einer Häufung von wiederkehrenden kürzeren krankheitsbedingten Fehlzeiten; dann kann die Untersuchungsanordnung jedoch nicht auf die erleichterten Anforderungen nach § 26 Absatz 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz gestützt werden. In diesen Fällen ist vielmehr § 26 Absatz 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz einschlägig (siehe dazu im Folgenden „Zweite Fallgruppe“).

Zweite Fallgruppe – Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Absatz 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz:

Der Untersuchungsanordnung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Absatz 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz liegen bestimmte Sachverhalte oder Verhaltensweisen der Beamtin oder des Beamten zugrunde, die zu Zweifeln an ihrer oder seiner Dienstfähigkeit geführt haben.

Fehlzeiten, die noch nicht den nach der ersten Fallgruppe geforderten Umfang erreichen, können zwar grundsätzlich Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten begründen; dies muss aber schlüssig dargelegt werden. Hierzu wäre zunächst die Beamtin oder der Beamte nach den Ursachen der Fehlzeiten zu befragen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.05.2013, 2 C 68.11, Zeitschrift für Beamtenrecht 2013, 348).

Der Beamte ist zwar grundsätzlich verpflichtet, an der Klärung des eigenen Gesundheitszustands mitzuwirken, nicht jedoch zur unmittelbaren und umfassenden Auskunftserteilung gegenüber dem Dienstherrn. Entscheidet der Beamte sich dagegen, seine gesundheitliche Situation und etwaige medizinische Unterlagen dem Dienstherrn gegenüber zu offenbaren, muss er allerdings unter Umständen hinnehmen, dass der Dienstherr nach vergeblichen Aufklärungsbemühungen eine ärztliche Untersuchung auf einer geringeren tatsächlichen Erkenntnisgrundlage anordnen darf (Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.12.2016 – Oberverwaltungsgericht 10 S 35.16 - , Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Rechtsprechungsreport 2017, 300).

Um eine Untersuchungsanordnung erlassen zu können, ist es nicht gefordert, dass die Beamtin oder der Beamte aktuell dienstunfähig erkrankt ist (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26.09.1988 – 2 B 132.88 -, Buchholz 237.1 Artikel 56 Bayrisches Beamtengesetz Nummer 1).

Leistet die Beamtin oder der Beamte aktuell Dienst, erbringt dabei jedoch schlechte Leistungen, lassen sich daraus allein noch keine zur Untersuchungsanordnung berechtigende Zweifel an der Dienstfähigkeit herleiten.

Nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 10.04.2014, 2 B 80.13, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2014,

254, sind Minderleistungen des Beamten, die in Arbeitsrückständen deutlich werden, für sich allein in der Regel kein hinreichender Grund für eine Untersuchungsaufforderung.

Die Untersuchungsanordnung muss folgenden Anforderungen genügen:

Neben dem Zweck (§ 44 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz) muss die Anordnung den konkreten Anlass sowie Art und Umfang der Untersuchung deutlich machen, das heißt im Einzelnen:

- Die Anordnung muss sich auf solche Umstände beziehen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte sei dienstunfähig. Der Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung müssen tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, die die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten als naheliegend erscheinen lassen.
- Die Anordnung muss aus sich heraus verständlich sein. Die tatsächlichen Umstände, das heißt die konkreten Ereignisse oder Vorfälle, die die Behörde zu dieser Anordnung veranlasst haben, müssen in der Aufforderung angegeben werden. Der Beamtin oder dem Beamten bekannte Umstände müssen in der Anordnung von der zuständigen Stelle zumindest so umschrieben sein, dass für die Betroffene oder den Betroffenen ohne Weiteres erkennbar wird, welcher Vorfall oder welches Ereignis zur Begründung der Aufforderung herangezogen wird. Diese Begründung muss so konkret sein, dass die Beamtin oder der Beamte in der Lage ist zu prüfen, ob die angeführten Gründe die Untersuchungsanordnung rechtfertigen (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.04.2012 - 2 C 17.10 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2012, 1483, und Urteil vom 30.05.2013 - 2 C 68.11 -, am angegebenen Ort)
- In der Anordnung müssen Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung in den Grundzügen festgelegt werden; dies gilt aufgrund der mit einer solchen Untersuchung verbundenen Eingriffe in das Recht der oder des Betroffenen aus Artikel 2 Absatz 2 GG wie auch in das allgemeine Persönlichkeitsrecht insbesondere dann, wenn eine fachpsychiatrische Untersuchung in Betracht kommt. Die anordnende Behörde muss sich daher bereits im Vorfeld des Erlasses der Anordnung

nach entsprechender sachkundiger ärztlicher Beratung zumindest in den Grundzügen darüber klar werden, in welcher Hinsicht Zweifel am körperlichen Zustand oder der Gesundheit des Beamten bestehen und welche ärztlichen Untersuchungen zur endgültigen Klärung geboten sind (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.05.2013 - 2 C 68.11 -, am angegebenen Ort).

Um diese Anforderung zu erfüllen, hat die Behörde im Vorfeld eine ärztliche Beratung durch eine Anfrage bei einem dem Dienstherrn zuzurechnenden Dienst, zum Beispiel der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt oder im Wege der Amtshilfe bei einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt einzuholen. Dabei erfolgt lediglich eine Sachverhaltsschilderung, jedoch keine Weitergabe personenbezogener Daten.

Bleibt im Einzelfall die Anfrage ergebnislos, lassen sich also Art und Umfang der vorzunehmenden Untersuchung nicht eingrenzen, erfolgt zunächst eine allgemeinärztliche Untersuchung. Ergeben sich aus dieser nähere Hinweise auf weitere erforderliche Untersuchungen, ergeht eine neue Untersuchungsanordnung für eine Zusatzbegutachtung; in dieser sind Art und Umfang der vorgesehenen Untersuchung festzulegen.

c) Rechtscharakter der Untersuchungsanordnung, Verfahren

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich bei der Untersuchungsanordnung mangels Außenwirkung nicht um einen Verwaltungsakt (Beschluss vom 19.06.2000, - 1 DB 13/00 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 111, 246; Urteil vom 26.04.2012, - 2 C 17.10 -, am angegebenen Ort; Urteil vom 30.05.2013, - 2 C 68.11 -, am angegebenen Ort), sondern um eine gemischte dienstlich-persönliche Weisung (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 05.11.2010 - 6 P 18/09 -, Der Personalrat 2011, 38; Urteil vom 26.04.2012, am angegebenen Ort; Urteil vom 30.05.2013, am angegebenen Ort; ebenso Verwaltungsgerichtshof München, Beschluss vom 02.02.2016 – 6 CE 15.2591 -, Recht im Amt 2017, 172).

Rechtsschutz gegen die Weisung der Behörde ist im Wege der allgemeinen Leistungsklage möglich, vor deren Erhebung nach § 54 Absatz 2 Beamtenstatusgesetz ein Vorverfahren durchzuführen ist; der beamtenrechtliche Widerspruch vor Erhebung der Leistungsklage hat jedoch keine aufschiebende Wirkung (Baßlsperger, Zeitschrift für Beamtenrecht 2005, 192, 204; Scheerbarth/ Höffken, Beamtenrecht § 19 Absatz 4 Nummer 2; Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 23.02.2010, - 5 LB 20/09 -, Der öffentliche Dienst 2010, 195; Oberverwaltungsgericht Bautzen, Beschluss vom 17.12.2010, - 2 B 260/10 -, Der öffentliche Dienst 2011, 131). Zum vorläufigen Rechtsschutz wird auf § 123 Verwaltungsgerichtsordnung hingewiesen.

Bei dem Erlass der Untersuchungsanordnung darf nicht der Eindruck entstehen, es würde sich um einen Verwaltungsakt handeln. Sie ist daher nicht mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Anderenfalls könnte die Anordnung vom Adressaten oder in einem gerichtlichen Verfahren fälschlich als Verwaltungsakt qualifiziert werden (vergleiche Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 16.12.2014, - 6 B 1293/14 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Rechtsprechungsreport 2015, 191).

Auch wenn es sich bei der Untersuchungsanordnung nicht um einen zustellungsbedürftigen Verwaltungsakt handelt, ist sicherzustellen, dass die Anordnung die Beamtin oder den Beamten überhaupt erreicht.

Lässt sich der Zugang der Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung nicht aufklären, kann es nicht gegen den Beamten verwendet werden, wenn dieser nicht zur ärztlichen Untersuchung erscheint (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 05.11.2013, - 2 B 60.13 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2014, 530).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 05.11.2010 - 6 P 18/09 -, am angegebenen Ort) unterliegt die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung als gemischte dienstlich-persönliche Weisung der Mitbestimmung des Personalrats. Allerdings bedarf eine Mitbestimmung der vorherigen Zustimmung der oder des Betroffenen nach § 51 Absatz 5 Satz 1 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein. Wird die Zustimmung nicht erteilt, hat die Dienststelle die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Personalrats und gegebenenfalls die Gruppensprecherin oder den

Gruppensprecher nach § 51 Absatz 5 Satz 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die beabsichtigte Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterrichten.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor der Entscheidung anzuhören (§ 178 Absatz 2 Sozialgesetzbuch 9. Buch).

Für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gilt § 20 Absatz 2 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein.

C.2.4.2 Zusatzgutachten

Die Beamtin oder der Beamte ist aufgrund von § 41 Absatz 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz auch verpflichtet, sich einer erforderlichen Zusatzuntersuchung zu unterziehen. Im Einzelnen wird hierzu auf Nummer 7 der Verwaltungsvorschrift zu §§ 26, 27 und 29 Beamtenstatusgesetz und §§ 41, 43 und 44 Landesbeamtengesetz vom 05.01.2017 verwiesen.

C.2.4.3 Schweigepflichtentbindung der behandelnden Ärztinnen und Ärzte, Mitteilungspflichten der von der Behörde beauftragten Ärztinnen und Ärzte

Zum Untersuchungsauftrag an die Ärztin oder den Arzt sowie zu Gegenstand und Inhalt des ärztlichen Gutachtens wird auf Nummer 3.3 beziehungsweise Nummer 6 der Verwaltungsvorschrift vom 05.01.2017 verwiesen.

Zur Verfahrensvereinfachung und –beschleunigung sollen die betroffenen Beamtinnen und Beamten die in ihrem Besitz befindlichen ärztlichen Unterlagen zur Verfügung stellen, ihr Einverständnis zu deren Verwendung erklären und die sie behandelnden Ärztinnen und Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, um eine Kontaktaufnahme durch die beauftragte Ärztin oder den beauftragten Arzt zu ermöglichen (Nummer 3.4 der Verwaltungsvorschrift vom 05.01.2017).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darf die Behörde der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten nicht pauschal aufgeben, „sämtliche behandelnde Ärzte - gleich welcher

Fachrichtung - von der Schweigepflicht“ zu entbinden. Eine solche generelle Aufforderung zur Schweigepflichtentbindung, die keinen Bezug zu der für erforderlich gehaltenen Untersuchung erkennen lässt, ist nicht vom Untersuchungszweck gedeckt. Sie ist unverhältnismäßig und rechtswidrig (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 21.02.2014 - 2 B 24.12 -, Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht 2014, 194 und Beschluss vom 26.05.2014 - 2 B 69.12 -, Neue Juristische Wochenschrift 2014, 2971).

Als Rechtsgrundlage für die Entbindung der behandelnden Ärztinnen und Ärzte von der Schweigepflicht kommt die aus dem Beamtenverhältnis resultierende Treuepflicht der Beamtin oder des Beamten in Betracht. In seinem Beschluss vom 21. Februar 2014 - 2 B 24.12 -, am angegebenen Ort, hat das Bundesverwaltungsgericht dies im Grundsatz bestätigt.

