



Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

Verfahrenshinweise

zu den §§ 26 ff. BeamtStG und §§ 41 ff. BremBG
sowie zu § 67 BremBG

Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit

Stand: August 2024

Der Senator für Finanzen
Referat 30
Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und
Personalvertretungsrecht
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

E-Mail: dienstrecht@finanzen.Bremen.de
www.finanzen.bremen.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten.....	1
1.1.	Anlässe der Überprüfung der Dienst(un)fähigkeit.....	1
1.2.	Anzeige und Nachweis von Dienstunfähigkeit.....	2
1.3.	Begriff der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamStG.....	3
2.	Präventionsmaßnahmen	7
2.1.	Anwendung einschlägiger Dienstvereinbarungen sowie Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.....	7
2.2.	Führen von Mitarbeitergesprächen.....	8
2.3.	Unterstützung durch das Zentrum für gesunde Arbeit	8
2.4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Dienstunfähigkeit....	9
2.5.	Stufenweise Wiedereingliederung	12
2.6.	Vorlage eines privatärztlichen Attests.....	14
3.	Ärztliche Untersuchung	15
3.1.	Allgemeines	15
3.2.	Rechtliche Grundlagen.....	15
3.3.	Zu beauftragende Ärztinnen und Ärzte.....	16
3.3.1.	Bei bestehenden Zweifeln an der Dienstunfähigkeit (§ 67 Abs. 2 BremBG).....	16
3.3.2.	Zur Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 i.V.m. § 41 BremBG).....	16
4.	Ärztliche Untersuchung bei Zweifeln an der Dienstunfähigkeit (§ 67 Abs. 2 Satz 2 BremBG).....	19
4.1.	Begründete Zweifel an der angezeigten Dienstunfähigkeit als Voraussetzung für die Untersuchungsanordnung.....	19
4.2.	Wiederaufnahme des Dienstes/ Fernbleiben vom Dienst	20
5.	Ärztliche Untersuchung zur Prüfung Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamStG i.V.m. § 41 BremBG	22
5.1.	Untersuchungsanordnung.....	22
5.1.1.	Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG:.....	25
5.1.2.	Erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG („Vermutungsregel“):	27

5.1.3.	Rechtscharakter der Untersuchungsanordnung	29
5.1.4.	Mitbestimmungspflicht bei der Untersuchungsanordnung:	31
5.2.	Untersuchungsauftrag	31
5.3.	Aufforderung zur Übermittlung ärztlicher Unterlagen für die ärztliche Untersuchung nach § 44 BremBG.....	33
5.4.	Umgang mit Widersprüchen zwischen privatärztlichen und amtsärztlichen Aussagen	35
6.	Rechtsfolgen bei Verweigerung einer von der Behörde angeordneten (amts-)ärztlichen Untersuchung oder bei Nichtaufnahme des Dienstes.....	37
6.1.	Mitwirkung bei der ärztlichen Untersuchung	37
6.2.	Pflicht zur Wiederaufnahme des Dienstes bei festgestellter Dienstfähigkeit	38
7.	Weitere Mitwirkungspflichten.....	39
8.	Durchführung der Untersuchung und Erstellung des Gutachtens	41
8.1.	Information über den Zweck und die Übermittlungsbefugnis	41
8.2.	Inhalt des ärztlichen Gutachtens	41
8.3.	Zusatzgutachten	44
8.4.	Gutachterinnen und Gutachter außerhalb des amts- oder polizeiärztlichen Dienstes	45
8.5.	Übermittlung des Gutachtens durch den Arzt/die Ärztin an die Behörde und den/die Betroffene.....	46
8.6.	Rückmeldung zu den Folgen aus dem amtsärztlichen Gutachten	46
9.	Feststellung der Dienstunfähigkeit	47
10.	Fürsorgepflicht, Rehabilitation vor Versorgung.....	48
10.1.	Allgemeines	48
10.2.	Anderweitige Verwendung (§ 26 Abs. 2 BeamtStG).....	49
10.2.1.	Maßnahmen der anderweitigen Verwendung	50
10.2.1.1.	Anderweitige Verwendung in einer amtsangemessenen Tätigkeit derselben Laufbahn.....	50
10.2.1.2.	Übertragung eines Amtes einer anderen Laufbahn	50
10.2.2.	Verfahren	51
10.2.3.	Besoldungsrechtlicher Ausgleich.....	51

10.3.	Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit (§ 26 Abs. 3 BeamtStG)	51
10.3.1.	Verfahren	54
10.3.2.	Besoldungsrechtlicher Ausgleich.....	54
10.4.	Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG.....	54
10.4.1.	Beamtenrechtliche Grundlagen	54
10.4.2.	Besoldung und Versorgung; Beihilfe	54
10.4.3.	Verfahren	55
11.	Versetzung in den Ruhestand	57
12.	Folgen der Versetzung in den Ruhestand	61
13.	Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Widerruf	62
14.	Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte	63
14.1.	Verwendung vor Versorgung auch bei Ruhestandsbeamtinnen und - beamten.....	63
14.1.1.	Pflicht zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit	64
14.2.	Reaktivierung von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten	64
14.2.1.	Allgemeines	64
14.2.2.	Rechtliche Grundlagen.....	64
14.2.3.	Verfahren bei Veranlassung durch die Dienstbehörde	65
14.2.4.	Verfahren bei Veranlassung durch die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten	66
15.	Berichtswesen.....	68
	Abkürzungsverzeichnis.....	69

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Ablauf amtsärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit

Anlage 2: Muster-Untersuchungsanordnung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BeamtStG
(siehe Ziffer 5.1.1)

Anlage 3: Muster-Untersuchungsanordnung bei sog. vermuteter Dienstunfähigkeit nach § 26
Abs. 1 S. 2 BeamtStG (siehe Ziffer 5.1.2)

Anlage 4: Untersuchungsauftrag

Anlage 5: Ärztliches Gutachten nach § 44 BremBG

Anlage 6: Merkblatt für Ärztinnen und Ärzte / Gutachterinnen und Gutachter

Anlage 7: Verfahren der Prüfung versetzungsvermeidender Maßnahmen nach § 26 BremBG

Anlage 7a: Meldebogen für die Suche nach einer anderweitigen Verwendung

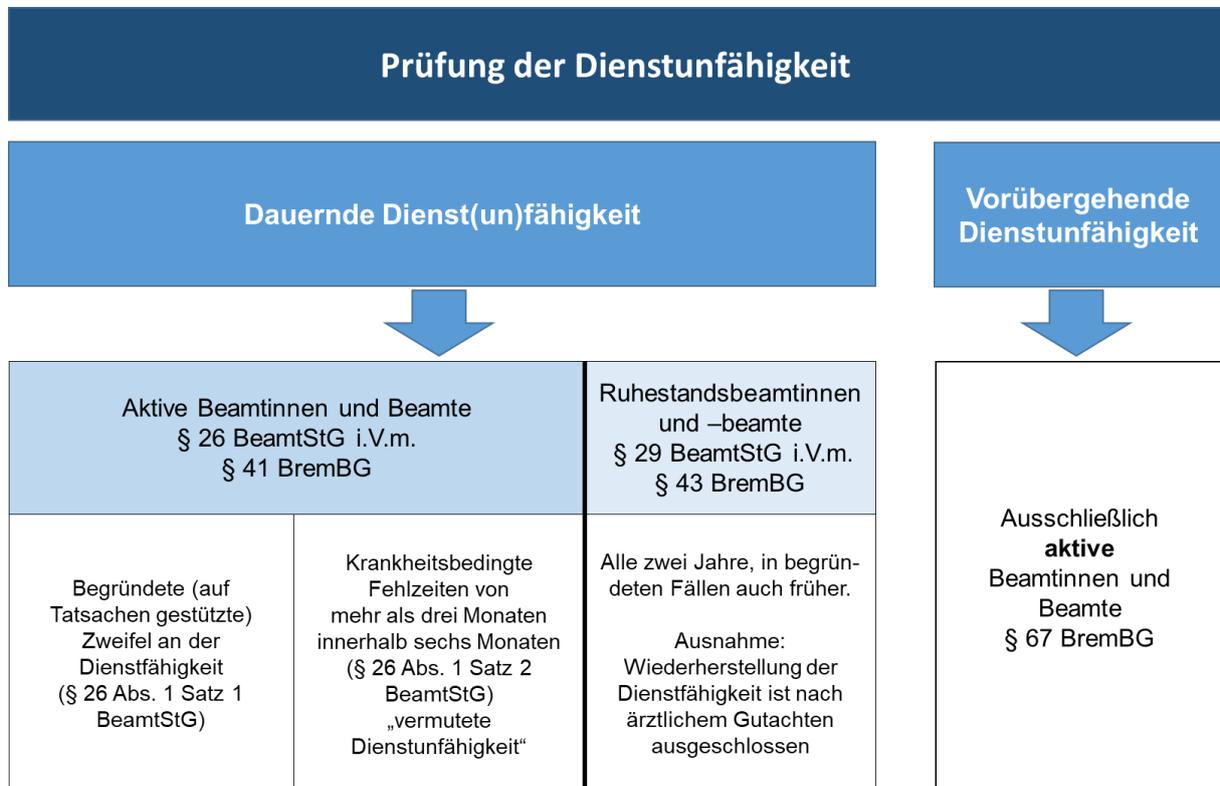
Anlage 7b: § 26 Beamtenstatusgesetz - Dienstunfähigkeit

Anlage 8: Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

1. Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten

1.1. Anlässe der Überprüfung der Dienst(un)fähigkeit

Der Dienstherr hat unter unterschiedlichen Voraussetzungen die Möglichkeit, die Dienst(un)fähigkeit seiner Beamtinnen und Beamten zu überprüfen. Dies betrifft zum einen die Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte Dienstunfähigkeit aufgrund Erkrankung, ggf. nachgewiesen durch ein ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung), anzeigen. Hier kann der Dienstherr eine ärztliche Untersuchung anordnen, wenn er in begründeten Fällen Zweifel an der Dienstunfähigkeit hat (§ 67 BremBG). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine vom Dienstherrn aufgrund begründeter Tatsachen oder wegen längerfristiger Abwesenheit aufgrund Erkrankung befürchtete Dienstunfähigkeit überprüfen zu lassen.



Im Unterschied zur **vorübergehenden Dienstunfähigkeit** infolge Erkrankung, die akut auftritt und deren Ende absehbar ist, wird bei der **Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG** die volle Dienstfähigkeit prognostisch auch in einem zukünftigen sechsmonatigen Zeitraum nicht wiederhergestellt (siehe Ziffer [1.2](#)).

Vorrangig vor der Einleitung eines Dienstunfähigkeitsverfahrens (DU-Verfahren), in dem die Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG untersucht wird, sollen die Dienststellen nach Möglichkeit **frühzeitig Präventionsmaßnahmen ergreifen** (siehe Ziffer [2](#)): Führen diese zu keiner Verbesserung des Gesundheitszustandes ist ein **Dienstunfähigkeits-Verfahren** (DU-Verfahren) einzuleiten. Im Rahmen des DU-Verfahrens findet eine ärztliche Untersuchung statt, da

die Dienststellen aufgrund der fehlenden ärztlichen Expertise keine Prognose über die zukünftige gesundheitliche Entwicklung treffen können. Beamtinnen und Beamte, bei denen Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 BeamStG vorliegt, **sind in den Ruhestand zu versetzen** (siehe Ziffer [11](#)), wenn keine **versetzungsvermeidenden Maßnahmen** (siehe Ziffer [10](#)) möglich sind.

Auch bei Ruhestandsbeamtinnen und -beamten soll die Dienstunfähigkeit für eine mögliche Reaktivierung überprüft werden, sofern das ärztliche Gutachten die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht von vornherein ausschließt (siehe Ziffer [14](#)).

Auch bei Zweifeln an der angezeigten, i.d.R. vorübergehenden Dienstunfähigkeit aufgrund Erkrankung nach § 67 BremBG kann die Dienststelle eine ärztliche Untersuchung veranlassen, um die Dienstfähigkeit der Beamtin oder Beamten prüfen zu lassen (Ziffer [4](#)).