Im Rahmen der von der Behörde veranlassten ärztlichen Begutachtung darf eine Verwertung von ärztlichen Unterlagen oder eine Kontaktaufnahme mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt nur im erforderlichen Umfang erfolgen, soweit dies zur Erreichung des Untersuchungszwecks, das heißt zur Klärung der ernstlichen Zweifel an der Dienstunfähigkeit, geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist. Hierauf weist die oder der Dienstvorgesetzte in der Untersuchungsaufforderung hin.

Hält der ärztliche Gutachter zur Erfüllung seines Gutachtauftrags die Einsichtnahme in bestimmte, früher erstellte und im Einzelnen benannte ärztliche Unterlagen für erforderlich, dann ist eine Aufforderung an den Beamten, insoweit eine Schweigepflichtentbindungserklärung abzugeben, regelmäßig nicht als unverhältnismäßig anzusehen (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 03.06.2014, - 2 B 105.12 -, Buchholz 232.0 § 44 Bundesbeamtenengesetz 2009 Nummer 3).

Eine Schweigepflichtentbindung der Ärztin oder des Arztes, die oder der von der Behörde beauftragt worden sind, ist jedoch nicht erforderlich: Nach § 44 Absatz 2 Landesbeamtenengesetz teilt die beauftragte Ärztin oder der beauftragte Arzt der Behörde die wesentlichen Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung mit. Dabei kann es in Einzelfällen auch notwendig sein, Angaben zur Vorgeschichte und zum Untersuchungsbefund neben der Mitteilung über die Beurteilung zur Dienstfähigkeit zu machen.

Als tragfähige Grundlage für die Entscheidung der Behörde über die Dienstunfähigkeit muss das im Zuruhesetzungsverfahren verwendete (amts)ärztliche Gutachten nicht nur das Untersuchungsergebnis mitteilen, sondern auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die Entscheidung über die Zuruhesetzung erforderlich ist. Danach muss das Gutachten sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, das heißt die in Bezug auf den Beamten erhobenen Befunde enthalten, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, sein abstrakt-funktionelles Amt weiter auszuüben (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 13.03.2014, – 2 B 49.12 –, Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht 2014, 259).

Mit der Regelung in § 44 Absatz 2 Landesbeamtengesetz liegt ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund für die Übermittlung der entsprechenden Erkenntnisse vor; die Ärztin oder der Arzt ist somit ausdrücklich zur Offenbarung der ermittelten Fakten befugt (folglich greift § 203 Absatz 1 Strafgesetzbuch **nicht**).

C.2.5 Stellenwert privatärztlicher Atteste

Grundsätzlich haben die von den Beamtinnen und Beamten vorgelegten privatärztlichen Atteste einen hohen Beweiswert. Stehen privatärztliche und amtsärztliche Aussage im Widerspruch zueinander, kommt amtsärztlichen Gutachten bezüglich der Beurteilung der Dienstfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten unter bestimmten Voraussetzungen ein höherer Beweiswert zu als privatärztlichen Attesten.

Der Vorrang besteht nicht unbedingt, sondern nur eingeschränkt; er setzt voraus, dass keine Zweifel an der Sachkunde des Amtsarztes beziehungsweise eines von ihm hinzugezogenen Facharztes bestehen, seine Beurteilung auf zutreffenden Tatsachengrundlagen beruht, in sich stimmig und nachvollziehbar ist. Hat der Privatarzt seinen medizinischen Befund näher erläutert, so muss der Amtsarzt auf diese Erwägungen eingehen und nachvollziehbar darlegen, warum er ihnen nicht folgt (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 26.09.2012, 2 B 97.11, zitiert nach juris).

Der Vorrang der Einschätzung des Amtsarztes hat seinen Grund in der Neutralität und Unabhängigkeit des beamteten Arztes. Im Gegensatz zu

einem Privatarzt, der unter Umständen bestrebt ist, das Vertrauen des Patienten zu ihm zu erhalten, nimmt der Amtsarzt seine Beurteilung von seiner Aufgabenstellung her unbefangen und unabhängig vor. Er steht Dienstherren und Beamten gleichermaßen fern. Maßgebend sind darüber hinaus auch die in der Regel besseren Kenntnisse des beamteten Arztes hinsichtlich der Belange der öffentlichen Verwaltung und der von dem Beamten zu verrichtenden Tätigkeiten sowie seine größere Erfahrung bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 11.10.2006, - 1 D 10/05 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2007, 163).

Dieser Vorrang lässt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht auf im Rahmen eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses tätige Vertragsärzte übertragen, selbst wenn diese auf einer (beamten-) gesetzlichen Grundlage (hier: § 48 Bundesbeamtengesetz) tätig werden (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 05.06.2014, – 2 C 22.13 -, am angegebenen Ort; siehe Nummer C.2.4.1, Seite 16/17).

C.3 Rechtsfolgen bei Verweigerung einer angeordneten (amts)ärztlichen Untersuchung oder bei Nichtaufnahme des Dienstes

C.3.1 Mitwirkung bei der ärztlichen Untersuchung

Kommt die Beamtin oder der Beamte der Weisung sich (amts)ärztlich untersuchen zu lassen nicht nach, begeht sie oder er eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 47 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz (Verstoß gegen die Gehorsamspflicht aus § 35 Satz 2 Beamtenstatusgesetz), die disziplinarisch geahndet werden kann.

Verweigert eine Beamtin oder ein Beamter ohne hinreichenden Grund eine amtsärztliche Untersuchung zur Klärung ihres oder seines Gesundheitszustands (§ 67 Landesbeamtengesetz), liegt darin eine Verletzung der Mitwirkungspflicht, die als wichtiges Indiz für Dienstfähigkeit gewertet werden kann (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschl. vom 11.02.1997, – 1 DB 12.96 -, Buchholz 235 § 121 Bundesdisziplinarordnung Nummer 6).

In den Fällen der Untersuchung zur Prüfung der (dauernden) Dienstunfähigkeit nach § 41 Satz 1 Landesbeamtengesetz kann die Beamtin oder der Beamte nach § 41 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz so

gestellt werden, als ob Dienstunfähigkeit vorläge, wenn sie oder er sich trotz wiederholter (das heißt mindestens zweimaliger) schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung entzieht, sich nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen oder beobachten zu lassen.

Diese Schlussfolgerung setzt die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung voraus. Zu den Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung siehe Nummer C.2.4.1.

Unterzieht sich die oder der Betroffene hingegen der angeordneten Untersuchung, kann das ärztliche Gutachten auch dann verwendet werden, wenn sich die Aufforderung als solche bei einer gerichtlichen Prüfung als nicht berechtigt erweisen sollte (vergleiche zum Fahrerlaubnisrecht: Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 05.07.2001, – 3 C 13.01 -, Neue Juristische Wochenschrift 2002, 78). Das folgt daraus, dass die Vorschriften über die Dienstunfähigkeit zwingend die Versetzung in den Ruhestand vorschreiben, wenn aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten festgestellt worden ist; auf die Rechtmäßigkeit der – von der Beamtin oder dem Beamten tatsächlich befolgten - Untersuchungsanordnung kommt es insoweit nicht mehr an.

C.3.2 Wiederaufnahme des Dienstes/ Fernbleiben vom Dienst

Wird aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens festgestellt, dass keine Dienstunfähigkeit vorliegt, hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich den Dienst aufzunehmen. Die an die Beamtin oder den Beamten gerichtete Aufforderung, nach ärztlicher Feststellung der Dienstfähigkeit den Dienst wieder aufzunehmen, stellt keinen Verwaltungsakt dar (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.07.1999, – 1 D 81.97 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 1999, 424; Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 04.01.2010, – 6 B 1116/09, zitiert nach juris).

Bleibt die Beamtin oder der Beamte dennoch dem Dienst fern, sind folgende Konsequenzen zu prüfen:

- Verlust der Dienstbezüge nach § 11 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein wegen eines schuldhaften, nicht genehmigten Fernbleibens vom Dienst, ohne dass hierfür ein Rechtfertigungsgrund vorliegt

Dabei trifft den Dienstherrn die Beweislast für das Vorliegen der Tatsachen, die den Wegfall der Dienstbezüge begründen sollen (Bundesverwaltungsgericht, Beschl. vom 16.03.1984, – 1 DB 4.84 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 76, 142).

- Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach § 17 des Landesdisziplinalgesetzes

Bei einem schuldhaften, ungenehmigten Fernbleiben vom Dienst liegt regelmäßig ein Dienstvergehen im Sinne des § 47 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz vor, welches nach den Bestimmungen des Landesdisziplinalgesetzes zu ahnden ist.

Es gehört zur Grundpflicht des Beamten, wenigstens zum Dienst zu erscheinen; eine Verletzung dieser Pflicht offenbart ein hohes Maß an Verantwortungslosigkeit, Pflichtvergessenheit und Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung (Bundesverwaltungsgericht, Urteil 07.06.1994, – 1 D 35.93, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 103, 128).

C.4 Weitere Mitwirkungspflichten

Die Beamtin oder der Beamte ist aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses verpflichtet, ihre oder seine Dienstfähigkeit zu erhalten und wiederherzustellen, soweit dies zumutbar ist.

In diesem Umfang kann der Dienstherr auch Weisungen erteilen. Was unter geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zu verstehen ist, hängt im Einzelfall von der Art der Erkrankung und der medizinischen Begutachtung ab (Bundestags-Drucksache 16/4027, Seite 30, Begründung zu § 29 Beamtenstatusgesetz).

Nach der Rechtsprechung ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, sich zur Erhaltung dauernder Dienstfähigkeit einer notwendigen Heilbehandlung zu unterziehen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.07.1983, – 1 D 98.82 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 76, 103).

Der Beamte ist gehalten, alles Zumutbare zu tun, um eine rasche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit herbeizuführen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 01.06.2009, – 1 D 49.97 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2000, 47). Er hat im Rahmen des Zumutbaren alle Anstrengungen zu unternehmen, die nach den konkreten Umständen der Genesung und

damit der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit dienen, und alles zu unterlassen, was diese Wiederherstellung verzögern oder beeinträchtigen könnte (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 27.06.2013, - 2 A 2.12 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 147, 127).

Dabei ist es zumutbar, dass die Beamtin oder der Beamte sich einer einfachen und gefahrlosen Operation unterzieht, die Aussicht auf eine wesentliche Besserung gibt.

Aufgrund der Dienstleistungspflicht kann die Pflicht bestehen, sich zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit einer zumutbaren Heilbehandlung einschließlich einer Operation zu unterziehen (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 09.05.1990, – 2 B 48.90 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 1990, 261).

Die Verweigerung einer notwendigen Heilbehandlung stellt einen Verstoß gegen die Pflicht der Beamtin oder des Beamten aus § 34 Beamtenstatusgesetz dar, sich mit vollem persönlichen Einsatz ihrem oder seinem Beruf zu widmen, und kann als Dienstvergehen geahndet werden.

Die Verpflichtung trifft auch die Beamtin oder den Beamten, die oder der zwar dienstfähig, aber gesundheitlich beeinträchtigt ist; sie oder er hat alles Zumutbare zu tun, die beeinträchtigte Gesundheit wiederherzustellen, um es nicht zur Dienstunfähigkeit oder eingeschränkten Dienstfähigkeit kommen zu lassen beziehungsweise der Gefahr einer Verschlimmerung entgegenzuwirken.

Zur Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz zählt es auch, während einer Erkrankung alles zu unterlassen, was die Wiederherstellung der verlorenen Dienstfähigkeit vereitelt oder verzögert. Die Beamtin oder der Beamte muss sich im Krankenstand so verhalten, dass sie oder er so bald wie möglich wieder imstande ist, Dienst zu leisten. Ein dem entgegenstehendes Verhalten stellt eine Dienstpflichtverletzung der Beamtin oder des Beamten dar.

Dabei bedarf es keines konkreten Nachweises, dass das Verhalten den Gesundungsprozess behindert oder verzögert. Es genügt, wenn das beanstandete Verhalten im Krankenstand generell geeignet ist, die Wiedergenesung zu verzögern oder gar zu beeinträchtigen. Hierfür reicht es

aus, dass bei einer Gegenüberstellung von Krankheitsbild und beanstandeter Tätigkeit nach allgemeiner Lebenserfahrung, das heißt für einen verständigen, medizinisch nicht sachkundigen Betrachter, der sowohl das Krankheitsbild als auch die Umstände der beanstandeten Tätigkeit kennt, auf der Hand liegt, dass Letztere der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit des Beamten abträglich ist. Diese Annahme liegt umso näher, je zeitlich aufwändiger oder körperlich anstrengender das beanstandete Verhalten des Beamten ist. Allerdings muss der Verstoß gegen die Wiedergesundungspflicht objektiv erheblich sein, das heißt eine Verzögerung des Heilungsprozesses muss ernstlich zu besorgen sein (vergleiche Oberverwaltungsgericht Schleswig, Urteil vom 22.03.2016, – 14 LB 4/11, zitiert nach juris, für den Fall einer von einem Beamten während seiner Dienstunfähigkeit gegen ausdrücklichen amtsärztlichen Rat angetretenen Flugreise; ferner Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Beschluss vom 29.05.2017 - 6 AD 2/17 , zitiert nach juris).

Verweigert ein Beamter, der während des Zeitraumes bescheinigter Arbeitsunfähigkeit eine körperlich und/ oder psychisch anspruchsvolle Freizeitaktivität ausübt, jegliche Angaben zu seiner Erkrankung, so darf der Dienstherr dem ersten Anschein nach von der Ausübung dieser Freizeitaktivität während des Genesungszeitraums auf eine Beeinträchtigung der Wiedergenesung schließen. (Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Beschluss vom 29.05.2017, 6 AD 2/17, zitiert nach juris).

C.5 Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Die dem Dienstherrn gegenüber der Beamtin oder dem Beamten obliegende Fürsorgepflicht schließt die Fürsorge für die Gesundheit der Beamtin oder des Beamten ein. So hat der Dienstherr nicht nur den Schutz vor tatsächlich feststehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sicherzustellen. Beamtinnen und Beamte können aufgrund der Fürsorgepflicht auch Maßnahmen des Dienstherrn verlangen, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung durch Einwirkungen am Arbeitsplatz nur ernstlich möglich erscheint (Hartung in Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Randnummer 32 zu § 78 Bundesbeamtengesetz; vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.09.1984, – 2 C 33.82, Zeitschrift für Beamtenrecht 1985, 21).

Aufgrund der Fürsorgepflicht muss der Dienstherr zum Beispiel prüfen, ob im Fall einer von ihm veranlassten dienstlichen Maßnahme (hier: Abordnung) mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit erhebliche Beeinträchti-

gungen der Gesundheit der Beamtin oder des Beamten drohen (Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 21.05.2008, – 6 B 259/08, zitiert nach juris).

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Sozialgesetzbuch 9. Buch ist Ausdruck der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht, im Einzelnen dazu unter Nummer C.6.

C.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement gelten auch für Beamtinnen und Beamte. Sie finden auch auf nicht behinderte Beschäftigte Anwendung. Nach § 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch 9. Buch klärt der Arbeitgeber (Dienstherr), wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung, gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung und 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.

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine verfahrensmäßige Voraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts stehen in Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten das betriebliche Eingliederungsmanagement und das Zurrhesetzungsverfahren in einem zeitlich gestaffelten Stufenverhältnis. Während das betriebliche Eingliederungsmanagement als frühzeitiges Instrumentarium auf die Wiederherstellung und dauerhafte Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeit und damit auf die Vermeidung einer Dienstunfähigkeit zielt, knüpft das dienstrechtliche Instrumentarium an eine gesundheitsbedingte Dienstunfähigkeit an (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 05.06.2014, – 2 C 22.13, am angegebenen Ort:

Diese zeitliche Staffelung entspricht auch dem Übergang des vom Freiwilligkeitsprinzip gekennzeichneten betrieblichen Eingliederungsmanagements auf das dienstrechtliche Verfahren, mit der dort bestehenden Möglichkeit, den Beamten zur Durchführung einer ärztlichen Untersuchung anzuweisen. Der Gesetzgeber hat die Durchführung eines be-

trieblichen Eingliederungsmanagements in § 84 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch 9. Buch (seit 01.01.2018: § 167 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch 9. Buch) an die Zustimmung des Betroffenen geknüpft. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass Wiedereingliederungsbemühungen ohne oder gar gegen den Willen des Betroffenen von vornherein zum Scheitern verurteilt sind (vergleiche Beschluss vom 23.06.2010 - Bundesverwaltungsgericht 6 P 8.09 - Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 137, 148 = Buchholz 251.2 § 73 Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin Nummer 1, jeweils Randnummer 40). In praktischer Hinsicht ergibt sich dies schon daraus, dass ohne Kenntnis der Krankheitsursachen und der einzelnen Krankheitswirkungen die vorgesehene Klärung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten nicht erfolgen kann.

Die in § 84 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch 9. Buch enthaltene Verpflichtung ist kein Bestandteil des auf den Erlass einer Ruhestandsversetzung gerichteten Verwaltungsverfahrens. Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist bereits förmlich nicht als Verfahrensschritt nach §§ 44 fortfolgende Bundesbeamtengesetz ausgestaltet; das gesetzliche Regelungsgefüge sieht eine Verzahnung der jeweiligen Verfahren nicht vor.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist auch nicht auf den Abschluss eines Zurrhesetzungsverfahrens gerichtet; es dient vielmehr dazu, bereits den Eintritt einer Dienstunfähigkeit und damit den materiellen Anknüpfungspunkt entsprechender Verfahren zu vermeiden. Schließlich knüpft das betriebliche Eingliederungsmanagement materiell an andere Voraussetzungen an als § 44 Absatz 1 Bundesbeamtengesetz. Die Anordnung in § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch 9. Buch und das Dienstunfähigkeitsverfahren sind jeweils eigenständige Verfahren, die in rechtlicher Hinsicht nicht verknüpft sind.)

Ein nicht durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement führt somit nicht zur Rechtswidrigkeit einer Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, kann aber mittelbare Auswirkungen auf dieses Verfahren haben:

- So kann auf ein erfolglos durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung gestützt werden. Ist kein betriebliches Eingliederungsmanagement

durchgeführt worden, ist die Anordnung auf andere ausreichende Tatsachenfeststellungen zu stützen (siehe Nummer C.2.4.1).

- Im Rahmen der Suchpflicht nach einer anderweitigen Verwendung (siehe Nummer C.10.3) entlastet es den Dienstherrn hinsichtlich des Bereichs der betroffenen Dienststelle³, wenn auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen vermocht hat (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 05.06.2014, - 2 C 22.13 -, am angegebenen Ort).

C.7 Stufenweise Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung (siehe Nummer B. 4.3) sollte in Anlehnung an die Bedingungen aus dem Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung durchgeführt werden (§ 74 SGB 5. Buch, bei Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen § 44 Sozialgesetzbuch 9. Buch; Anlage zu § 7 der Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung [Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie] vom 14.11.2013, Bundesanzeiger amtlicher Teil 27.01.2014 B 4, zuletzt geändert am 20.10.2016, Bundesanzeiger amtlicher Teil 23.12.2016 B 5).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass dem Beamtenverhältnis vom Arbeits- und Sozialversicherungsrecht abweichende Rahmenbedingungen zugrunde liegen. Demnach sind folgende Rahmenbedingungen maßgebend:

- Grundlage für die stufenweise Wiedereingliederung sind die nach ärztlicher Bescheinigung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes gegebenen Empfehlungen zur vorübergehenden Einschränkung der quantitativen oder qualitativen Belastung der Beamtin oder des Beamten während der Wiedereingliederung. Das schließt Angaben zur Dauer der Maßnahme, zu den infolge der krankheitsbedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit gegebenenfalls zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen und zu dem zeitlichen Umfang der aus ärztlicher Sicht möglichen

³ Hinweis: Nur mit Wirkung für diese Dienststelle und nur, wenn dabei auch die Frage einer Verwendbarkeit in einer gegebenenfalls anderen an dieser Dienststelle vorhandenen Laufbahn einbezogen wird. Die dienstherrnbezogene, über den Bereich der Beschäftigungsdienststelle hinausgehende Suchpflicht ist damit noch nicht erfüllt.

Dienstleistung ein. Je nach den Umständen des Einzelfalles bedarf es hierfür eines ärztlichen Gutachtens im Sinne des § 44 Absatz 1 Landesbeamtengesetz.

- Aufgrund der Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz ist die Beamtin oder der Beamte grundsätzlich verpflichtet, in dem nach der ärztlichen Bescheinigung begrenzten Umfang Dienst zu leisten; dabei sollte im Sinne größtmöglicher Erfolgsaussichten der Maßnahme das Einvernehmen der Beteiligten angestrebt werden.
- Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterliegt die stufenweise Wiedereingliederung der Freiwilligkeit.
- Die Wiedereingliederungsphase soll einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.
- Ergeben die ärztlichen Untersuchungen während der stufenweisen Wiedereingliederung eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine entsprechende Anpassung vorzunehmen. Wenn sich während der Phase der Wiedereingliederung herausstellt, dass aus dieser für die Beamtin oder den Beamten nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen können, ist eine Anpassung vorzunehmen oder die Maßnahme abubrechen. Die Anpassung während der Wiedereingliederung oder der Abbruch darf nur aufgrund ärztlicher Aussage vorgenommen werden.
- Während der stufenweisen Wiedereingliederung sind die Beamtinnen und Beamten weiterhin dienstunfähig (vergleiche Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 23.05.2014, – 1 A 1946/12 -, Der öffentliche Dienst 2014, 220, und Beschluss vom 27.08.2015, - 6 B 649/15, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2016, 332). Damit besteht in dieser Zeit kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Sofern für den weiteren Heilungs- und Wiedereingliederungsprozess eine Ruhephase erforderlich ist, wird aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung die stufenweise Wiedereingliederung unterbrochen. Darüber hinaus kann in Absprache mit der Personaldienststelle im Ausnahmefall aus anderen Gründen (zum Beispiel nicht verschiebbare private Termine, kurzfristige Betreuung eines erkrankten Kindes) festgelegt werden, dass nicht gearbeitet wird.
- Bei nicht absehbarer Dauer der nur eingeschränkt möglichen Dienstleistung finden vorrangig die Regelungen über die begrenzte Dienstfähigkeit Anwendung (siehe dazu im Einzelnen Nummer C.10.4). Daher soll eine ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Beamtenstatusgesetz einschließlich der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtensta-

tusgesetz veranlasst werden, wenn die stufenweise Wiedereingliederung länger als sechs Monate dauert und keine Besserung des Gesundheitszustandes eingetreten beziehungsweise die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit weiterhin nicht absehbar ist.

- Spezielle normative Regelungen (zum Beispiel § 4 Absatz 3 der Pflichtstundenverordnung für Lehrkräfte) gehen den vorstehenden Hinweisen vor.