1.2. Anzeige und Nachweis von Dienstunfähigkeit

Jede Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist unter Angabe ihrer voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen (§ 67 Abs. 2 S. 1 BremBG).

Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so ist spätestens am vierten Tag, auf besondere Anforderung schon vom ersten Tage, von den Beamtinnen und Beamten ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die voraussichtliche Dauer der Erkrankung und der Dienstunfähigkeit ergibt (siehe Ziffer 4 des [Rundschreibens 20/2010 - Merkblatt über die Pflichten der Beamtinnen und Beamten nach dem Bremischen Beamtengesetz](#)). Für die Beamtinnen und Beamten, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, gilt der Nachweis auch als erbracht, wenn sie ihr Einverständnis zum elektronischen Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die für sie jeweils zuständige Personalstelle bei den Krankenversicherungen erteilt haben (siehe [Rundschreiben Nr. 12/2023 - Teilnahme an der eAU für in der GKV versicherte Beamt:innen](#)).

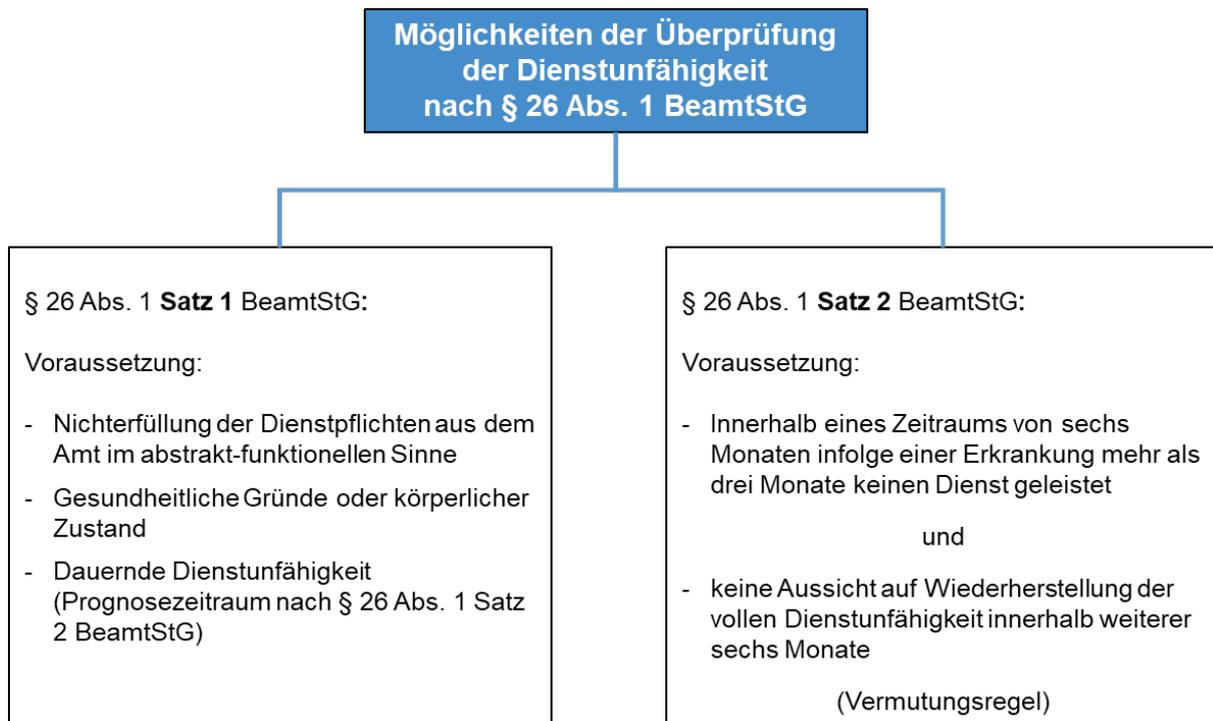
Auf Verlangen der oder des Dienstvorgesetzten ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet,

- eine ärztliche Bescheinigung auch bei kürzerer Dauer der Erkrankung vorzulegen, z.B. 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,
- sich von einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt, einer sonstigen beamteten Ärztin oder einem sonstigen beamteten Arzt untersuchen zu lassen (§ 67 Abs. 2 Satz 2 BremBG; s. auch Ziffer 4).

1.3. Begriff der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamStG

Dienstunfähig ist, wer wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG).

Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht (= sechs Monate gem. § 41 Abs. 2 BremBG) vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (§ 26 Abs. 1 S. 2 BeamStG). Die Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG enthält keinen eigenständigen, von § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG abweichenden Begriff der Dienstunfähigkeit, sondern ergänzt die Grundbestimmung (BVerwG, Beschluss vom 16. April 2020 – 2 B 5/19 –, juris, Rn. 14). Ihr Zweck liegt darin, im Interesse der Verwaltung und einer ordnungsgemäßen Abwicklung des Dienstbetriebs dem Dienstherrn die schwierige Feststellung der Dienstunfähigkeit des Beamten nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG im Fall langdauernder Ausfallzeiten zu erleichtern und das Zurrhesetzungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Dem Dienstherrn wird aus Praktikabilitätsgründen die Möglichkeit eingeräumt, seiner Entscheidung bestimmte, fest umrissene Zeiträume zugrunde zu legen.

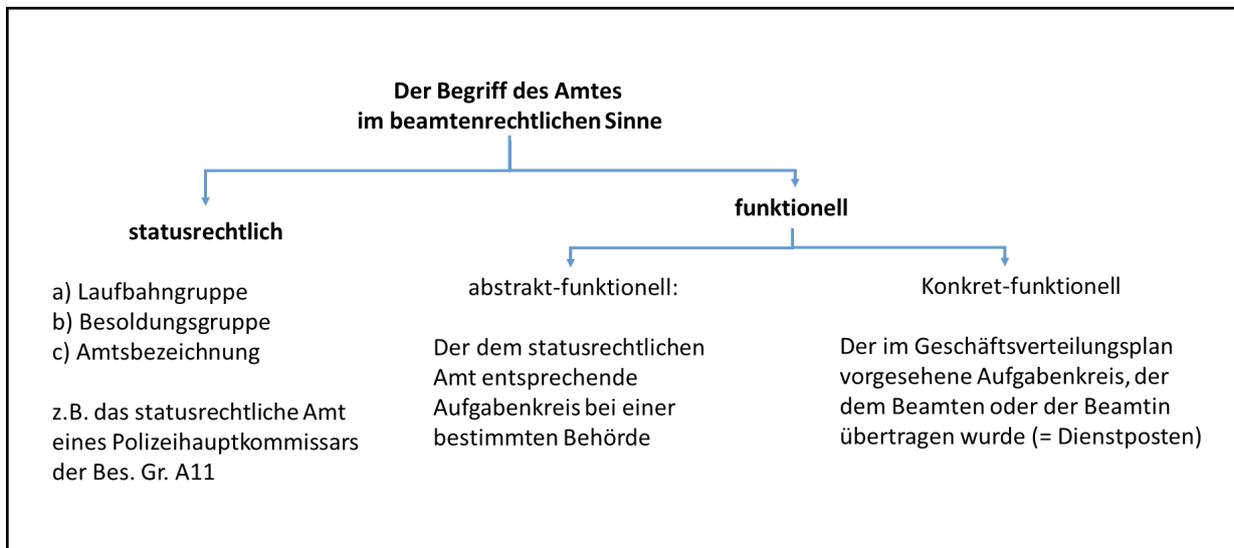


Wer dienstunfähig im Sinne des § 26 Abs. 1 BeamStG ist, ist in den Ruhestand zu versetzen. Es gilt jedoch der **Grundsatz „Verwendung vor Versorgung“**, sodass vor der Versetzung in den Ruhestand die vom Bundesgesetzgeber geregelten versetzungsvermeidenden Maßnahmen zu prüfen sind (s. Ziffer [10](#)).

Vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden und erst als letztes Mittel durchzuführen.

Der Begriff der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamStG orientiert sich am **abstrakt-funktionellen Amt** (BVerwG, Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22/13 -, juris, Rn. 14). Das Amt im abstrakt-funktionellen Sinne „knüpft an den Aufgabenkreis an, der dem Inhaber des jeweiligen Statusamts bei einer bestimmten Behörde auf Dauer zugewiesen ist“ (BVerwG, Urteil vom 22. Juni 2006 – 2 C 26/05 -, juris, Rn. 11). Damit liegt Dienstunfähigkeit vor, wenn ein amtsangemessener leidensgerechter Dienstposten innerhalb der bisherigen Dienststelle nicht zur Verfügung steht.

Schaubild zum Begriff des Amtes¹:



„Reicht die Leistungsfähigkeit des Beamten für einen Teil der amtsangemessenen Dienstposten aus, sind diese aber besetzt, so hängt die Dienstunfähigkeit von den personellen und organisatorischen Gegebenheiten bei der Beschäftigungsbehörde ab. Der Beamte ist weiterhin dienstfähig, wenn ein geeigneter Dienstposten entweder für ihn freigemacht oder durch organisatorische Änderungen eingerichtet werden kann. Daran fehlt es, wenn derartige Maßnahmen die sachgemäße und reibungslose Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen würden. Störungen des Betriebsablaufs dürfen nicht über das Maß hinausgehen, das mit Änderungen vorübergehend zwangsläufig verbunden ist.“ (BVerwG, Urteil vom 26. März 2009 – 2 C 73/08 -, juris, Rn. 15).

¹ Quelle: in Anlehnung an Wichmann/Langer Öffentliches Dienstrecht, Teil I Allgemeines Beamtenrecht, Rn. 48 (abrufbar über juris).

Ursächlich für die Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG müssen **gesundheitliche Gründe oder der körperliche Zustand** sein („Nicht-Können“). Die Tatbestandsmerkmale „körperlicher Zustand“ und „gesundheitliche Gründe“ sind weit gefasst und begrifflich nur schwer voneinander abzugrenzen. Damit gemeint sind alle leistungshindernden oder -mindernden körperlichen oder geistig-seelischen Beeinträchtigungen, die über die Schwankungsbreite des Normalen und Gesunden hinausgehen. Fälle, in denen die Beamtin oder der Beamte den Dienstpflichten (subjektiv) nicht in der gebotenen Weise nachkommen will („Nicht-Wollen“) oder aus anderen als gesundheitlichen Gründen nicht nachkommen kann, wie etwa fachliche Unfähigkeit, Mangel an Eignung, Fleiß, Intelligenz, Willenskraft oder Selbstbeherrschung, ferner charakterliche Schwächen, fehlende Arbeitsmotivation oder Einsatzbereitschaft, Nachlässigkeiten oder Gleichgültigkeit, fallen nicht unter den in § 26 BeamtStG normierten Dienstunfähigkeitsbegriff, sofern sie nicht Ausdruck einer bestimmten und aus dem Normbereich fallenden körperlichen oder gesundheitlichen Disposition sind. (vgl. Koch in Plog/Wiedow, BBG, § 44, Rn. 26).

Um den Tatbestand der **dauerhaften Dienstunfähigkeit** zu erfüllen, reicht es aus, wenn mit einer Besserung des gesundheitlichen Zustandes nicht in absehbarer Zeit gerechnet werden kann. Dabei ist unter dem absehbaren Zeitraum auf die sechsmonatige Frist nach § 26 Absatz 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG abzustellen. Dauernde Dienstunfähigkeit kann auch bei aktueller Dienstfähigkeit vorliegen, wenn absehbar ist, dass der Dienstbetrieb aufgrund wiederkehrender, gesundheitlich bedingter Ausfallzeiten empfindlich gestört wird. Wird die Dienstfähigkeit nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wieder hergestellt, so besteht die Möglichkeit der Reaktivierung (siehe Ziffer [14](#)).