C.8 Feststellung der Dienstunfähigkeit

Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte wegen ihres oder seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten dauernd unfähig geworden ist. Auch ein (atypischer) altersbedingter Abbau der Kräfte fällt unter den Begriff „körperlicher Zustand“ (vergleiche Seeck in: Metzler-Müller/Rieger/Seeck/Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, § 26 Erläuterung 2.2.1; Summer in Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Randnummer 10 zu § 44 Bundesbeamtengesetz).

Jedoch reicht die nachlassende Qualität der Dienstleistung des Beamten oder eine quantitative Minderleistung als solche als Begründung für die Annahme der dauernden Dienstunfähigkeit nicht aus (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 10. April 2014, - 2 B 80.13 –, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2014, 254).

Voraussetzungen sind demnach:

- (1) Unfähigkeit der Beamtin oder des Beamten zur Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten gemessen an den Anforderungen des abstrakt-funktionellen Amtes (siehe Nummer 2.2 der Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26, 27 und 29 Beamtenstatusgesetz und §§ 41, 43 und 44 Landesbeamtengesetz)

Dabei kommt es darauf an, ob die Beamtin oder der Beamte aufgrund ihrer oder seiner gesamten Konstitution dauernd unfähig ist, ihre oder seine Dienstpflichten zu erfüllen; die ärztliche Begutachtung stellt dabei nicht das einzige und allein ausschlaggebende Beweismittel für die Klärung der Frage der Dienstunfähigkeit dar (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 23. 01.

1989, – 2 B 182.88 -, Der öffentliche Dienst 1989, 236; Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 11.03.2009, - 6 A 2615/05 -, Der öffentliche Dienst 2009, 248).

Die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit darf nicht der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt überlassen werden. Diese oder dieser muss den Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten feststellen und medizinisch bewerten. Die Schlussfolgerungen hieraus für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit muss die zuständige Behörde ziehen.

Der Arzt wird lediglich als sachverständiger Helfer tätig, um den zuständigen Stellen diejenige Fachkenntnis zu vermitteln, die für deren Entscheidung erforderlich ist (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19.03.2015, – 2 C 37.13 -, am angegebenen Ort). Der Dienstherr muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 25.07.2013, – 2 C 12.11 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 147, 244).

Im Hinblick auf die Verwertbarkeit der ärztlichen Stellungnahme muss die Behörde prüfen, ob Zweifel an der Sachkunde oder Unparteilichkeit des Arztes bestehen, dieser von zutreffenden sachlichen Voraussetzungen ausgegangen ist und die entscheidungserheblichen Fragen plausibel und nachvollziehbar abgehandelt hat (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 21.06.2007, - 2 A 6.06 -, Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht 2007, 312).

Nicht entscheidend ist, dass die Beamtin oder der Beamte die Aufgaben bewältigen kann, die ihr oder ihm das **konkret**-funktionelle Amt, das heißt der Dienstposten, stellt (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 23.09.2004, – 2 C 27.3 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 122, 53).

Ein Beamter ist auch dienstunfähig, wenn er seinen Dienstpflichten infolge gesundheitlicher Mängel nur unter Umständen nachkommen kann, die mit den dienstlichen Anforderungen nicht vereinbar sind, und hierdurch der ordnungsgemäße Ablauf

der Dienstgeschäfte unzumutbar beeinträchtigt wird (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 17.10.1966, 6 C 56/63, Zeitschrift für Beamtenrecht 1967, 148; Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 11.03.2009, - 6 A 2615/05 -, am angegebenen Ort).

Eine Beamtin oder ein Beamter ist jedoch nicht dienstunfähig, wenn sie oder er in ihrer oder seiner Beschäftigungsbehörde auf einem anderen Dienstposten verwendet werden kann, der ihrem oder seinem statusrechtlichen Amt entspricht (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.03.2009, – 2 C 37.08 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 133, 297, Beschluss vom 06.03.2012, - 2 A 5.10 -, Recht im Amt 2012, 165, Beschluss vom 05.11.2013, – 2 B 69.13 -, zitiert nach juris; Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 23.05.2016, - 6 A 915/14 -, zitiert nach juris).

Maßstab ist das abstrakt-funktionelle Amt. Dieses umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen die Beamtin oder der Beamte amtsangemessen beschäftigt werden kann. Daher setzt Dienstunfähigkeit voraus, dass bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt der Beamtin oder des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für sie oder ihn geeignet ist. Entscheidend sind die Auswirkungen des körperlichen Zustandes oder anderer gesundheitlicher Gründe auf die Fähigkeit, die dem abstrakt-funktionellen Amt obliegenden Dienstpflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen auf den Dienstbetrieb. Zur Feststellung der Dienstunfähigkeit ist es daher erforderlich, dass in jedem Einzelfall das gesamte Spektrum der in Betracht kommenden Umstände festgehalten und gewürdigt wird. Hierzu gehört neben dem Beschwerde- oder Krankheitsbild der zu beurteilenden Person auch das Anforderungsprofil des von ihr derzeit ausgeübten Amtes.

(2) Vorliegen einer dauerhaften, die Dienstunfähigkeit bedingenden Beeinträchtigung

Hierfür bedarf es – auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens - einer Prognose des Dienstherrn über den weiteren Verlauf der Erkrankung und deren Auswirkungen auf die Amtsausübung der Beamtin oder des Beamten. Dabei ist zu prüfen, ob innerhalb

der Frist von sechs Monaten nach § 26 Absatz 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 41 Absatz 2 Landesbeamtengesetz die volle Dienstfähigkeit oder zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz wiederhergestellt werden kann.

Die Dienstunfähigkeit ist dauernd, wenn sie sich in absehbarer Zeit nicht beheben lässt. Nicht erforderlich ist, dass sie bis zum Erreichen der Altersgrenze bestehen muss, denn der eventuell günstigeren Entwicklung wird durch die Reaktivierungsmöglichkeiten (§ 29 Beamtenstatusgesetz) Rechnung getragen (vergleiche Summer in Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Randnummer 14 zu § 44 Bundesbeamtengesetz).

Der Beamte ist dauernd dienstunfähig, wenn er im Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung dienstunfähig ist und eine Besserung seines Zustands in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist (Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 14.05.2013, – 6 A 1883/09 -, zitiert nach juris).

(3) Keine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation möglich (siehe Nummer C.10)

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist nur zulässig, wenn eine andere Verwendung geprüft worden ist (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.03.2009, - 2 C 73.08 -, am angegebenen Ort, und vom 30.05.2013, - 2 C 68/11 -, am angegebenen Ort; Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 22.01.2010, - 1 A 2211/07-, zitiert nach juris und Urteil vom 02.07.2009, – 6 A 3712/06 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2010, 174); zu den Anforderungen an die Prüfung einer anderweitigen Verwendung siehe Nummer C.10.3.

Für einzelne Beamtengruppen regelt das Landesbeamtengesetz besondere Voraussetzungen für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit (Polizeidienstunfähigkeit nach § 109 Landesbeamtengesetz, die entsprechend für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes [§ 113 Absatz 1 Landesbeamtengesetz] und die in § 114 Landesbeamtengesetz genannten Beamtinnen und Beamten gilt⁴).

⁴ Auf die bis 31.01.2019 geltende Übergangsregelung für Beamtinnen und Beamte der Fischereiaufsicht (§ 133 Landesbeamtengesetz) wird hingewiesen.

Dabei orientiert sich die Dienstfähigkeit an den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für sämtliche Ämter der Fachrichtung Polizei oder Feuerwehr beziehungsweise der Laufbahnzweige allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst der Fachrichtung Justiz in der Laufbahngruppe 1 sowie der Ämter als Vollzugs- oder Werkdienstleitung in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.

So setzt zum Beispiel die Polizeivollzugsdienstfähigkeit voraus, dass der Polizeivollzugsbeamte zu jeder Zeit, an jedem Ort und in jeder Stellung einsetzbar ist, die seinem statusrechtlichen Amt entspricht (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 03.03.2005, -2 C 4/04 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2005, 308; Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 06.11.2014, - 2 B 97/13 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2015, 87).

Ist nach § 109 Landesbeamtengesetz und den entsprechenden Vorschriften zwar Polizeidienstunfähigkeit gegeben, kann dennoch von der Versetzung in den Ruhestand abgesehen werden, wenn die von der Beamtin oder dem Beamten auszuübende Funktion die besonderen gesundheitlichen Anforderungen nicht mehr uneingeschränkt erfordert. Nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 06.11.2014 ist der Dienstherr verpflichtet zu prüfen, ob ein solcher Dienstposten zur Verfügung steht. Die Inanspruchnahme der Vorschrift setzt jedoch voraus, dass die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte allgemein dienstfähig ist (vergleiche Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 14.05.2013, – 6 A 1883/09 -, zitiert nach juris).

Der Prüfung der Vollzugsdienstunfähigkeit liegt ein besonderer Prognosezeitraum zugrunde: Die Dienstunfähigkeit setzt demnach voraus, dass die volle Verwendungsfähigkeit nicht innerhalb von **zwei Jahren** wiedererlangt werden kann (§ 109 Landesbeamtengesetz).

C.9 Versetzung in den Ruhestand; Verfahren

Das Zurruesetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit wird von Amts wegen durch den Dienstherrn durchgeführt, sobald berechtigte Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten bestehen. Hierzu hat er die zur Ermittlung der Dienstunfähigkeit notwendigen Prüfungen durchzuführen. Ebenso kann die Beamtin oder der Beamte aber auch selbst die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit beantragen.

Verfahrensablauf (siehe auch [Anlage 3](#) – Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit):

- (1) Feststellung der Dienstunfähigkeit durch die unmittelbare Dienstvorgesetzte oder den unmittelbaren Dienstvorgesetzten auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens (§ 44 Absatz 1 Landesbeamtengesetz: Amtsärztin oder Amtsarzt, beamtete Ärztin oder beamteter Arzt oder sonstige/r von der Behörde bestimmte/r Ärztin oder Arzt). Soweit nach dem ärztlichen Gutachten eine begrenzte Dienstfähigkeit gegeben ist (§ 27 Beamtenstatusgesetz), ist die Feststellung auch hierauf zu erstrecken.

(Das heißt nicht die Ärztin oder der Arzt, sondern die oder der Dienstvorgesetzte stellt die Dienstunfähigkeit fest; entscheidend ist ihre oder seine Einschätzung der Auswirkungen des Gesundheitsschadens auf den Dienstbetrieb.)

- (2) Mitteilung der Feststellung der Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten an die nach § 45 Absatz 2 Landesbeamtengesetz zuständige Behörde.
- (3) (Vorläufige) Entscheidung der zuständigen Behörde aufgrund der Einschätzung der oder des Dienstvorgesetzten; sie ist dabei an die Erklärung (= Feststellung) der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben.
- (4) Dienstherrnweite Abfrage bei anderen Ressorts beziehungsweise Verwaltungsbereichen, ob ein freier oder in absehbarer Zeit freiwerdender Dienstposten für eine anderweitige Verwendung der Beamtin oder des Beamten zur Verfügung steht (zur Suchpflicht siehe im Einzelnen Nummer C.10.3).
- (5) a) Wenn ein entsprechender Dienstposten zur Verfügung steht: Versetzung der Beamtin oder des Beamten nach § 29 Landesbeamtengesetz (gegebenenfalls zunächst Abordnung nach § 28 Landesbeamtengesetz mit dem Ziel der Versetzung).
b) Wenn kein Dienstposten zur Verfügung steht: Dokumentation des Ergebnisses der Suchabfrage, Fortsetzung des Verfahrens über die Versetzung in den Ruhestand.

- (6) Anhörung der Beamtin oder des Beamten zu der getroffenen Entscheidung durch die zuständige Behörde nach § 87 Landesverwaltungsgesetz (außer, wenn die Beamtin oder der Beamte die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit selbst beantragt hat).
- (7) Endgültige Entscheidung der zuständigen Behörde über die Versetzung in den Ruhestand. Hat die Behörde die Dienstunfähigkeit festgestellt und ist eine anderweitige Verwendung nicht möglich, hat sie die Beamtin oder den Beamten wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen. Dies ist zwingende Folge der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit im gerichtlichen Verfahren ist der Zeitpunkt der Bekanntgabe der letzten Verwaltungsentscheidung, das heißt in der Regel der Zustellung des Widerspruchsbescheids (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 21.02.2014, - 2 B 24.12, Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht 2014, 194).

- (8) Zustellung (§ 45 Absatz 2 Landesbeamtengesetz in Verbindung mit §§ 146 bis 155 Landesverwaltungsgesetz) der Verfügung der nach § 59 Absatz 2 Landesbeamtengesetz zuständigen Stelle über die Versetzung in den Ruhestand

Die Verfügung bedarf der Schriftform; mit ihr ist die Beamtin oder der Beamte auch auf die Pflicht aus § 29 Absatz 4 Beamtenstatusgesetz hinzuweisen, sich während des Ruhestands zumutbaren und geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu unterziehen, es sei denn, dass im Einzelfall (zum Beispiel wegen Art und Schwere der Erkrankung) eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht kommt. Die Verfügung kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden. Nach dem Beginn des Ruhestandes ist die Versetzung in den Ruhestand nicht mehr korrigierbar; auch der Ruhestandsgrund kann nachträglich nicht mehr ausgewechselt werden (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.04.2014, - 2 C 65.11 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2014, 353).

- (9) Beginn des Ruhestands mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten mitgeteilt worden ist (§ 45 Absatz 3 Landesbeamtengesetz). Auf Antrag oder mit ausdrücklicher Zustimmung der Beamtin oder des Beamten kann ein anderer Zeitpunkt festgesetzt werden; die Entscheidung hierüber liegt im Ermessen der zuständigen Behörde.

Gegen die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der zuständigen Behörde kann die Beamtin oder der Beamte Rechtsmittel einlegen (Widerspruch und Klage im Verwaltungsstreitverfahren). Gegen die Feststellung der oder des Dienstvorgesetzten, die als rechtlich unselbständige Verfahrenshandlung anzusehen ist, sind keine Rechtsbehelfe gegeben. Legt die Beamtin oder der Beamte Rechtsmittel gegen die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand ein, werden mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung zugestellt worden ist, die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen (§ 41 Absatz 4 Landesbeamtengesetz).

Besonderen Härtefällen kann dabei im Rahmen des mehrstufigen Verfahrens zur Versetzung in den Ruhestand ausreichend Rechnung getragen werden. Bei Zweifeln über die Dienstunfähigkeit, so zum Beispiel bei langwierigen Rehabilitationen und Therapien, entscheidet die Behörde zunächst nach § 41 Absatz 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz, ob und wann sie von der oder dem Betroffenen die Beibringung eines amtsärztlichen Gutachtens verlangt (1. Stufe). Gemäß § 41 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz entscheidet dann die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens über die Feststellung der Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten (2. Stufe). Kommt das (amts-) ärztliche Gutachten zu dem Ergebnis, dass eine ärztliche Prognose (noch) nicht möglich ist, wird die oder der Dienstvorgesetzte grundsätzlich zunächst den weiteren Verlauf der Erkrankung abwarten. Erst nach der Feststellung der Dienstunfähigkeit entscheidet die nach § 45 Absatz 2 Landesbeamtengesetz zuständige Behörde über die Versetzung in den Ruhestand (3. Stufe). Dabei ist sie an die Erklärung der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht gebunden, sie kann auch andere Beweise erheben. Durch diese abgestufte Regelung bleibt es in jedem Verfahrensstadium möglich, besondere Härtefälle angemessen zu berücksichtigen. Der Ruhestand beginnt in der Regel nach § 45 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz

mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird (Versetzungsvorfügung). Da zu diesem Zeitpunkt die Widerspruchsfrist noch läuft, sollte in den Fällen, in denen nach dem Ergebnis der Anhörung mit einem Widerspruch zu rechnen ist, von der Möglichkeit des § 45 Absatz 3 Satz 2 Landesbeamtengesetz insofern Gebrauch gemacht werden, dass der Termin des Satz 1 um einen Monat nach hinten verschoben wird. (vergleiche Auszug aus der Begründung zu Artikel 2 des Gesetzes zur Neuregelung des Disziplinarrechts vom 18.12.2003, Drucksache des schleswig-holsteinischen Landtages 15/1767, Seite 87/88).

Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Auf Nummer 8.2 der Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien) vom 29.11.2011 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 900) wird hingewiesen.

C.10 Rehabilitation vor Versorgung

C.10.1 Ziel für die Verwaltungspraxis

Es gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“: Beamtinnen und Beamte, denen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit droht, sollen unter zumutbaren Bedingungen so lange wie möglich im aktiven Dienst gehalten werden. Zu den gesetzlich geregelten Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zählen die anderweitige Verwendung nach § 26 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 3 Beamtenstatusgesetz und die begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz. Diesen Maßnahmen kommt eine besondere Bedeutung zu, um Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Sie sind daher in jedem Fall zu prüfen und in geeigneten Einzelfällen konsequent anzuwenden. § 26 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Beamtenstatusgesetz begründet die grundsätzliche Pflicht des Dienstherrn, nach einer anderweitigen Verwendung für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte zu suchen (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.03.2009, – 2 C 73.08, am angegebenen Ort; Be-

schluss vom. 06.03.2012, - 2 A 5/10 -, am angegebenen Ort; Oberverwaltungsgericht Münster Urteil vom 02.07.2009, – 6 A 3712/06, am angegebenen Ort).

C.10.2 Allgemeines

Die Durchführung der Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation setzt zunächst voraus, dass die Beamtin oder der Beamte wegen ihres oder seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen dauernd unfähig ist, ihre oder seine Dienstpflichten (entsprechend ihres oder seines abstrakt-funktionellen Amtes) voll zu erfüllen. Diese Feststellung ist auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens zu treffen (vergleiche Nummer C.2.4).

C.10.3 Anderweitige Verwendung (vergleiche Nummer 2.3 der Verwaltungsvorschrift vom 05.01.2017)

C.10.3.1 Beamtenrechtliche Grundlagen

a) Maßnahmen der anderweitigen Verwendung

Als Maßnahmen der anderweitigen Verwendung nach § 26 Absatz 2 Beamtenstatusgesetz kommen – in dieser Reihenfolge – jeweils auch ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten in Betracht:

- Übertragung eines anderen Amtes (im abstrakt-funktionellen Sinn) derselben Laufbahn (amtsangemessene Tätigkeit)
- Übertragung eines Amtes einer anderen Laufbahn (amtsangemessene Tätigkeit)
- Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit (nicht amtsangemessene Tätigkeit).

b) Anderweitige Verwendung in einer amtsangemessenen Tätigkeit

(1) Übertragung eines anderen Amtes (im abstrakt-funktionellen Sinn) derselben Laufbahn

Mit dem Begriff des Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn wird ein der Rechtsstellung des Beamten entsprechender Aufgabenkreis bei einer bestimmten Behörde bezeichnet (zum Beispiel Steuerinspektor beim Finanzamt X, Regierungsdirektor im Y.-Ministerium).

Innerhalb derselben Laufbahn wird in aller Regel ein Behördenwechsel mit der Übertragung eines anderen abstrakt-funktionellen Amtes verbunden sein (Bsp. Regierungsdirektor des Y.-Ministeriums wird als Regierungsdirektor im Z.- Ministerium weiterverwendet oder als Verwaltungsdirektor in der A.-Behörde).

Die bloße Übertragung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Behörde stellt keine Übertragung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn dar: Ist die Übertragung eines anderen Dienstpostens im Rahmen desselben abstrakt-funktionellen Amtes möglich, liegt keine Dienstunfähigkeit vor (siehe Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.03.2009 - 2 C 73.08, am angegebenen Ort).

(2) Übertragung eines Amtes einer anderen Laufbahn

Dabei hat die Beamtin oder der Beamte an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung (zum Beispiel theoretische und praktische Unterweisung) teilzunehmen (§ 26 Absatz 2 Satz 3 Beamtenstatusgesetz). Ein Wechsel in eine Laufbahn, für die eine bestimmte Vor- oder Ausbildung durch besondere Vorschriften vorgeschrieben ist, ist ausgeschlossen.

Voraussetzungen:

- Das neue Amt gehört zum Bereich desselben Dienstherrn,
- das Amt ist mit mindestens demselben Grundgehalt wie das bisherige Amt verbunden - dabei gelten Stellenzulagen nicht als Bestandteile des Grundgehaltes –,
- es ist zu erwarten, dass die Beamtin oder der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes beziehungsweise den gesundheitlichen Anforderungen der Maßnahmen zum Befähigungserwerb genügt.

Folge:

Der Beamtin oder dem Beamten **soll** ein entsprechendes Amt übertragen werden, das heißt beim Vorliegen der Voraussetzungen ist sie oder er weiter zu verwenden; es darf nur in atypisch gelagerten Fällen davon abgesehen werden.

Den Dienstherrn trifft die Verpflichtung, in seinem Bereich aktiv nach einer anderweitigen Verwendung für die Beamtin oder den Beamten

zu suchen (Suchpflicht). Die Erfüllung der Suchpflicht und das tatsächliche Fehlen einer anderweitigen Verwendung sind **Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit** der Versetzung in den Ruhestand.

Die Suchpflicht erstreckt sich auf Dienstposten, die frei oder in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzen sind. Dabei ist für die vorausschauende Suche nach frei werdenden oder neu zu besetzenden Dienstposten ein Zeitraum von sechs Monaten angemessen. Die Zeitspanne entspricht dem durch § 26 Absatz 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 41 Absatz 2 Landesbeamtengesetz vom Gesetzgeber vorgegebenen Zeitraum. Dagegen besteht keine Verpflichtung anderer Behörden, personelle oder organisatorische Änderungen vorzunehmen, um eine Weiterverwendung zu ermöglichen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19.03.2015, - 2 C 37.13 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Rechtsprechungsreport 2015, 267).

Die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung besteht im Einzelfall nur dann nicht, wenn ihr Zweck von vornherein nicht erreicht werden kann. Dies ist anzunehmen, wenn die Erkrankung der Beamtin oder des Beamten so schwer ist, dass sie oder er für sämtliche Dienstposten der betreffenden oder einer anderen Laufbahn, in die sie oder er wechseln könnte, gesundheitlich nicht geeignet ist (zum Beispiel schwerwiegende Rückenerkrankung eines Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst, die jede Bürotätigkeit ausschließt, die mit längerem Sitzen verbunden ist) (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.10.2013, - 2 C 16.12 -, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 149, 244, Urteil vom 05.06.2014, - 2 C 22.13 -, am angegebenen Ort, Beschluss vom 06. 11.2014, - 2 B 97.13 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 2015, 439).