Die Prognose, ob die Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate wieder voll hergestellt ist, wird von der jeweiligen Dienststelle auf Basis eines von ihr beauftragten ärztlichen Gutachtens getroffen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **erleichterten Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG**. Hier sind Anlass für die Untersuchungsanordnung die krankheitsbedingten Fehlzeiten des gesetzlich geregelten Umfangs.

Nach der auch als Vermutungsregel bezeichneten Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG kann als dienstunfähig auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet hat, und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (§ 26 Abs. 1 S. 2 BeamtStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG). Es wird dabei nicht vorausgesetzt, dass es sich um eine ununterbrochene krankheitsbedingte Abwesenheit handelt. Es reicht aus, wenn mehrere krankheitsbedingte Abwesenheiten in der Summe eine Abwesenheit von mehr als drei Monaten ergeben.

Die Dienststelle erstellt auf der Grundlage eines von ihr beauftragten ärztlichen Gutachtens die Prognose, ob die Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate wieder voll hergestellt ist.

Die Dienststellen ordnen die ärztliche Untersuchung gegenüber den Beamtinnen und Beamten an (**Untersuchungsanordnung**). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten unter Berücksichtigung der Rechtsprechung entsprechend zu berücksichtigen. Siehe hierzu Ziffer [4](#) (bei Zweifeln an der angezeigten Dienstunfähigkeit nach § 67 BremBG) sowie Ziffer [5](#) (Untersuchung der Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG). **Beamtinnen und Beamte haben eine Mitwirkungspflicht** zur Klärung ihrer Dienstfähigkeit und deren Wiederherstellung. Verbessert sich der Gesundheitszustand nach der Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit und liegt die Dienstfähigkeit wieder vor, ist eine **Reaktivierung** der Beamtin bzw. des Beamten vorzunehmen (siehe Ziffer [14](#)).

2. Präventionsmaßnahmen

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 tatsächlichen 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 (BVerwG, Urteil vom 13. September 1984, – 2 C 33/82 -, juris, Rn. 18.).

Aufgrund der Fürsorgepflicht muss der Dienstherr z.B. prüfen, ob im Fall einer von ihm veranlassten dienstlichen Maßnahme (hier: Abordnung) mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit erhebliche Beeinträchtigungen der Gesundheit der Beamtin oder des Beamten drohen (OVG Münster, Beschluss vom 21. Mai 2008 – 6 B 259/08 -, juris, Rn. 4).

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 SGB IX ist Ausdruck der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht, im Einzelnen siehe dazu unter Ziffer [2.4](#).

2.1. Anwendung einschlägiger Dienstvereinbarungen sowie Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen

Zur Abwendung einer drohenden Dienstunfähigkeit sollen die zur Verfügung stehenden Präventionsmaßnahmen durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere zur Vermeidung einer Medikalisierung² der im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bestehenden sozialen Konflikte. Die in den einschlägigen Dienstvereinbarungen geregelten Maßnahmen sowie bereits bestehende Instrumente der Personalentwicklung sind auszuschöpfen. Hier sind z.B. zu nennen:

- [Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst](#),
- [DV zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz](#),
- [Handlungshilfe Betriebliches Eingliederungsmanagement](#);
- [Rahmenvereinbarung zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2](#),
- [Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit](#),
- [Jahresgespräche im bremischen öffentlichen Dienst - DV und Leitfaden](#)

² Von Medikalisierung spricht man, wenn z.B. Konflikte am Arbeitsplatz zu Symptomen führen, die medizinisch behandelt werden; wenn also, statt die Ursachen anzugehen, die Problemlösung in die Verantwortung von Ärztinnen und Ärzten ausgelagert wird.

- [DV Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz](#)

2.2. Führen von Mitarbeitergesprächen

Durch ein vertrauensvolles Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten besteht ggf. die Möglichkeit in Mitarbeitergesprächen Gesundheitsfragen zu erörtern. Dies hat den Vorteil, dass ggf. bereits innerhalb der Organisationseinheit niedrigschwellige Maßnahmen getroffen werden können, die dem Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten Rechnung tragen. Dies können z.B.

- Anpassung der Arbeitsplatzausstattung oder
- Änderung des Aufgabengebiets oder des Aufgabenzuschnitts
- Klärung von Konflikten

sein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch nicht verpflichtet, Angaben zu ihrem Gesundheitszustand gegenüber ihren direkten Vorgesetzten, der Personalstelle oder anderen Angehörigen der Dienststelle zu äußern. Vorgesetzte können sich zur Vorbereitung auf ein solches Gespräch durch das Zentrum für gesunde Arbeit bei der Performa Nord beraten lassen (siehe Ziffer [2.3](#)).

2.3. Unterstützung durch das Zentrum für gesunde Arbeit

Sowohl die Dienststellen als auch die Bediensteten selbst können sich im Vorfeld oder bei bereits eingetretenen längeren Erkrankungen beim arbeitsmedizinischen Dienst und/oder bei der Betrieblichen Sozialberatung des [Zentrums für gesunde Arbeit bei Performa Nord](#) beraten lassen.

Der **Arbeitsmedizinische Dienst** unterstützt bei der Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Bediensteten und berät die Dienststellen z.B.

- in allen Fragen der Ergonomie (Arbeitsraumgestaltung, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstung),
- bei Gefährdungsbeurteilungen sowie dem Erstellen von Gefahrstoffkatastern (in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit)
- bei der Entwicklung betrieblicher Präventionsprogramme zur Gesundheitsförderung /bei der Durchführung von Gesundheitstagen

- beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie bei der stufenweisen Wiedereingliederung von Beschäftigten nach langer Erkrankung (insbesondere, wenn hierbei besondere organisatorische Maßnahmen bzw. Arbeitsplatzumrüstungen erforderlich sind),
- bei arbeitsplatzbezogenen Erkrankungen, psychischen und psychosomatischen Problemen von Beschäftigten,
- bei gesundheitsgerechter Arbeitszeitgestaltung,
- bei der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb,
- bei der Entwicklung von Konzepten für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung.

Die **Betriebliche Sozialberatung** richtet sich an Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen.

Die Beratung der Beschäftigten erfolgt z.B. bei

- beruflichen und arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen,
- privaten, familiären und sozialen Problemen,
- Überlastung, Stress, Überforderung,
- psychosomatischen und weiteren gesundheitlichen Beschwerden,
- belastenden Veränderungsprozessen,
- Konflikten,
- Suchtthemen (Medien, Kaufsucht, Alkohol, Medikamente usw.),
- Schwierigen Lebenssituationen und Krisensituationen.

Die Beratung der Führungskräfte erfolgt z.B.

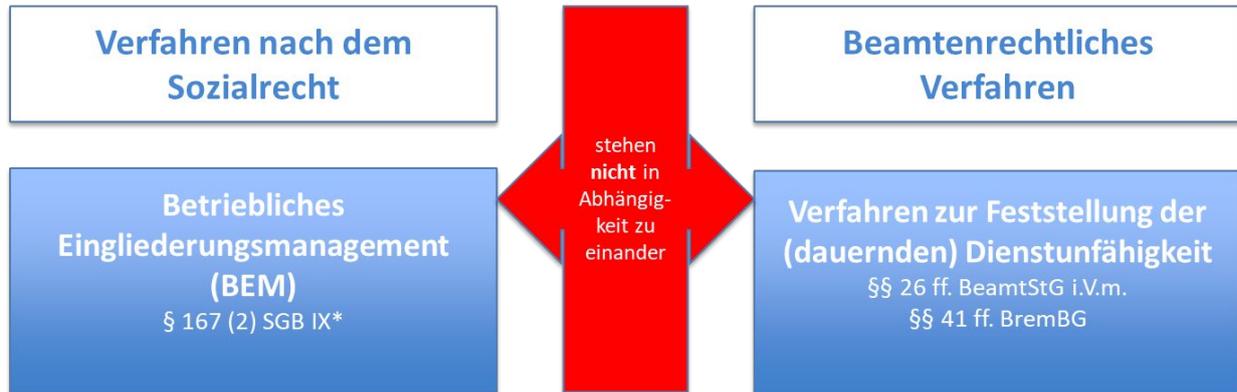
- im Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen von Beschäftigten,
- im Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz,
- zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit in Teams und Konfliktbewältigung,
- zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz,
- zu eigenen Gesundheitsthemen.

2.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Dienstunfähigkeit

Die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gelten auch für Beamtinnen und Beamte. Nach § 167 Abs. 2 SGB IX klärt der Arbeitgeber (Dienstherr), wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung, ggf. der Schwerbehindertenvertretung und der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten 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. Es handelt sich um zwei Verfahren aus unterschiedlichen Rechtskreisen.



*ehemals § 84 Abs. 2 SGB IX

Nach der Rechtsprechung des BVerwG stehen in Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten das betriebliche Eingliederungsmanagement und das Zuruhesetzungsverfahren 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 :

BVerwG, Urteil vom 05. Juni 2014 – 2 C 22/13 –, juris, Rn. 43, 49 BVerwGE 150, 1-17):

Rn. 43: „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 betrieblichen Eingliederungsmanagements in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (seit 01.01.2018: § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) 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 (Beschluss vom 23. 06. 2010 - BVerwG 6 P 8.09 - BVerwGE 137, 148 = Buchholz 251.2 § 73 BlnPersVG Nr. 1, jeweils Rn. 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.“

Rn. 49: „Die in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX enthaltene Verpflichtung ist kein Bestandteil des auf den Erlass einer Ruhestandsversetzung gerichteten Verwaltungsverfahrens. Die Durchführung des BEM ist bereits förmlich nicht als Verfahrensschritt nach §§ 44 ff. BBG ausgestaltet; das gesetzliche Regelungsgefüge sieht eine Verzahnung der jeweiligen Verfahren nicht vor.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist auch nicht auf den Abschluss eines Zuruhesetzungsverfahrens 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 Abs. 1 BBG. Die Anordnung in § 84 Abs. 2 SGB IX und das Dienstunfähigkeitsverfahren sind jeweils eigenständige Verfahren, die in rechtlicher Hinsicht nicht verknüpft sind.“

Ein nicht durchgeführtes BEM 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 BEM die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung gestützt werden.
- Im Rahmen der Suchpflicht nach einer anderweitigen Verwendung (s. Ziffer [10](#)) entlastet es den Dienstherrn hinsichtlich des Bereichs der betroffenen Dienststelle, wenn auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt hat (BVerwG, Urteil vom 05.06.2014 – 2 C 22/13 -, juris, Rn. 52).

Hinweis für die Praxis: Auch wenn das BEM-Verfahren und das DU-Verfahren aus unterschiedlichen Rechtskreisen stammen, so liegt die Aufgabe und die Verantwortung der Durchführung und der Koordination bei ein- und dem- bzw. derselben Dienstvorgesetzten. BEM-Verfahren sind regelmäßig anzubieten und dem DU-Verfahren vorzuschalten. Um den Zweck des BEM nicht zu unterlaufen oder dessen ggf. bereits absehbaren Erfolg zu gefährden, sollte daher darauf geachtet werden, dass eine enge Abstimmung mit den jeweiligen BEM-Beauftragten vor Einleitung eines DU-Verfahrens erfolgt.

2.5. Stufenweise Wiedereingliederung

Für die stufenweise Wiedereingliederung kann die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 5 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (BremAZVO) zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit verkürzt werden, wenn nach Ablauf dieser Verkürzung mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit gerechnet werden kann. Für den Zeitraum der Wiedereingliederung ist keinen Mindestumfang zu beachten. Die Wiedereingliederung sollte in Anlehnung an die Bedingungen aus dem Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung durchgeführt werden (§ 74 SGB V, bei Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen § 44 SGB IX; 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 BAnz AT 27.01.2014 B 4, zuletzt geändert am 07.12.2023, Bundesanzeiger BAnz AT 20.02.2024 B1).