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.05.2013 (- 2 C 68.11 -, am angegebenen Ort) soll die Suchpflicht auch in den Fällen bestehen, in denen die Annahme der Dienstunfähigkeit des Beamten auf der Verweigerung einer von der Behörde angeordneten ärztlichen Begutachtung beruht. Dem Urteil ist nicht zu entnehmen, wie in der Praxis die an der noch vorhandenen Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten orientierte Suchabfrage durchgeführt werden soll, wenn die noch vorhandene Leistungsfähigkeit zunächst aufgrund einer – von der Beamtin oder dem Beamten verweigerten - ärztlichen Begut-

achtung festgestellt werden sollte, die Behörde also über keine belastbaren Erkenntnisse über das noch bestehende Leistungsvermögen verfügt.

In den Fällen einer (mehrmals) verweigerten Untersuchungsanordnung wird daher empfohlen, von der Regelung über die angenommene Dienstunfähigkeit nach § 41 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz keinen Gebrauch zu machen und stattdessen eine erneute Untersuchungsanordnung zu erlassen und dabei für den Fall der erneuten Nichtbefolgung die Einleitung eines Disziplinarverfahrens anzukündigen und dieses auch einzuleiten; denn die Nichtbefolgung einer rechtmäßigen Untersuchungsanordnung stellt ein Dienstvergehen dar.

Alternativ könnte – mangels anderer Erkenntnisse – unterstellt werden, dass die Beamtin oder der Beamte für jedwede anderweitige Verwendung geeignet ist, so dass ihr oder ihm ein freier oder in absehbarer Zeit frei werdender Dienstpostens zuzuweisen und sie oder er zur unverzüglichen Aufnahme des Dienstes aufzufordern ist.

c) Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit

Voraussetzungen:

- Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn,
- anderweitige Verwendung nach (1) und (2) nicht möglich,
- Wahrnehmung der Aufgabe ist unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zuzumuten.

Folgen:

- Die Beamtin oder der Beamte behält das Amt im statusrechtlichen Sinn und damit den daraus folgenden Besoldungs- und Versorgungsanspruch.
- Die Weiterverwendung ist in das Ermessen des Dienstherrn gestellt, das heißt, dass der Dienstherr - wenn nicht bereits im Rahmen der Prüfung der Zumutbarkeit geschehen - bei der Ausübung des Ermessens sein Interesse an der Weiterbeschäftigung der Beamtin oder des Beamten mit demjenigen der Beamtin oder des Beamten auf Versetzung in den Ruhestand sorgfältig abzuwägen hat.

Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten sind auch weitergehende Maßnahmen möglich, zum Beispiel die Weiterverwendung bei

einem anderen Dienstherrn oder die Rückernennung in ein niedrigeres Statusamt.

d) Verfahren

Die Behörde ist verpflichtet, vor jeder Entscheidung über die Versetzung der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Möglichkeit der anderweitigen Verwendung nachvollziehbar zu prüfen und zu dokumentieren.

Dabei trifft zunächst jedes Ressort selbst die Verpflichtung, für seine Beschäftigten alternative Verwendungsmöglichkeiten zu realisieren. Die Fälle der anderweitigen Verwendung fallen dabei in die Verantwortung der jeweiligen Personalreferate der obersten Landesbehörden, die auch die Fälle einer möglichen Weiterverwendung aus ihrem nachgeordneten Bereich koordinieren.

Wenn die ressortinternen Versuche ergebnislos geblieben sind, sind ressortübergreifend andere Verwendungsmöglichkeiten zu prüfen. Dies erfolgt im Wege einer Abfrage bei den anderen Ressorts.

Inhalt der Suchanfrage:

Die Suchanfrage muss die noch vorhandene Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten kurz charakterisieren und sachlich beschreiben. Diese Kurzbeschreibung muss den angefragten Dienststellen die Einschätzung erlauben, ob die Beamtin oder der Beamte für eine Verwendung in ihrem Verantwortungsbereich in Betracht kommt. Im Rahmen der Suchanfrage erfolgt keine Weitergabe von Diagnosen oder Krankheitsbefunden, da deren Kenntnis für die Prüfung der Anfrage nicht erforderlich ist.

Bei der Suchanfrage muss deutlich werden, dass eine ernsthafte Prüfung und Beantwortung eingefordert wird; das Setzen einer bloßen Verschweigungsfrist, der zufolge die suchende Behörde von einer Fehlanzeige ausgeht, wenn nicht innerhalb einer bestimmten Frist Rückmeldungen der angefragten Behörden vorliegen, genügt nicht.

Antworten der angefragten Dienststellen:

Die Antworten der angefragten Dienststellen erfolgen schriftlich beziehungsweise elektronisch. Nach Eingang der letzten (negativen) Ressortstellungnahme kann die anfragende Behörde davon

ausgehen, dass eine anderweitige Verwendung beim Dienstherrn nicht möglich ist.

Bleibt die Anfrage von einer Behörde unbeantwortet, bedarf es einer Nachfrage. Die ausstehende Antwort ist unverzüglich nachzureichen.

Dokumentation:

Das Ergebnis der Suchanfrage ist zu dokumentieren und zusammen mit der Abfrage und den Antworten der anderen Behörden zum Verwaltungsvorgang zu nehmen.

(Zu den Anforderungen an die Suchanfrage im Einzelnen Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 19.03.2015, - 2 C 37.13 -, am angegebenen Ort)

C.10.3.2 Besoldungsrechtlicher Ausgleich

Verringern sich durch die anderweitige Verwendung die Dienstbezüge der Beamtin oder des Beamten (einschließlich Stellenzulagen), so erhält sie oder er nach § 58 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihren oder seinen jeweiligen Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die ihr oder ihm in ihrer oder seiner bisherigen Verwendung zugestanden hätten.

C.10.3.3 Haushaltsrechtliche Förderungsmaßnahmen

Das Haushaltsrecht bietet die folgenden finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für diejenigen Bereiche, die partiell dienstfähige Beamtinnen und Beamte aus anderen Bereichen übernehmen⁵:

- a) § 13 Absatz 1 Nummer 3 des Haushaltsgesetzes 2017 vom 14.12.2016 (Gesetz-und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein, Seite 972)

Personenkreis: auf Dauer für den Unterricht eingeschränkt dienstfähige oder volldienstunfähige Lehrkräfte (ebenso in den Ruhestand

⁵ Die Regelungen gibt es seit dem Haushaltsjahr 1996 beziehungsweise 2001. Sie sind bislang jährlich fortgeschrieben worden [für 2018: Entwurf eines Gesetzes über die Feststellung eines Haushaltsplanes für das Haushaltsjahr 2018 (Haushaltsgesetz 2018), Landtags- Drucksache 19/360].

versetzte Lehrkräfte, deren Reaktivierung auf diese Weise ermöglicht werden soll)

Maßnahme: Bereitstellung einer zusätzlichen Planstelle („künftig wegfallend mit Ausscheiden der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers“) durch das Finanzministerium (insgesamt maximal 15 Planstellen), Deckung der Personalkosten durch Einsparungen in Höhe von 75 % zu Lasten des Kapitels 1105 (Bewirtschaftung beim Finanzministerium) und zu 25 % vom jeweils aufnehmenden Ressort

b) § 14 Absatz 5 Haushaltsgesetz 2017:

Personenkreis: alle nur noch partiell dienstfähigen Beamtinnen und Beamten, die bei anderen Einrichtungen weiterbeschäftigt werden können

Maßnahme: Gewährung eines Zuschusses von bis zu 75 % der Personalausgaben zu Lasten des Kapitels 1105 (Bewirtschaftung beim Finanzministerium) an die aufnehmende Einrichtung

C.10.4 Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz

C.10.4.1 Beamtenrechtliche Grundlagen

Voraussetzungen:

- Prognostische Entscheidung, dass auf Dauer keine volle Dienstfähigkeit mehr besteht.
(Anders als zum Beispiel bei einer Wiedereingliederungsmaßnahme mit reduzierter Arbeitszeit, die nur vorübergehenden Charakter hat und bei der davon auszugehen ist, dass die Beamtin oder der Beamte in absehbarer Zeit wieder voll zur Dienstleistung zur Verfügung stehen wird).
- Fähigkeit, die Anforderung des Amtes noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu erfüllen.
- Keine Übertragung eines anderen Amtes oder einer geringwertigen Tätigkeit (mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang) möglich (siehe § 26 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 3 Beamtenstatusgesetz).

Folge:

Verwendung mit reduzierter Arbeitszeit in dem bisherigen Amt auch ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Mit ihrer oder seiner Zustimmung ist dabei auch die Verwendung in einer

nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich (§ 27 Absatz 2 Satz 2 Beamtenstatusgesetz).

Verfahren:

Zum Verfahren hinsichtlich des Zeitpunkts des Beginns der begrenzten Dienstfähigkeit, der Entscheidung und der Folgen bei Einwendungen (Rechtsmitteln) der Beamtin oder des Beamten wird auf die Ausführungen zu Nummer C.9 verwiesen.

C.10.4.2 Besoldung und Versorgung; Beihilfe

Bei begrenzter Dienstfähigkeit besteht Anspruch auf Bezüge nach Maßgabe des § 8 Absatz 1 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein. Danach werden Dienstbezüge wie bei Teilzeitbeschäftigung gewährt (§ 7 Absatz 1 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein), jedoch mindestens in Höhe des bis dahin erdienten Ruhegehalts.

Zusätzlich wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag nach § 8 Absatz 2 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein gewährt.

Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist gemäß § 6 Absatz 1 Satz 4 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur vollen Arbeitszeit entspricht. Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist mindestens im Umfang der bei der Dienstunfähigkeit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein zu berücksichtigenden Zurechnungszeit ruhegehaltfähig.

Beispiel: Eine Beamtin oder ein Beamter ist für 9 Jahre vor dem vollendeten 60. Lebensjahr mit einer begrenzten Dienstfähigkeit von 50 % beschäftigt worden. Wäre die Zeit ausschließlich wie eine Teilzeitbeschäftigung zu werten, könnte sie nur zu 50 %, das heißt nur im Umfang von 4,5 Jahren, als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Aufgrund der Regelung in § 6 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit § 15 Absatz 1 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein zählt die Zeit aber zu 2/3, das heißt es sind in diesem Beispiel 6 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt worden.

Da es sich bei den an begrenzt Dienstfähige gewährten Bezügen um Besoldung handelt und nicht um Versorgungsbezüge, gilt der Beihilfebemessungssatz für aktive Beamtinnen und Beamte nach § 80 Absatz

7 Satz 2 Nummer 1 Landesbeamtengesetz beziehungsweise § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 der Beihilfeverordnung in Höhe von 50 % (vorbehaltlich eines Bemessungssatzes von 70 % bei 2 oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern).

C.11 Folgen der Versetzung in den Ruhestand

Mit der Versetzung in den Ruhestand endet das (aktive) Beamtenverhältnis. Damit enden auch die den aktiven Beamtinnen und Beamten zustehenden Rechte und die ihnen obliegenden Pflichten. Nur solche Pflichten bestehen für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten, die ausdrücklich gesetzlich normiert sind.

Die Gewährung von Ruhegehalt nach einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hat grundsätzlich auch die Erfüllung der fünfjährigen Wartefrist nach Maßgabe des § 4 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein zur Voraussetzung. Bei Dienstunfähigkeit aufgrund einer Dienstbeschädigung (ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogene Krankheit, Verwundung oder sonstige Beschädigung) ist die fünfjährige Wartefrist nicht gefordert (§ 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein).

Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte erhält auf Lebenszeit Ruhegehalt nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes Schleswig-Holstein. Das Ruhegehalt wird nach Maßgabe des § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein um einen sogenannten Versorgungsabschlag gemindert. Dieser beträgt 3,6 vom Hundert (des Ruhegehalts) für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird - mit Ausnahme der Fälle, in denen die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall (§ 34 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein) beruht. Der Abschlag darf 10,8 vom Hundert nicht übersteigen. Auf die Übergangsregelung in § 88 Absatz 2 Nummer 2 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein für vor dem 01.01.2024 erfolgende Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wird hingewiesen, ebenso auf die Regelung in § 16 Absatz 2 Satz 6 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein, nach der bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach vollendetem 63. Lebensjahr eine Minderung des Ruhegehalts nicht erfolgt, wenn

mindestens 40 Jahre mit den dort genannten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt worden sind.

C.12 Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Widerruf

Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Probe können nur unter besonderen, in § 28 Beamtenstatusgesetz und § 42 Landesbeamtengesetz geregelten Voraussetzungen in den Ruhestand versetzt werden. Ansonsten sind sie zu entlassen (§ 23 Absatz 1 Nummer 3 Beamtenstatusgesetz). Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Widerruf können nur entlassen werden (§ 23 Absatz 4 Beamtenstatusgesetz); sie erhalten aber, wenn die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall zurückzuführen ist, einen Unterhaltsbeitrag nach Maßgabe des § 42 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein.

C.13 Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte

C.13.1 Ärztliche Untersuchung

Nach § 29 Absatz 5 Beamtenstatusgesetz kann die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. § 43 Absatz 2 Landesbeamtengesetz sieht bei wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten die Überprüfung der Dienstfähigkeit in der Regel im Zwei-Jahres-Rhythmus vor. In begründeten Fällen kann die Dienstfähigkeit auch häufiger überprüft werden; dabei handelt es sich um Ausnahmefälle, in denen berechtigter Zweifel an der Dienstunfähigkeit entstanden sind.

Die Untersuchung ist in Nummer 9 der Verwaltungsvorschrift zu §§ 26, 27 und 29 Beamtenstatusgesetz und §§ 41, 43 und 44 Landesbeamtengesetz geregelt. Von einer regelmäßigen Nachprüfung des Gesundheitszustands ist abzusehen, wenn von der nach § 44 Absatz 1 Landesbeamtengesetz zuständigen Ärztin oder dem zuständigen Arzt die Feststellung getroffen wurde, dass aufgrund des Krankheitsbildes (zum Beispiel unheilbare Krankheiten) eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit auszuschließen ist (§ 43 Absatz 2 Satz 2 Landesbeamtengesetz). Nach Vollendung des 62. Lebensjahres (bei einer Regelaltersgrenze

von 67 Jahren) kann auf eine regelmäßige Nachuntersuchung verzichtet werden, es sei denn, es liegen besondere Anhaltspunkte vor, die eine Nachuntersuchung erforderlich erscheinen lassen. Bei Beamtinnen und Beamten, für die eine andere, vor dem vollendeten 67. Lebensjahr liegende Altersgrenze gilt, kann gegebenenfalls entsprechend früher auf die Nachuntersuchung verzichtet werden.

C.13.2 Mitwirkungspflichten

C.13.2.1 Ärztliche Untersuchung

Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte ist verpflichtet, sich zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen zu lassen (§ 29 Absatz 5 Beamtenstatusgesetz). Die grundlose Weigerung, einer entsprechenden Weisung nachzukommen, stellt ein erhebliches Indiz für die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten dar (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 19.06.2000, – 1 DB 13/00, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 111, 246; Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 02.01.2003, – 6 B 2110/02, Der öffentliche Dienst 2003, 266).

Demgemäß kann die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte, die oder der trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung nach § 29 Absatz 5 Satz 1 Beamtenstatusgesetz nicht nachkommt, so behandelt werden, als ob Dienstfähigkeit vorläge (§ 43 Absatz 4 Landesbeamtengesetz).

(zu den versorgungsrechtlichen Konsequenzen: § 71 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein bei Nichtbefolgung der Wiederberufung durch die Beamtin oder den Beamten; zur ärztlichen Untersuchung auf Verlangen der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten siehe Nummer C.13.3.3)

Ein Verstoß gegen die vorstehende Mitwirkungspflicht kann außerdem nach § 50 Nummer 2 Landesbeamtengesetz als Dienstvergehen geahndet werden.

Im Einzelnen wird zur Untersuchungsanordnung und zu den Folgen der Verweigerung einer ärztlichen Begutachtung auf Nummer C.2.4.1 und Nummer C.3 verwiesen.

C.13.2.2 Pflicht zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Nach § 29 Absatz 4 Beamtenstatusgesetz ist die oder der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtin oder Beamte verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu unterziehen; die Behörde kann entsprechende Weisungen erteilen. Zum Umfang der Zumutbarkeit wird auf Nummer C.4 verwiesen. Derartige Maßnahmen sind nur innerhalb der in § 43 Absatz 1 Landesbeamtengesetz geregelten Fristen zumutbar.

Verstößt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte gegen die Verpflichtung zur Mitwirkung an Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit, gilt dies ebenfalls nach § 50 Nummer 2 Landesbeamtengesetz als Dienstvergehen.

C.13.3 Reaktivierung

C.13.3.1 Ziel für die Verwaltungspraxis

Zur Reduzierung der Versorgungsausgaben und zur Vermeidung langer Versorgungslaufzeiten ist es unter anderem erforderlich, Möglichkeiten zur Reaktivierung regelmäßig zu prüfen und sich abzeichnende Chancen konsequent umzusetzen.

C.13.3.2 Rechtliche Grundlagen

Eine oder ein wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtin oder versetzter Beamter kann bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden (§ 29 Absatz 1 und 2 Beamtenstatusgesetz). Die Reaktivierung kann auch in einer anderen Verwendung oder mit begrenzter Dienstfähigkeit erfolgen (§ 29 Absatz 2 und 3 Beamtenstatusgesetz; siehe Nummern C.10.3 und C.10.4). Nach Ablauf von 10 Jahren seit Eintritt in den Ruhestand ist die Reaktivierung nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zulässig (§ 43 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz).

C.13.3.3 Verfahren

a) Veranlassung durch die Dienstbehörde

Ablauf bei Reaktivierung **auf Veranlassung der Dienstbehörde:**

- (1) Feststellung der Behörde, dass die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten wiederhergestellt ist, aufgrund des ärztlichen Gutachtens nach § 44 Landesbeamtengesetz
(Diese Feststellung ist kein selbständig anfechtbarer Verwaltungsakt.)
- (2) Ermessensentscheidung der Behörde, ob sie die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten erneut in das Beamtenverhältnis berufen will
(Das heißt die Behörde kann, selbst wenn alle Voraussetzungen vorliegen, auf die Wiederberufung des Beamten verzichten. Insoweit gibt es keinen Anspruch des Beamten auf Reaktivierung, vergleiche Seeck in Metzler-Müller/ Rieger/ Seeck/ Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, § 29 Erläuterung 3.1.)
- (3) Anhörung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach § 87 Landesverwaltungsgesetz vor der abschließenden Entscheidung
(Dabei ist sie oder er auch auf die disziplinarischen und versorgungsrechtlichen Folgen einer Weigerung, der Berufung in das Beamtenverhältnis Folge zu leisten, hinzuweisen.)
- (4) Aufforderung der nach § 9 Absatz 1 und 2 Landesbeamtengesetz für die Ernennung zuständigen Behörde an die Beamtin oder den Beamten, sich erneut in das Beamtenverhältnis berufen zu lassen und die Ernennungsurkunde entgegenzunehmen (vergleiche Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 02.06.1980, Zeitschrift für Beamtenrecht 1981 Seite 65). Die Aufforderung muss die Art des Beamtenverhältnisses, das übertragene Amt und den Ort der Ernennung bezeichnen.

Sie stellt nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.06.2000, Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts 111, 246, keinen Verwaltungsakt dar. Damit kann die Beamtin oder der Beamte nur im Wege der Feststellungsklage die Feststellung begehren, dass sie oder er nicht verpflichtet sei, der Aufforderung Folge zu leisten. Kommt die Beamtin oder der Beamte schuldhaft der Aufforderung zur erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis

nicht nach, so gilt dies nach § 50 Nummer 2 Landesbeamtengesetz als Dienstvergehen und führt nach § 71 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein zum Verlust der Versorgungsbezüge.

- (5) Berufung in das Beamtenverhältnis durch Annahme der Ernennungsurkunde; bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt (§ 29 Absatz 6 Beamtenstatusgesetz).

b) Veranlassung durch die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten

Nach § 29 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 43 Absatz 1 Landesbeamtengesetz kann die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit selbst die Reaktivierung beantragen, sofern dies innerhalb der Zehn-Jahres-Frist nach Eintritt in den Ruhestand erfolgt. Die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nach § 44 Landesbeamtengesetz nachzuweisen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann nach § 29 Absatz 5 Satz 2 Beamtenstatusgesetz eine ärztliche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach § 29 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz zu stellen beabsichtigt.

Die für die Reaktivierung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erforderliche Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ist nur dann gegeben, wenn der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des zuletzt ausgeübten Statusamtes wieder genügt (Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 13.07.2009, -6 B 552/09 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2010, 176; Urteil vom 04.11.2015, – 6 A 208/12 -, zitiert nach juris).

Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Rechtsanspruch auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Dienstliche Gründe dieser Prioritätsstufe müssen von solchem Gewicht sein, dass die Ablehnung der vom Beamten begehrten Maßnahme unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherzustellen; es müssen mit großer Wahrscheinlichkeit

schwerwiegende Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit drohen. Es muss den Dienstherrn vor nicht hinnehmbare Schwierigkeiten stellen, einen geeigneten Dienstposten bereitzustellen.

Dem Antrag auf Wiederberufung eines Beamten können grundsätzlich nicht solche Gründe entgegengehalten werden, die mit der Wiederberufung typischerweise verbunden sind. Zu diesen zählen die Erhöhung der durch die Wiederberufung verursachten Personalkosten und die dadurch bedingten Erfordernisse einer personalwirtschaftlichen Anpassung (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.08.2008, – 2 C 41.07 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2009, 93). Weder ein beim Dienstherrn bestehender Personalüberhang noch eine mit dem Ziel der Einsparung von Personalkosten erlassene Einstellungssperre reichen aus, um der Reaktivierung entgegenstehende zwingende dienstliche Gründe anzunehmen (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.08.2008, – 2 C 41.07 -, am angegebenen Ort, Urteil vom 25.06.2009, - 2 C 68.08 -, Zeitschrift für Beamtenrecht 2010, 45).

Den Dienstherrn trifft für das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe die Darlegungs- und Beweislast (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 25.06.2009, – 2 C 68.08, am angegebenen Ort).

D Anlagen

D.1 Anlage 1 – Ansatzpunkte für Maßnahmen des Gesundheitsmanagements

| Maßnahme | Anlass | Bedeutung für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit | zuständig | Quelle |
|---------------------|--|---|----------------------------|---------------------------|
| Mitarbeitergespräch | <ul style="list-style-type: none"> auf Wunsch der oder des Mitarbeiterin/ Mitarbeiters, Besprechung von Aufgaben, aber auch: Wunsch nach Veränderung der Arbeitsbedingungen (abweichende Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Teilzeit, Sabbatjahr, räumliche Veränderung oder Ähnliches) Besprechung und Klärung von Aufgabenschnitten oder Ähnliches | <ul style="list-style-type: none"> Ereignisse im persönlichen Umfeld können die Arbeit beeinflussen, umgekehrt können Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie die persönliche Situation berücksichtigen. Gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten können viele Erleichterungen und Kompensationen entwickelt und realisiert werden, die derartige Belastungen mindern können. Hinter allen Formen der Umgestaltung von Arbeitsbedingungen (Zeit, Raum, Ort) können subjektiv empfundene oder auch objektiv vorhandene übermäßige Beanspruchungen liegen. Hier gilt es, diese frühzeitig zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Nicht immer gibt es bereits passende Maßnahmen und Regelungen. Lassen Sie sich als Führungskraft nicht entmutigen, mögliche wirkungsvolle Maßnahmen für den individuellen Fall zu entwickeln. Nutzen Sie jede Gelegenheit, sich ein Bild von den gesundheitlichen Bedingungen zu machen, nehmen Sie positiv-wirksame Faktoren (sogenannte Schutzfaktoren) wahr und versuchen Sie, solche Aspekte zu unterstützen, zu fördern und gegebenenfalls auszuweiten. Nicht nur Führungskräfte, sondern auch Mitarbeiter können und sollten Gespräche dieser Art nach Bedarf anregen. Zeitliche Fehlbelastungen, über Gebühr belastende Arbeitsprozesse sowie Unter-/ Überforderung können hier sichtbar werden. | Führungskraft, Mitarbeiter | Standard- Führungsaufgabe |

| Maßnahme | Anlass | Bedeutung für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit | zuständig | Quelle |
|-----------------------------------|--|--|---|--|
| Team-besprechungen | Verteilung von Aufgaben und Arbeitsaufträgen | <ul style="list-style-type: none"> • Es ist nützlich, auch bei diesen zunächst sehr aufgabenorientierten Besprechungen die Auswirkungen im Blick zu behalten. • Erkannt werden können hier – wie im Mitarbeiter-Gespräch – Fehlbelastungen der Arbeitsmenge, des Zeitbudgets, der Unter- oder Überforderung, belastende Sozialkontakte, dysfunktionale Strukturen sowie Geschäftsprozesse. | Führungskraft, Mitarbeiter | Standard-Führungsaufgabe |
| Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch | regelmäßiges anlassunabhängiges Gespräch | <ul style="list-style-type: none"> • Anders als in dem zuvor genannten Mitarbeiter-Gespräch, hat das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch ausdrücklich das Ziel, die Zusammenarbeit über die gerade aktuelle Arbeitsaufgabe hinaus zu betrachten. • Daher sind alle oben genannten Gesprächsgegenstände möglich und sinnvoll. • Insbesondere geht es im Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch um zukünftige berufliche Entwicklung. Hier kann daher zum Beispiel bei Unterforderung eine Erhöhung der Anforderungen angestrebt werden. | Führungskraft, Personalstelle für Überprüfung der regelmäßigen Durchführung | Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (Bekanntmachung des Innenministeriums vom 16.12.1998 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 1042), geändert am 08.11.1999 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 626)) |

| Maßnahme | Anlass | Bedeutung für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit | zuständig | Quelle |
|--------------------------------|---|--|---|---|
| Rückmeldung für Führungskräfte | regelmäßige Durchführung, detaillierte Rückmeldung über das Führungsverhalten | <ul style="list-style-type: none"> • Die Wirkung von Führung hängt wesentlich davon ab, wie sie von den Beschäftigten wahrgenommen, verstanden und erlebt wird. • Neben der Rückmeldung über das Führungsverhalten durch den nächsthöheren Vorgesetzten ist die Rückmeldung durch die Mitarbeiter eine wesentliche Quelle zur Überprüfung des eigenen Führungshandelns. • Führung wirkt sich besonders auf das Zusammenwirken der gesunderhaltenden Faktoren Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit aus. Führungskräfte gestalten ganz wesentlich mit, ob Beschäftigte ihr intellektuelles und fachliches Potenzial sowohl theoretisch als auch praktisch zur Wirksamkeit bringen können (Selbstwirksamkeit). • Richten Sie als Führungskraft Ihr Augenmerk weniger auf die Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als darauf, ob Sie ihnen tatsächlich die Möglichkeiten bieten, ihr Können auszuschöpfen. Es ist wichtig, Demotivation abzubauen. Motivation bringen die allermeisten Beschäftigten mit und wollen sie auch einsetzen. | Führungskraft, Personalstelle für Überprüfung der regelmäßigen Durchführung | Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zur Rückmeldung für Führungskräfte (Bekanntmachung des Innenministeriums vom 16.12.1998 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 1042), geändert am 08.11.1999 (Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 626)) |

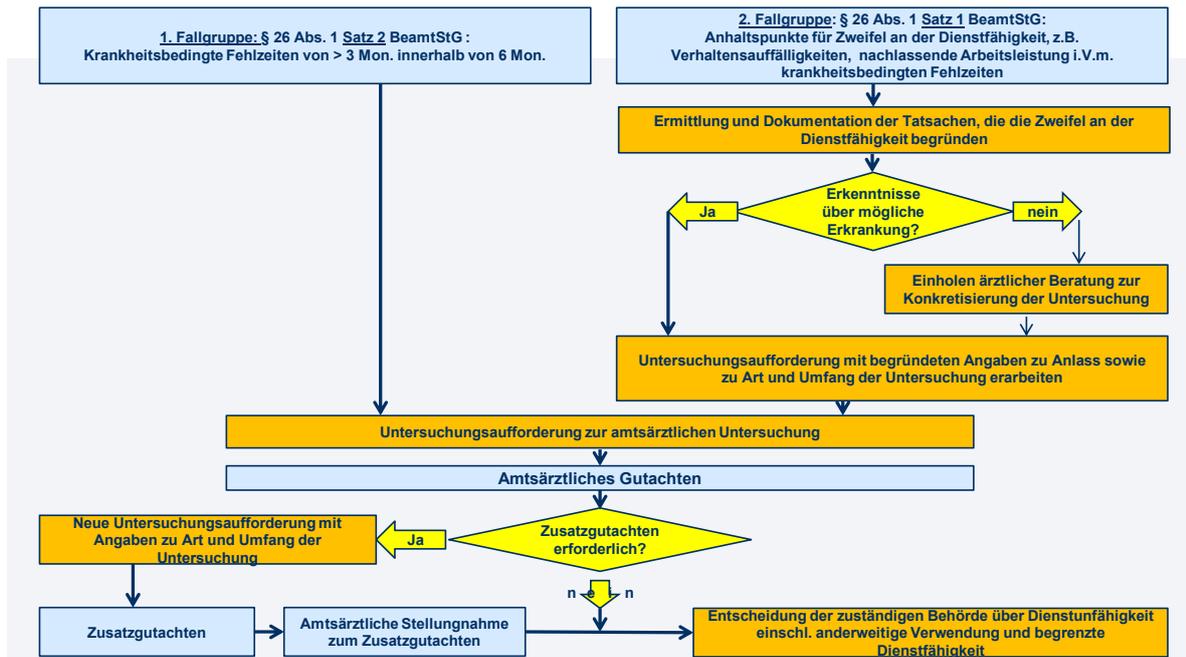
| Maßnahme | Anlass | Bedeutung für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit | zuständig | Quelle |
|---|---|---|--|---|
| Gespräch zu Anforderungen und Leistungen | regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter | Da Ziel dieser Gespräche ist, „Ziele, Schwerpunkte und Anforderungen der übertragenen Aufgaben ... zu erörtern“, sowie „auftretende Leistungsschwächen oder ein gegenüber der letzten Beurteilung sich abzeichnender Leistungsabfall“ beurteilt werden soll, bieten sie eine weitere Gelegenheit, gesundheitliche Aspekte der Arbeit zu besprechen. | Führungskraft, gegebenenfalls Personalstelle | Gespräche nach 6.1 und 6.2 der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes SH (Bekanntmachung des Innenministeriums vom 09.04.2009, Amtsblatt Schleswig-Holstein Seite 482) |
| Gespräche im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Erkrankungen | Auffällige Fehlzeiten, Gespräch nach Rückkehr aus einer Erkrankung, Gespräche während der Erkrankungszeit | <ul style="list-style-type: none"> • Fehlzeiten können in der Form und Dauer auffällig sein. Nicht selten sind sie erste Anzeichen für den Versuch von Beschäftigten, andere Beanspruchungen (private oder dienstliche) zu kompensieren. Bevor ein Fehlverhalten angenommen wird, sollte gründlich nach den genannten Ursachen gesucht werden und diese in Gesprächen mit der oder dem Beschäftigten erörtert werden. • Für den Bereich der Suchtprävention existiert hier ein ausgearbeitetes, systematisch gestuftes Verfahren, was sich sehr bewährt hat. An diesem Beispiel wird sehr deutlich, dass Fürsorge auch ein konsequentes und nachhaltiges Verhalten von Führungskraft erfordert, um wirkungsvoll zu werden. In der Landesverwaltung stehen ausgebildete Suchthelfer für die Dienststelle und Führungskraft zur Verfügung. Sie beraten fachkundig und kompetent in der Umsetzung des beschriebenen Stufenmodells. Darüber hinaus bietet die Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz ressortübergreifend Beratung und Unterstützung an. | Führungskraft, gegebenenfalls Personalstelle | Standard-Führungsaufgabe |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Betriebliches Eingliederungsmanagement | nach sechs Wochen kumulierter oder zusammenhängender Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwölf Monaten | <ul style="list-style-type: none"> • Auslösekriterium ist die Fehlzeitdauer; der Anstoß wird daher von dort ausgehen, wo die Fehlzeiten erfasst und ausgewertet werden. Dies kann im Zeiterfassungssystem selber geschehen (etwa durch einen automatisierten Hinweis) oder es wird in der Personalstelle ausgewertet. Wichtig ist, dass der Dienstherr bei den genannten Fehlzeiten für das Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sorgt. • Die oder der Beschäftigte ist frei darin, das Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements anzunehmen. Für sie oder ihn darf es keine Konsequenzen haben, wenn sie oder er das Angebot ablehnt. • In einigen Dienststellen existieren Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, in denen das Verfahren und die daran zu Beteiligten geregelt sind, oder es ist die Funktion eines sogenannten Betrieblichen-Eingliederungsmanagement-Beauftragten als unabhängiger Ansprechpartner vorgesehen. Regelungen in Dienstvereinbarungen können sinnvoll sein, um einen strukturierten Ablauf zu gewährleisten. Erkundigen Sie sich als Führungskraft, welche Regelungen in Ihrer Dienststelle zum betrieblichen Eingliederungsmanagement existieren. • Im Allgemeinen haben Führungskraft eine wichtige Rolle in dem betrieblichen Eingliederungsmanagement-Verfahren, vor allem wenn es um Anpassungen auf dem vorhandenen Arbeitsplatz geht. • Es kann aber auch sein, dass die Führungskraft selber Teil der Problematik ist. Es ist nicht ungewöhnlich, dass solche Situationen eintreten und es muss nicht gleichbedeutend mit einem schuldhaften Verhalten (weder von der Führungskraft noch vom Mitarbeitenden) sein. <p>Verantwortungsvoll und wichtig ist es vielmehr, für eine Veränderung der Situation zu sorgen, auch und gerade wenn Sie als Führungskraft leider mit zu der ungünstigen Beanspruchung beigesteuert haben. In diesen Fällen besteht die Verantwortung der</p> | Personalstelle, gegebenenfalls Führungskraft | § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch 9. Buch |
|--|---|---|--|--|

| Maßnahme | Anlass | Bedeutung für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit | zuständig | Quelle |
|-----------------|---------------|---|------------------|---------------|
| | | Führungskraft darin, andere kompetente Personen eine Lösung finden zu lassen. | | |

D.2 Anlage 2 – Ablauf (amts-)ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit

Ablauf (amts-)ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit (s. auch VV vom 05.01.2017, Amtsbl. Schl.-H. S. 215)



D.3 Anlage 3 – Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