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

- Bei der Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten wird die regelmäßige Arbeitszeit ohne Einfluss auf die Höhe der bisher gezahlten Dienstbezüge verkürzt (§ 5 Abs. 3 BremAZVO). Dies bedeutet, dass die Beamtinnen und Beamten während der Wiedereingliederung nicht mehr als dienstunfähig anzusehen sind.
- Die stufenweise Wiedereingliederung hat sich an den 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 zu orientieren. Das schließt Angaben zur Dauer der Maßnahme, zu den infolge der krankheitsbedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit ggf. zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen und zu dem zeitlichen Umfang der aus ärztlicher Sicht möglichen Dienstleistung ein. Je nach den Umständen des Einzelfalles bedarf es hierfür eines ärztlichen Gutachtens im Sinne des § 44 Abs. 1 BremBG. Die Dienststellen können einen Wiedereingliederungsplan nur aufgrund triftiger Anhaltspunkte ablehnen, die nahe legen, dass eine gesundheitliche Rehabilitation danach nicht im Bereich des Möglichen liegt. Eine Ablehnung allein aufgrund der Dauer reicht nicht aus.
- Die Wiedereingliederung ist in dem Sinne freiwillig, dass die Beamtin oder der Beamte dazu ihr oder sein Einverständnis erteilen muss.

„Fühlt er sich auch zu einer nur stundenweise Diensttätigkeit nicht in der Lage, kann und muss er sich ggf. weiter krankschreiben lassen. Hält der behandelnde Arzt den Beamten aber für fähig, den quantitativen und qualitativen Anforderungen des Dienstes wenigstens teilweise zu genügen, und erteilt der Beamte dem festgelegten Wiedereingliederungsplan seine Zustimmung, kann er in diesem Rahmen und Umfang auch als dienstfähig und dienstverpflichtet angesehen werden. Er darf dann dem Dienst nicht unentschuldigt fernbleiben, sondern nur, wenn er entweder Urlaub genommen hat oder aber vollständig dienstunfähig ist, was wie üblich, durch entsprechende ärztliche Bescheinigungen darzulegen ist.“ (OVG Hamburg, Beschluss vom 22. Mai 2018– 5 Bs 80/18–, juris).

- Die Wiedereingliederungsphase soll sich in Anlehnung an die zeitlichen Grenzen aus den Regelungen zum DU-Verfahren einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Im Interesse des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ sollte diese Frist nicht schematisch angewandt werden, wenn das Ziel der Wiedereingliederung weiterhin erreicht werden kann. Ausnahmen sollten daher in Einzelfällen ermöglicht werden.
- 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. Nach Beurteilung des jeweiligen Einzelfalls kann der Abbruch der Wiedereingliederung Anlass für die Veranlassung einer Neubeurteilung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes oder der Einholung eines durch die Dienststelle angeforderten ärztlichen Gutachtens sein.
- Sofern für den weiteren Heilungs- und Wiedereingliederungsprozess eine Ruhephase erforderlich ist, wird aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung die stufenweise Wiedereingliederung unterbrochen.
- Während der stufenweisen Wiedereingliederung besteht grundsätzlich Anspruch auf Erholungsurlaub und Sonderurlaub. Dabei ist darauf zu achten, dass die Inanspruchnahme von Urlaub dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederung nicht entgegensteht.
- Bei nicht absehbarer Dauer der nur eingeschränkt möglichen Dienstleistung finden vorrangig die Regelungen über die begrenzte Dienstfähigkeit Anwendung. Daher soll eine

ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG einschließlich der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG veranlasst werden, wenn die stufenweise Wiedereingliederung länger als sechs Monate andauert und keine Besserung des Gesundheitszustandes eingetreten bzw. die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit weiterhin nicht absehbar ist.

- Die Wiedereingliederung kann auch während des BEM (s. Ziffer [2.4](#)) durchgeführt werden.
- Spezielle normative Regelungen gehen den vorstehenden Hinweisen vor.

2.6. Vorlage eines privatärztlichen Attests

Beamtinnen und Beamte können spätestens nach drei Monaten ununterbrochener Erkrankung gebeten werden, ein Attest der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes mit einer Prognose vorzulegen, bis wann die Dienstfähigkeit voraussichtlich wiederhergestellt sein wird. Dies ist nur dann erforderlich, wenn für die Dienststelle nicht anderweitig erkennbar ist, wann mit einer Rückkehr in den Dienst zu rechnen ist. Der Grund der Erkrankung darf nicht aus dem Attest hervorgehen. Die Kosten des Attests trägt die Dienststelle.

3. Ärztliche Untersuchung

3.1. Allgemeines

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.

3.2. Rechtliche Grundlagen

Auf Weisung der oder des Dienstvorgesetzten ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet,

- sich aufgrund von § 67 Abs. 2 S. 2 BremBG zur Prüfung vorübergehender Dienstunfähigkeit von eine/-r von der Behörde bestimmten Ärztin/Arzt untersuchen zu lassen,
- sich aufgrund von § 41 Abs. 1 und 3 BremBG 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 obersten Dienstbehörde³ bestimmten Ärztin oder Arzt untersuchen zu lassen. Das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit wird für Beamtinnen und Beamte in §§ 26 bis 29 Beamtensstatusgesetz (BeamtStG) i.V.m. §§ 41 bis 44 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) geregelt. Dies gilt gemäß § 4 Abs. 1 Bremisches Richterrechtsgesetz (BremRiG) auch für Richterinnen und Richter, soweit nicht § 57 BremRiG etwas anderes bestimmt. Bei Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehr und Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugs sind außerdem § 109 i.V.m. §§ 113 und 114 BremBG und die besonderen Verwaltungsvorschriften zur gesundheitlichen Eignung dieses Personenkreises zu berücksichtigen.

Die Verfahren nach § 67 Abs. 2 S. 2 BremBG und § 41 BremBG 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 Ziffern [4](#) und [5](#)).

³ Oberste Dienstbehörde für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ist der Senator für Finanzen gem. Art. 1 Abs. 2 Nr. 1 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen.

3.3. Zu beauftragende Ärztinnen und Ärzte

Die jeweils zu beauftragenden Ärztinnen und Ärzte richten sich nach der Zielrichtung der Untersuchung.

3.3.1. Bei bestehenden Zweifeln an der Dienstunfähigkeit (§ 67 Abs. 2 BremBG)

In diesen Fällen kann von der Behörde eine Ärztin oder ein Arzt bestimmt werden. Regelmäßig wird hier auf die örtlich zuständigen Gesundheitsämter oder beamteten Ärztinnen und Ärzte (z.B. Polizeiarztin/Polizeiarzt) zurückzugreifen sein.

Es können durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten auch andere Ärztinnen und Ärzte bestimmt werden.

Bei der Auswahl der oder des in Frage kommenden Ärztin oder Arztes ist zu berücksichtigen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts 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 BBG) als Gutachter tätig ist (BVerwG, Urteil v. 05. Juni 2014 - 2 C 22/13 -, juris, Rn. 20).

3.3.2. Zur Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 i.V.m. § 41 BremBG)

Die ärztliche Untersuchung nach § 41 Abs. 1 BremBG wird von Amtsärztinnen und Amtsärzten, beamteten Ärztinnen oder Ärzten oder sonstigen von der obersten Dienstbehörde⁴ bestimmten Ärztinnen oder Ärzten durchgeführt.

Bei Untersuchung durch den öffentlichen Gesundheitsdienst ist grundsätzlich der Gesundheitsdienst (Amtsärztin oder Amtsarzt) zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich sich der Arbeitsplatz, bei Einstellungsverfahren der zukünftige Arbeitsplatz, der Beamtin oder des Beamten befindet (§ 1 Abs. 1 BremVwVfG i. V. m. § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG).

⁴ Oberste Dienstbehörde ist der Senator für Finanzen gem. Art. 1 Abs. 2 Nr. 1 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen.

Für die Beamtinnen und Beamten der Polizeivollzugsdienste ist der Polizeiarzt/die Polizeiarztin zuständig.

Die Verletzung der örtlichen Zuständigkeit allein führt nicht zur Rechtswidrigkeit jeglicher auf einer so zustande gekommenen ärztlichen Untersuchung begründeten beamtenrechtlichen Entscheidung (OVG Bremen, Beschluss vom 09.02.2022 – 2 LA 316/21).

Bei der Bestimmung der untersuchenden Ärztin oder des untersuchenden Arztes müssen wegen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit jedoch auch die Interessen der oder des Betroffenen berücksichtigt werden.

Dies kann es erfordern, in einem atypischen Fall von der ansonsten üblichen Beauftragung einer bestimmten beamteten Ärztin oder eines bestimmten beamteten Arztes (z.B. Polizeiarztin oder Polizeiarzt) abzusehen und stattdessen z.B. einen Amtsarzt mit der Begutachtung zu beauftragen.

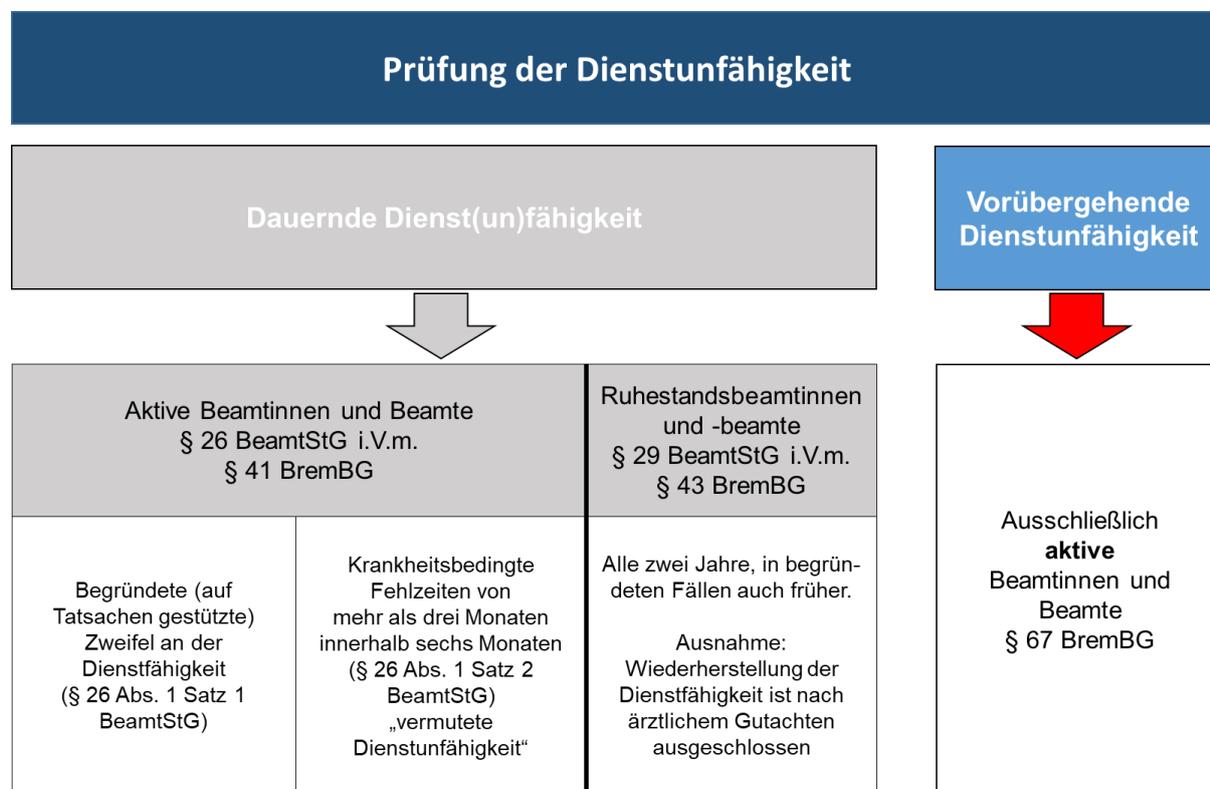
Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist eine Untersuchungsanordnung rechtswidrig, bei der die Besonderheiten des Einzelfalles auf Seiten des Betroffenen nicht berücksichtigt werden (BVerwG, Urteil vom 26. Januar 2012 - 2 C 7/11-, juris). In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger ein 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.

Daneben kann auch ein Amtsarzt oder eine Amtsärztin am Wohnort der Beamtinnen und Beamten beauftragt werden, wenn es z.B. für die oder den Betroffenen aufgrund ihres oder seines Gesundheitszustandes unzumutbar ist, den in deutlicher Entfernung von ihrem oder seinem Wohnort befindlichen Amtsarzt anstelle einer wohnortnahen Amtsärztin oder eines wohnortnahen Amtsarztes aufsuchen zu müssen.

Soweit in diesen Fällen keine Amtsärztin oder kein Amtsarzt wohnortnah erreichbar ist, können ausnahmsweise auch andere Ärztinnen oder Ärzte nach Bestimmung des Senators für Finanzen oder der Senatorin für Finanzen mit der Begutachtung betraut werden. Dabei ist wiederum zu bedenken, dass dem Gutachten eines von der Behörde beauftragten nicht beamteten Arztes außerhalb des öffentlichen Gesundheitsdienstes nach der Rechtsprechung des BVerwG

nicht derselbe – höhere - Beweiswert zukommt wie einem amtsärztlichen Gutachten (siehe oben).

4. Ärztliche Untersuchung bei Zweifeln an der Dienstunfähigkeit (§ 67 Abs. 2 Satz 2 BremBG)



4.1. Begründete Zweifel an der angezeigten Dienstunfähigkeit als Voraussetzung für die Untersuchungsanordnung

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.

Die Zweifel sind begründet, wenn sie durch konkrete Umstände veranlasst sind (BVerwG, Beschluss vom 23. März 2006 – 2 A 12/04 -, juris).

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 (z.B. 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 (z.B. unangemessene Aktivitäten, Reisen oder Sportausübung während der Erkrankung, Ausübung einer Nebentätigkeit),
- häufigen bzw. 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 Abs. 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 BAnz AT 27.01.2014 B 4, zuletzt geändert am 07.12.2023, Bundesanzeiger BAnz AT 20.02.2024 B1, 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 die Beamtin oder der Beamte die Aufklärung des Gesundheitszustandes, indem sie oder er sich trotz mehrfacher Aufforderung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Überprüfung der von ihr oder ihm behaupteten Dienstunfähigkeit entzieht, kann dieses treuwidrige Verhalten zu ihren oder seinen Lasten verwertet werden mit der Folge, dass die Beamtin oder der Beamte als dienstfähig anzusehen ist und dem Dienst somit unentschuldigt fernbleibt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 26. September 2016 – 2 B 28/16 -, juris).

4.2. 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 wiederaufzunehmen, stellt keinen Verwaltungsakt dar (BVerwG, Urteil vom 13. Juli 1999 – 1 D 81/97 -, juris; OVG Münster, Beschluss vom 04. Januar 2010 – 6 B 1116/09 -, juris).

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

- Verlust der Dienstbezüge nach § 12 des BremBesG wegen eines schuldhaften, nicht genehmigten Fernbleibens vom Dienst, ohne dass hierfür ein Rechtfertigungsgrund vorliegt;

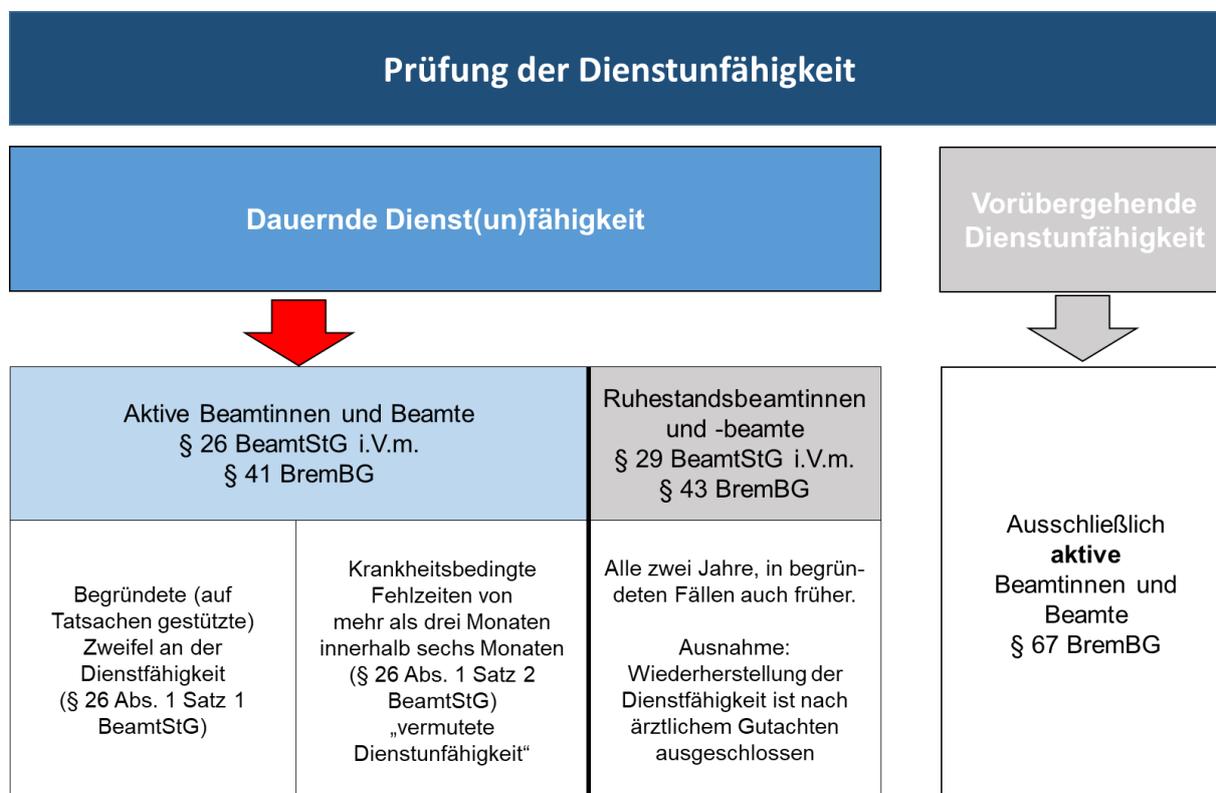
Dabei trifft den Dienstherrn die Beweislast für das Vorliegen der Tatsachen, die den Wegfall der Dienstbezüge begründen sollen (BVerwG, Beschl. v. 16. März 1984 – 1 DB 4/84 -, BVerwGE 76, 142).

- Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach § 17 des BremDG.

Bei einem schuldhaften, ungenehmigten Fernbleiben vom Dienst liegt regelmäßig ein Dienstvergehen im Sinne des § 47 Abs. 1 BeamtStG vor, das nach den Bestimmungen des BremDG 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 (BVerwG, Urteil 07. Juni 1994 – 1 D 35/93, BVerwGE 103, 128).

5. Ärztliche Untersuchung zur Prüfung Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamStG i.V.m. § 41 BremBG



Die Beamtin oder der Beamte ist nach § 41 Abs. 1 Satz BremBG verpflichtet, sich ärztlich untersuchen und, falls die Ärztin oder der Arzt es für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen, wenn Zweifel an der Dienstfähigkeit (§ 26 BeamStG) bestehen.

5.1. Untersuchungsanordnung

Bei der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der oder des Dienstvorgesetzten; der jeweilige Einzelfall ist entsprechend zu würdigen. Die Gründe, die für oder gegen eine Vorstellung bei der Amtsärztin oder dem Amtsarzt sprechen, sind zu dokumentieren und in einem verschlossenen und versiegelten Umschlag zu einer Sach-Akte zu nehmen. Dabei handelt es sich um andere Unterlagen im Sinne der Nummer 8 der Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten (PAVwV). Diese Unterlagen sind genauso zu schützen wie Personalakten.

Vor Erlass einer Untersuchungsanordnung muss sich die Behörde mit von den jeweiligen Beamtinnen und Beamten vorgelegten Bescheinigungen auseinandersetzen, die unter Umständen eine Untersuchung - ganz oder teilweise - entbehrlich machen können (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 – Rn. 45, juris). Siehe hierzu auch Ziffer [2.6](#).

Die Anordnung der ärztlichen Untersuchung ist **ausdrücklich** der oder dem Betroffenen gegenüber schriftlich zu erklären.

Es wird empfohlen, folgenden Wortlaut zu verwenden, aus dem sich unmissverständlich die Pflicht ergibt, z.B. „(...) hiermit ordne ich an (...)“ oder „(...) hiermit fordere ich Sie auf (...)“.

Beamtinnen und Beamte haben eine Mitwirkungspflicht an der Aufklärung ihres gesundheitlichen Zustandes. Auf die Folgen der Verweigerung der Teilnahme an der ärztlichen Untersuchung ohne ärztlich nachgewiesenen Hinderungsgrund (siehe [6.1](#)) sollte bereits in der Untersuchungsanordnung hingewiesen werden.

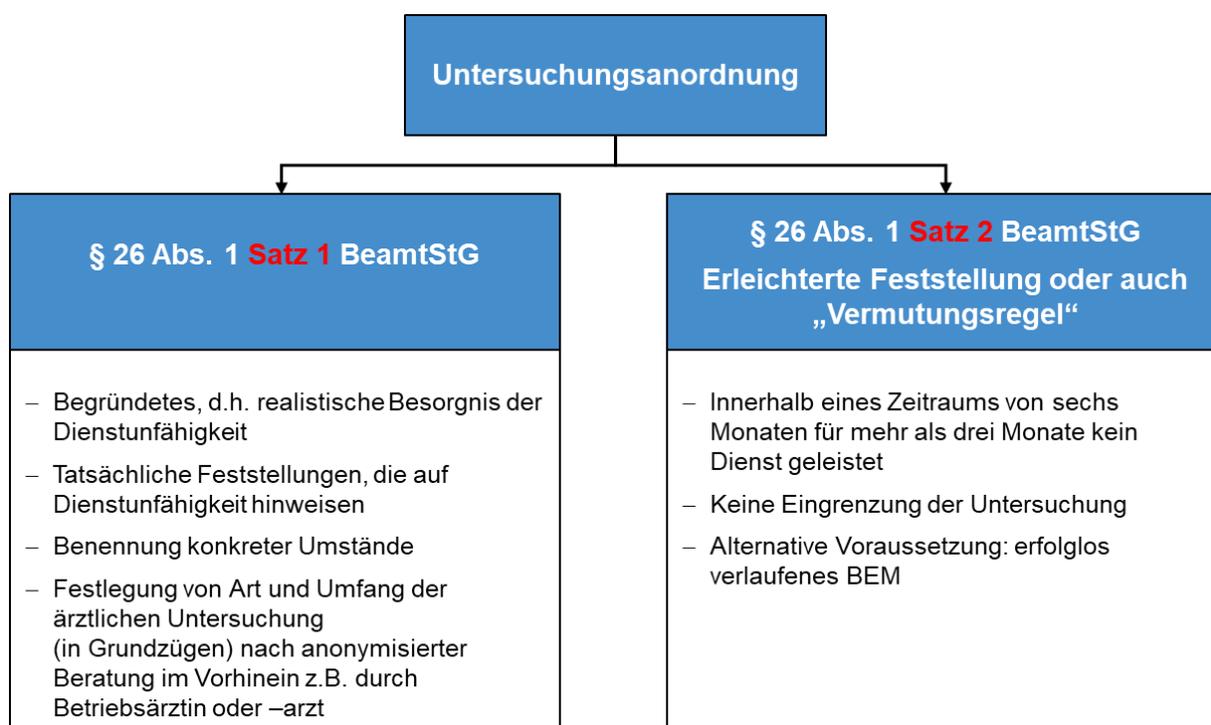
Eine Untersuchungsanordnung kann sich – wenn erforderlich – auf mehrere Termine und thematisch verschiedene (fach-)ärztliche Untersuchungen erstrecken. Sie kann insbesondere beinhalten, dass sich die Beamtin oder der Beamte ggf. einer von dem beauftragten (Amts-)Arzt oder der beauftragten (Amts-)Ärztin für erforderlich gehaltenen Zusatzbegutachtung zu unterziehen hat (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 –, juris).

Die Untersuchungsanordnung sowohl nach Satz 1 (s. [5.1.1](#)) als auch nach Satz 2 (s. [5.1.2](#)) des § 26 Abs. 1 BeamtStG kann bereits Anweisungen enthalten, die der Beamtin oder dem Beamten aufträgt, sich ggf. einer vom Amtsarzt für erforderlich gehaltenen, auch psychiatrischen, Zusatzbegutachtung zu unterziehen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18, juris). Hierin liegt nach Auffassung des BVerwG keine unzulässige (Vorab-)Delegation von allein dem Dienstherrn zustehenden hoheitlichen Befugnissen auf den um eine Begutachtung gebetenen (Amts-)Arzt vor. Wenn dieser nach seiner (ersten Grund-) Untersuchung zu der Auffassung gelangt, dass ihm eine abschließende medizinische Aussage über die Dienstfähigkeit des Beamten nicht möglich ist, etwa weil dafür weitergehende Untersuchungen (an weiteren Terminen) mit speziellen medizinischen Geräten (z.B. eine Röntgenuntersuchung, eine Kernspintomographie) oder eine Zusatzbegutachtung durch einen Facharzt erforderlich seien, wird der Dienstherr regelmäßig ohnehin nicht umhin können, sich dieser Einschätzung anzuschließen, weil ihm selbst die medizinische Sachkunde fehlt. Dann aber ist es sinnvoll und rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr seine Untersuchungsanordnung hinsichtlich ihres Umfangs sogleich darauf erstreckt, dass der Beamte sich auch einer

vom untersuchenden (Amts-)Arzt ggf. für erforderlich erachteten weiteren fachärztlichen Zusatzbegutachtung zu unterziehen habe. Dies gilt auch für eine fachpsychiatrische Untersuchung. Es gibt keinen Grund, für sie weitergehende rechtliche Anforderungen anzunehmen.

Eine Untersuchungsanordnung muss wegen des mit ihr verbundenen Eingriffs in die verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechte der Beamtin oder des Beamten nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bestimmten formellen und inhaltlichen Anforderungen genügen.

Bei dem Sachgrund für eine Untersuchungsanordnung sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden (siehe auch Ziffer [1.3](#)):



Es ist insbesondere darauf zu achten, dass bei der Formulierung der Untersuchungsanordnung die Anordnung nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG nicht mit der Anordnung nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG in der Weise vermischt wird, dass auf bestimmte Sachverhalte oder Verhaltensweisen des Beamten abgestellt wird.

Zur **Aussagekraft von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen** ist Folgendes zu sagen: Als Arbeitgeber erhält der Dienstherr die Ausfertigung für den Arbeitgeber die, entsprechend den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie, keine Angaben zur Diagnose enthält. Aus der Fachrichtung der behandelnden Ärztin/des behandelnden Arztes lässt sich grundsätzlich nichts ableiten, da Fachärztinnen und Fachärzte einem Patienten aus Anlass einer Erkrankung

„Arbeitsunfähigkeit“ bescheinigen können, die nicht mit deren Fachrichtung in Verbindung steht.

5.1.1. Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG:

Der Untersuchungsanordnung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG 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 § 26 Abs. 1 Satz 2 geforderten Umfang erreichen, können grundsätzlich Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten begründen. Das BVerwG hat in seinem Beschluss vom 14.03.2019 – 2 VR 5/18 –, juris) noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG normierte Mindestgrenze keine Sperrwirkung dahingehend entfaltet, dass Fehlzeiten für sich betrachtet oder zusammen mit weiteren Erkenntnissen Zweifel an der Dienstfähigkeit nur im Rahmen der Vermutungsregel begründen könnten. Jedoch müssen die hieraus resultierenden Zweifel an der Dienstfähigkeit schlüssig dargelegt werden. Hierzu wäre zunächst die Beamtin oder der Beamte nach den Ursachen der Fehlzeiten zu befragen (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013, 2 C 68/11 –, juris).

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 (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28. Dezember 2016 – OVG 10 S 35/16 –, juris).

Um eine Untersuchungsanordnung erlassen zu können ist es nicht gefordert, dass die Beamtin oder der Beamte aktuell dienstunfähig erkrankt ist (BVerwG, Beschluss vom 26. September 1988 – 2 B 132/88 –, juris).

Leistet die Beamtin oder der Beamte aktuell Dienst, lässt die Qualität der Dienstleistung jedoch nach oder erbringt sie oder er quantitative Minderleistung, reicht dies allein nicht aus, um daraus zur Untersuchungsanordnung berechtigende Zweifel an der Dienstfähigkeit herzuleiten.

Nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG vom 10.04.2014 – 2 B 80/13 -, Rn. 19, juris) sind Minderleistungen des Beamten, die in Arbeitsrückständen deutlich werden, für sich allein in der Regel kein hinreichender Grund für eine Untersuchungsaufforderung.

Die Untersuchungsanordnung nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG muss folgenden Anforderungen genügen:

Neben dem Zweck muss die Anordnung den konkreten Anlass sowie Art und Umfang der Untersuchung deutlich machen (siehe auch Muster in [Anlage 2](#)). Das heißt im Einzelnen:

1. Einer Untersuchungsanordnung müssen tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, die die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten als nahe liegend erscheinen lassen (BVerwG, Beschlüsse vom 14.03.2019 – 2 VR 5/18 –, juris, und vom 10. April 2014 - 2 B 80.13 -, juris). Aufgrund hinreichend gewichtiger tatsächlicher Umstände muss zweifelhaft sein, ob die Beamtin oder der Beamte wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen in der Lage ist, die Dienstpflichten ihres oder seines abstrakt-funktionellen Amtes zu erfüllen (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 -, juris; vgl. auch BVerwG, Urteile vom 28. Juni 1990 - 2 C 18.89 -, juris, vom 23. September 2004 - 2 C 27.03 -, juris, BVerwGE 122, 53, 55 und vom 3. März 2005 - 2 C 4/04 -, juris). Dies ist anzunehmen, wenn Umstände vorliegen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte sei dienstunfähig (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 -, juris; BVerfG, Beschluss vom 24. Juni 1993 - 1 BvR 689/92 -, juris, BVerfGE 89, 69, 85 f.; BVerwG, Urteile vom 26. April 2012 - 2 C 17/10 –, juris, und vom 30. Mai 2013 - 2 C 68/11 -, juris, BVerwGE 146, 347 Rn. 19). Die Behörde muss diese tatsächlichen Umstände in der Untersuchungsaufforderung angeben. Die Beamtin oder der Beamte muss anhand der Begründung die Auffassung der Behörde nachvollziehen und prüfen können, ob die angeführten Gründe tragfähig sind (BVerwG, Beschluss vom 14.03.2019 – 2 VR 5/18 -, juris; vgl. auch BVerwG, Urteile vom 23. Oktober 1980 - 2 A 4/78 -, juris, vom 26. April 2012 - 2 C 17/10 -, juris und vom 30. Mai 2013 - 2 C 68/11 -, juris, BVerwGE 146, 347 Rn. 19 ff. m.w.N.). Ein etwaiger Mangel dieser Aufforderung kann nicht im weiteren behördlichen oder gerichtlichen Verfahren - etwa gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 2 BremVwVfG - geheilt werden (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 - 2 C 68/11 -, juris, BVerwGE 146, 347 Rn. 21).

2. Die Untersuchungsanordnung muss aufgrund der mit einer solchen Untersuchung verbundenen Eingriffe in das Recht der oder des Betroffenen aus Art. 2 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) oder in das allgemeine Persönlichkeitsrecht Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung enthalten, insbesondere dann, wenn eine fachpsychiatrische Untersuchung in Betracht kommt. Die Behörde darf dies nicht dem Belieben der Ärztin oder des Arztes überlassen. Nur wenn in der Aufforderung selbst Art und Umfang der geforderten ärztlichen Untersuchung nachvollziehbar sind, kann die oder der Betroffene nach Maßgabe des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit die Rechtmäßigkeit der Untersuchung überprüfen. Dem entsprechend muss der Dienstherr bereits im Vorfeld des Erlasses nach entsprechender sachkundiger ärztlicher Beratung zumindest in den Grundzügen festlegen, in welcher Hinsicht Zweifel am körperlichen Zustand oder der Gesundheit der Beamtin oder des Beamten bestehen und welche ärztlichen Untersuchungen zur endgültigen Klärung geboten sind (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 - 2 C 68/11 -, juris, BVerwGE 146, 347 Rn. 19; vgl. auch OVG Münster, Beschluss vom 27. November 2013 - 6 B 975/13 -, juris).
3. Die Behörde muss sich mit von der Beamtin oder dem Beamten vorgelegten Bescheinigungen auseinandersetzen, die unter Umständen eine Untersuchung - ganz oder teilweise - entbehrlich machen können (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 -, Rn. 45, juris, sowie BVerwG, Beschluss vom 10. April 2014 - 2 B 80/13 -, Rn. 11, juris,); siehe hierzu auch Ziffer [2.6](#).

Um diesen Anforderungen zu genügen, hat die Behörde im Vorfeld eine ärztliche Beratung durch eine Anfrage bei einem dem Dienstherrn zuzurechnenden Dienst, z.B. Fachdienste für Arbeitsschutz oder im Wege der Amtshilfe bei einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt oder einer beamteten Ärztin oder einem beamteten Arzt einzuholen. Dabei erfolgt lediglich eine Sachverhaltsschilderung, jedoch keine Weitergabe personenbezogener Daten.

5.1.2. Erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG („Vermutungsregel“):

Die Vorschrift des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG erleichtert dem Dienstherrn die Feststellung der Dienstunfähigkeit der betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Die Untersuchungsanordnung kann in diesen Fällen daher allein auf die Angabe der krankheitsbedingten Fehlzeiten gestützt werden (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 -, juris, Rn. 47).

Diese Vorschrift wird allgemein auch als „Vermutungsregel“ bezeichnet. Voraussetzung ist, dass die Beamtin oder der Beamte infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten für mehr als drei 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, sie kann aber auch aus mehreren Abschnitten mit zwischenzeitlicher Wiederaufnahme des Dienstes bestehen. Der Dienstherr kann sich allein auf die Krankmeldungen und eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen stützen.

Ein erfolglos verlaufendes betriebliches Eingliederungsmanagement stellt auch einen Anhaltspunkt dar und berechtigt nach der Auffassung des BVerwG ebenfalls, darauf die Untersuchungsanordnung zu stützen.

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts 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 Erfolglosigkeit eines BEM-Verfahrens kann jedenfalls dann angenommen werden, wenn nach durchgeführtem Verfahren keine Verbesserung der bestehenden Probleme erzielt werden kann.

(BVerwG, Urteil vom 05. Juni 2014 – 2 C 22/13 -, juris)

Die Behörde ist zwar nicht verpflichtet, die Regelung über die erleichterte Feststellung in Anspruch zu nehmen (vgl. Koch in Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, § 44, Rn. 47), es wird zur Verfahrenserleichterung aber empfohlen, sich auf diese Regelung zu stützen, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Dabei ist sie jedoch nicht schematisch anzuwenden. So kann es im Einzelfall aus Fürsorgegründen geboten sein, noch einige Zeit zuzuwarten, wenn z.B. Therapiemaßnahmen in absehbarer Zeit durchgeführt oder abgeschlossen sein werden. Beruft sich der Dienstherr auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG, so wird er regelmäßig keine weiteren Erkenntnisse über die Gründe der krankheitsbedingten Fehlzeiten haben. Zum Aussagegehalt von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen siehe oben unter Ziffer [5.1](#).

Eine schlichte Untersuchungsanordnung nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG ist rechtmäßig, die im Tatbestand die Fehlzeiten der Beamtin oder des Beamten auflistet und um eine ärztliche Begutachtung mit dem Prognosehorizont bittet, ob zu erwarten ist, dass die Dienstfähigkeit innerhalb von sechs Monaten wieder voll hergestellt sein wird (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18 –, juris); siehe Muster-Untersuchungsanordnung in [Anlage 3](#).

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, z.B. bei einer Häufung von wiederkehrenden kürzeren krankheitsbedingten Fehlzeiten. Dann kann die Untersuchungsanordnung jedoch nicht auf die erleichterten Anforderungen nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG gestützt werden. In diesen Fällen ist vielmehr § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG einschlägig (siehe Ziffer [5.1.1](#)).

5.1.3. Rechtscharakter der Untersuchungsanordnung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich bei der Untersuchungsanordnung nicht um einen Verwaltungsakt, da es ihr an der Außenwirkung fehlt. Sie ist daher nicht mit einem Rechtsbehelf zu versehen.

Es handelt sich bei der Untersuchungsanordnung als gemischt dienstlich-persönlicher Weisung um einen Realakt und zugleich um eine behördliche Verfahrenshandlung im Sinne des § 44a Satz 1 VwGO, die im Zusammenhang mit einem schon begonnenen und noch nicht abgeschlossenen Verwaltungsverfahren steht und der Vorbereitung einer regelnden Sachentscheidung dient (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 15/18 – Rn. 20, juris).

Die Untersuchung dient der Ermittlung der medizinischen Daten, die notwendig sind, um festzustellen, ob die Beamtin oder der Beamte dienstunfähig ist. Auf der Basis dieser vom Dienstherrn zu treffenden Feststellung wird ggf. das Zurruheesetzungsverfahren durchgeführt. Die Aufforderung ist somit lediglich ein erster Schritt in einem gestuften Verfahren, das bei Feststellung der Dienstunfähigkeit mit der Zurruheesetzung endet (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 – 2 C 68/11 -, juris).

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat Anfang 2022 festgestellt, dass es sich bei der Untersuchungsanordnung um eine Verfahrenshandlung im Sinne vom § 44a Satz 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) handelt, gegen die, entgegen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Mai 2013 – 2 C 68/11 -, ein Antrag auf einstweiligen Rechtsschutzes nach § 123 VwGO zulässig ist. (vgl. BVerfG, Beschluss vom 14. Januar 2022 – 2 BvR 1528/21 -, juris).

Nach dem vorgenannten Beschluss des BVerfG ist § 44 a VwGO verfassungskonform dahin auszulegen, dass die Vorschrift der Zulässigkeit einstweiligen Rechtsschutzes gegen die Untersuchungsanordnung nicht entgegensteht, weil die ange-

ordnete ärztliche Untersuchung zu Verletzungen materieller Rechtspositionen führen könnte, die nicht mit den durch die abschließende Sachentscheidung berührten materiellen Rechtspositionen identisch sind und die im Rechtsschutzverfahren gegen eine Zurruesetzungsverfügung nicht vollständig beseitigt werden könnten. Denn eine inzidente Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung im Rahmen des Zurruesetzungsverfahrens würde voraussetzen, dass der Beamte der Anordnung des Dienstherrn, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, nicht nachkommt. Dies ist für den Betroffenen jedoch unzumutbar. Beamte sind aufgrund ihrer Weisungsgebundenheit verpflichtet, einer dienstlichen Anordnung nachzukommen, es sei denn, die Anordnung ist rechtswidrig (vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 – 2 C 68/11 -, juris, Rn. 15). Dabei trifft den Beamten jedoch ein erhebliches Prognoserisiko, weil sich die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung ohne eine gerichtliche Entscheidung nicht immer, auch nicht bei Inanspruchnahme einer Rechtsberatung, rechtssicher beurteilen lässt. Will sich der Beamte demnach rechtstreu verhalten und kommt der Untersuchungsanordnung nach, weil er deren Rechtswidrigkeit nicht zweifelsfrei prognostizieren kann, ist ihm nachträglicher Rechtsschutz im Rahmen des Zurruesetzungsverfahrens nicht mehr möglich. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann das Gutachten, wenn sich der betroffene Beamte der angeordneten Untersuchung unterzieht, auch dann verwendet werden, wenn sich die Aufforderung als solche bei der gerichtlichen Prüfung im Rahmen des Zurruesetzungsverfahrens als rechtswidrig erweist; das Untersuchungsergebnis ist also unabhängig von der Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung verwertbar (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. April 2012 – 2 C 17/10 -, Rn. 18, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5/18, Rn. 34).

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. Grundsätzlich können dazu die Zustellungsarten nach dem Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG) gewählt werden, wobei der Postzustellungsurkunde nach § 3 VwZG i.V.m. § 1 des Bremischen Verwaltungszustellungsgesetzes hierbei der höchste Beweiswert zukommt.

Lässt sich der Zugang der Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung nicht aufklären, kann es nicht gegen die Beamtin oder den Beamten verwendet werden, wenn diese oder dieser nicht zur ärztlichen Untersuchung erscheint (BVerwG, Beschluss vom 05. November 2013, - 2 B 60/13 -, NVwZ 2014, 530).

5.1.4. Mitbestimmungspflicht bei der Untersuchungsanordnung:

Das OVG Bremen hat die Mitbestimmung bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung von der Einwilligung der oder des Betroffenen abhängig gemacht (OVG Bremen, Beschluss vom 31. Mai 2017, 6 LP 37/16, S. 15 f). Begründet wird dies mit dem Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Die Entscheidung des OVG Bremen wurde durch das BVerwG bestätigt (BVerwG, Beschluss vom 15. Oktober 2018 – 5 P 8/17 –, juris).

Ohne eine ausdrückliche erklärte Einwilligung darf deshalb das Mitbestimmungsverfahren nicht eingeleitet werden. Schweigen darf in diesem Fall nicht als Zustimmung gewertet werden. Dazu wird empfohlen, die oder den Betroffenen schriftlich unter Fristsetzung um die Einwilligung zur Beteiligung des Personalrats zu bitten und bei fruchtlosem Ablauf der Frist die Anordnung ohne Beteiligung des Personalrats zu erlassen. Der Zugang des Schreibens sollte dokumentiert werden.

Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in diesen Fällen ebenfalls von der Zustimmung der Beamtinnen und Beamten abhängig zu machen. Die Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist vor der Einbeziehung des PR abzufragen und hat im Falle der Zustimmung auch zuerst zu erfolgen. Das Beteiligungsrecht der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bleibt hiervon jedoch unberührt.

5.2. Untersuchungsauftrag

Die Dienstvorgesetzten beauftragen die jeweils zuständigen Ärztinnen und Ärzte schriftlich (Untersuchungsauftrag). Sie fügen den Untersuchungsauftrag, die Untersuchungsanordnung sowie alle weiteren ihnen zur Verfügung stehenden und für die Untersuchung wichtigen Unterlagen wie z. B. Atteste, Stellungnahmen von Vorgesetzten, von der Beamtin oder dem Beamten ggf. bereits zur Verfügung gestellte ärztliche Unterlagen hinzu.

Für die Qualität und Verwertbarkeit der ärztlichen Gutachten kommt bereits den Angaben im Untersuchungsauftrag wesentliche Bedeutung zu. Hier ist u.a. zu beachten, dass für die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit die Anforderungen aus dem abstrakt-funktionellen Amt maßgeblich sind (zur Definition des Amtsbegriffes im beamtenrechtlichen Sinne siehe auch das Schaubild unter Ziffer [1.3](#)). Daher ist darauf zu achten, dass eine Beschreibung der Aufgabenkreise sowohl des konkret-funktionellen als auch des abstrakt-funktionellen Amtes erfolgt.

Der Untersuchungsauftrag sollte von dem beauftragten (Amts-)Arzt oder der beauftragten (Amts-)Ärztin für erforderlich gehaltenen Zusatzbegutachtungen umfassen (siehe Ziffer [5.1](#)).

Bei dem Untersuchungsauftrag und der Untersuchungsanordnung handelt es sich um entscheidungsvorbereitende Unterlagen, die zusammen mit dem ärztlichen Gutachten in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte (Grundakte) zu nehmen sind.

Die Beamtin oder der Beamte erhält mit der Anordnung der Untersuchung einen Abdruck des Untersuchungsauftrages.

Der Untersuchungsauftrag soll folgende Angaben enthalten:

- a) Bezeichnung und Anschrift der auftraggebenden Behörde, Name und Kontaktdaten der dortigen Ansprechpartnerin oder des dortigen Ansprechpartners, im Falle der Bearbeitung durch die Performa Nord auch die Angabe der Stammdienststelle und deren Anschrift,
- b) Name, Vorname, Geburtsdatum und Personalnummer,
- c) Dienst- oder Amtsbezeichnung,
- d) Dienststelle mit Anschrift, Telefonnummer, Privatanschrift,
- e) Angaben zu den Anforderungen an das konkret-funktionelle Amt (Dienstposten): ausgeübte Funktion (z.B. Auszug aus dem Geschäftsverteilungsplan, Benennung der konkreten Tätigkeiten (z.B. überwiegende Bildschirmtätigkeit, rechtliche Bewertung komplexer und besonders schwieriger Sachverhalte, Beratung von Bürgerinnen und Bürgern im direkten und teilweise konflikträchtigen Kontaktschweres Heben, Ausübung körperlichen Zwangs, Führen von Verhandlungen, Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Dienstreisen, ggf. unter Angabe der prozentualen Anteile etc.). Hinweise auf besondere zusätzliche Aufgaben, bei Lehrpersonal Stundenplan, Beschreibung einer vom statusrechtlichen Amt abweichenden Verwendung, Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, Abordnung),
- f) Angaben zu den Anforderungen an das abstrakt-funktionelle Amt (z.B. das Amt als Oberamtsrat bei einer bestimmten Behörde ohne Beschränkung auf einen bestimmten Dienstposten): Typische Tätigkeiten innerhalb dieses Amtes, allgemeine Anforderungen (körperlicher und geistiger Art) zur ordnungsgemäßen Dienstausübung;
- g) wöchentliche Arbeitszeit (ggf. Angabe von in Anspruch genommenen Anrechnungen, Ermäßigungen und Freistellungen wie Altersermäßigung, Schwerbehindertenermäßigung, vorübergehend herabgesetzter Dienstfähigkeit bei Eingliederungen oder begrenzter Dienstfähigkeit, Beurlaubungen, besonderen Belastungen),

- h) konkreter Anlass für die Untersuchung, Veranlassung der Untersuchung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, der oder des Dienstvorgesetzten oder der für die Versetzung in den Ruhestand zuständigen Behörde,
- i) Angaben zu beobachteten Leistungseinschränkungen und ggf. zu durchgeführten entlastenden Maßnahmen, insbesondere ist auf etwaige besondere physische und psychische Belastungen hinzuweisen, denen die Beamtin oder der Beamte im Dienst ausgesetzt ist,
- j) Angaben zu Zeiträumen und Umfang von krankheitsbedingten Fehlzeiten, soweit diese Daten für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind; Hinweis, ob die Beamtin oder der Beamte aktuell dienstunfähig krank ist.
- k) Angaben zu Kontaktaufnahmen zum Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) und/oder zu den Integrationsfachdiensten, sowie den daraus resultierenden und ggf. bereits durchgeführten Maßnahmen zur Abwendung drohender Dienstunfähigkeit.
- l) Angaben zu sonstigen Rehabilitationsmaßnahmen, soweit diese Daten für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind,
- m) ggf. Angaben zu dokumentierten Konflikten am Arbeitsplatz und ggf. bereits durchgeführten Maßnahmen zu deren Bewältigung,
- n) Angaben zu einer Schwerbehinderung (Grad, Beginn, unbefristet oder befristete Feststellung der Schwerbehinderung), zu einer anerkannten Gleichstellung und zu anerkannten Nachteilsausgleichen,
- o) anlassbezogene ärztliche Befunde; weitere Auszüge aus der Personalakte können dem Untersuchungsauftrag beigelegt werden. Den Gutachtern bleibt es vorbehalten, weitere Auskünfte oder Auszüge aus der Personalakte anzufordern oder die Personalakte einzusehen. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage der Personalakte abzusehen. Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken (§ 89 Abs. 1 und 5 BremBG),
- p) Art und Umfang der beauftragten Untersuchung.

5.3. Aufforderung zur Übermittlung ärztlicher Unterlagen für die ärztliche Untersuchung nach § 44 BremBG

Zur Verfahrensvereinfachung und –beschleunigung soll die beauftragende Behörde die Beamtin oder den Beamten auffordern, der begutachtenden Ärztin oder dem begutachtenden Arzt die in ihrem Besitz befindlichen und aussagefähigen ärztlichen Unterlagen zur Verfügung

zu 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. Es empfiehlt sich, diese Aufforderung bereits in die Untersuchungsanordnung (siehe Ziffer [5.1](#)) mit aufzunehmen.

Untersuchungsgrundlage:

Nach der Rechtsprechung des BVerwG 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 (BVerwG, Beschluss vom 21. Februar 2014 - 2 B 24/12 -, juris und Beschluss vom 26. Mai 2014 - 2 B 69/12 -, juris).

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 -, juris, 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.

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 (BVerwG, Beschluss vom 03. Juni 2014, – 2 B 105/12 -, juris).

Eine Schweigepflichtentbindung der Ärztin oder des Arztes, die oder der von der Behörde beauftragt worden ist, ist jedoch nicht erforderlich.

Nach § 44 Abs. 2 BremBG 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 Dienstunfähigkeit 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, d.h. die in Bezug auf den Beamten erhobenen Befunde, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, sein abstrakt-funktionelles Amt weiter auszuüben, enthalten“ (BVerwG, Beschluss vom 13. März 2014 – 2 B 49/12 -, juris).

Mit der Regelung in § 44 Abs. 2 BremBG 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 Abs. 1 Strafgesetzbuch – StGB - nicht).

5.4. Umgang mit Widersprüchen zwischen privatärztlichen und amtsärztlichen Aussagen

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

Der Vorrang besteht nicht unbedingt, sondern nur eingeschränkt; er setzt voraus, dass keine Zweifel an der Sachkunde des Amtsarztes bzw. 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 (BVerwG, Beschluss vom 26. September 2012 – 2 B 97/11 -, 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 Dienstherrn 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 (BVerwG, Urteil vom 11. Oktober 2006 - 1 D 10/05 -, juris).

Dieser Vorrang lässt sich nach der Rechtsprechung des BVerwG nicht auf im Rahmen eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses tätige Vertragsärzte übertragen, selbst wenn diese auf einer (beamten-) gesetzlichen Grundlage (z. B. § 48 BBG) tätig werden (BVerwG, Urteil vom 05. Juni 2014 – 2 C 22/13 -, a.a.O.).

6. Rechtsfolgen bei Verweigerung einer von der Behörde angeordneten (amts-)ärztlichen Untersuchung oder bei Nichtaufnahme des Dienstes

6.1. Mitwirkung bei der ärztlichen Untersuchung

Die Untersuchungsanordnung ist nicht erzwingbar. Kommt die Beamtin oder der Beamte der Weisung sich (amts-)ärztlich untersuchen zu lassen nicht nach, begeht sie oder er jedoch eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 47 Abs. 1 BeamtStG (Verstoß gegen die Gehorsamspflicht aus § 35 Satz 2 BeamtStG), die disziplinarisch geahndet werden kann. Eine Dienstpflichtverletzung besteht aber dann nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte zuvor eine einstweilige Anordnung erwirkt hat, die sie oder ihn berechtigt, die Weisung zu ignorieren.

In den Fällen der Untersuchung zur Prüfung der (dauernden) Dienstunfähigkeit nach § 41 Satz 1 BremBG kann die Beamtin oder der Beamte nach § 41 Abs. 1 Satz 2 BremBG so gestellt werden, als ob Dienstunfähigkeit vorläge, wenn sie oder er sich trotz wiederholter (d.h. mindestens zweimaliger) schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung entzieht, sich nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen oder beobachten zu lassen.

Verweigert eine Beamtin oder ein Beamter ohne hinreichenden Grund eine amtsärztliche Untersuchung zur Klärung ihres oder seines Gesundheitszustands (§ 67 BremBG), liegt darin eine Verletzung der Mitwirkungspflicht, die als wichtiges Indiz für ihre oder seine Dienstfähigkeit gewertet werden kann (BVerwG, Beschluss vom 11. Februar 1997, – 1 DB 12/96 -, juris).

Wird aus der Verweigerung einer – rechtmäßig angeordneten – ärztlichen Begutachtung auf die Dienstunfähigkeit geschlossen, entfällt die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung (BVerwG, Urteil vom 27. Juni 2024 – 2 C 17.23).

Diese Schlussfolgerung setzt jedoch die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung voraus. Zu den Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung s. Ziffer [5.1](#).

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 (vgl. BVerwG, Urteil vom 26. April 2012 – 2 C 17/10, Rn. 18).

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.

6.2. Pflicht zur Wiederaufnahme des Dienstes bei festgestellter Dienstfähigkeit

Wird aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens festgestellt, dass keine Dienstunfähigkeit vorliegt, hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich den Dienst aufzunehmen. Zur Rechtsnatur der Aufforderung den Dienst wieder aufzunehmen und zu den Konsequenzen einer Missachtung der Aufforderung wird auf Ziffer [4.2](#) verwiesen.

7. Weitere Mitwirkungspflichten

Die Beamtin oder der Beamte ist aufgrund des Dienst- und Treueverhältnisses verpflichtet, ihre oder seine Dienstfähigkeit zu erhalten und wiederherzustellen, soweit ihr oder ihm 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 (vgl. Bundestags-Drucksache 16/4027, S. 30, Begründung zu § 29 BeamStG).

Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, sich zur Erhaltung dauernder Dienstfähigkeit einer notwendigen Heilbehandlung zu unterziehen (BVerwG, Urteil vom 26. Juli 1983 – 1 D 98/82 -, BVerwGE 76, 103).

Der Beamte ist gehalten, alles Zumutbare zu tun, um eine rasche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit herbeizuführen (BVerwG, Urteil vom 01.06.2009 – 1 D 49/97 -, juris). 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 (BVerwG, Urteil vom 27. Juni 2013 - 2 A 2/12 -, BVerwGE 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 (BVerwG, Beschluss vom 09. Mai 1990 – 2 B 48/90 -, juris).

Die Verweigerung einer notwendigen Heilbehandlung stellt einen Verstoß gegen die Pflicht der Beamtin oder des Beamten aus § 34 BeamStG dar, sich mit vollem persönlichem 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 begrenzten Dienstfähigkeit kommen zu lassen bzw. 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, d.h. 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 sind. 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, d.h. eine Verzögerung des Heilungsprozesses muss ernstlich zu besorgen sein (OVG Schleswig, Urteil vom 22.03.2016 – 14 LB 4/11 -, juris, für den Fall einer von einem Beamten während seiner Dienstunfähigkeit gegen ausdrücklichen amtsärztlichen Rat angetretenen Flugreise; ferner OVG Lüneburg, Beschluss vom 29. Mai 2017 - 6 AD 2/17 -, 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 (OVG Lüneburg, Beschluss vom 29. Mai 2017 -6 AD 2/17 -, juris).

8. Durchführung der Untersuchung und Erstellung des Gutachtens

8.1. Information über den Zweck und die Übermittlungsbefugnis

Die Beamtin oder der Beamte ist von der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt zu Beginn der Untersuchung über deren Zweck und die Übermittlungsbefugnis an die auftraggebende Behörde zu unterrichten (§ 44 Abs. 3 BremBG). Ist die Beamtin oder der Beamte nicht bereit, eine ärztliche Untersuchung oder eine ärztlich für erforderlich gehaltene Zusatzuntersuchung (siehe Ziffer [8.3](#)) durchführen zu lassen, ist sie oder er auf die Konsequenzen hinzuweisen (siehe Ziffer [6](#)). Die auftraggebende Behörde wird von der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt hierüber unverzüglich informiert.

Es steht der Beamtin oder dem Beamten im Grundsatz frei, eine Vertrauensperson zu einer gutachterlichen Untersuchung mitzunehmen. Das Recht auf Anwesenheit einer Vertrauensperson bei der Begutachtung besteht aber nicht uneingeschränkt. Eine solche Person ist von der Begutachtung auszuschließen, wenn ihre Anwesenheit eine geordnete und effektive Beweiserhebung erschwert oder verhindert. Die Entscheidung über die Anwesenheit einer Vertrauensperson während der Begutachtung obliegt im Streitfall allein dem Gericht. (vgl. BSG, Urteil vom 27. Oktober 2022 – B 9 SB 1/20 R – BSGE 135,74, Rn. 22).

8.2. Inhalt des ärztlichen Gutachtens

Ein ärztliches Gutachten muss, um Grundlage für eine vorzeitige Zurruesetzung zu sein, die medizinischen Befunde und Schlussfolgerungen so plausibel und nachvollziehbar darlegen, dass die zuständige Behörde auf dieser Grundlage entscheiden kann, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten seines (abstrakt-funktionellen) Amtes dauernd unfähig ist. Es muss nicht nur das Untersuchungsergebnis mitteilen, sondern auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist. Es muss darüber hinaus auch in medizinischer Hinsicht die erforderlichen tatsächlichen Grundlagen dafür liefern, dass der Dienstherr darüber entscheiden kann, ob die Beamtin oder der Beamte anderweitig auf einem anderen (und ggf. wie beschaffenen) Dienstposten verwendbar ist (§ 44 Abs. 2 BremBG, st. Rspr., vgl. BVerwG, Urteile vom 30.10.2013 – 2 C 16/12 – BVerwGE 148, 204, Rn. 31 und vom 19.03.2015 – 2 C 37/13 –, juris, sowie BVerwG, Urteil vom 16. November 2017 – 2 A 5/16 –, juris, Rn. 31).

„Bei psychischen oder Verhaltensstörungen erfolgt eine fachmedizinische Plausibilisierung der behaupteten Beeinträchtigung jedoch regelmäßig unter Rückgriff

auf die Kategorien des Kapitels V der Internationalen Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme (ICD). Die Annahme einer Dienstunfähigkeit wegen einer bloßen tätigkeits- oder behördenbezogenen psychischen Beeinträchtigung ("Schülerphobie", "BND-Phobie") - jenseits anerkannter ICD-Klassifikationen - ist rechtlich ausgeschlossen" (BVerwG, Urteile vom 16. November 2017 – 2 A 5/16 –, juris, Rn. 29, und vom 31. August 2017 – 2 A 6/15 –, juris, Rn. 65).

Zum Ergebnis der Untersuchung gehören das Krankheitsbild und die daraus folgenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen einschließlich der zeitlichen und inhaltlichen Prognose über den weiteren Krankheitsverlauf sowie die Auswirkungen auf die dienstliche Tätigkeit im Sinne eines positiven und negativen Leistungsbildes.

Das Gutachten muss die aus medizinischer Sicht aus den Befunden abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, sein abstrakt-funktionelles Amt weiter auszuüben, und insofern ein eindeutiges Votum aus medizinischer Sicht enthalten. (BVerwG, Urteile vom 30. Oktober 2013 - 2 C 16/12 -, juris, Rn. 31 und vom 19. März 2015 - 2 C 37/13 -, juris, Rn. 12 und Beschluss vom 13. März 2014 - 2 B 49/12 -, juris, Rn. 8 f.).

Es kann sachgerecht und zulässig sein, die ICD-Schlüssel anzugeben (BVerwG, Urteil vom 31.08.2017 – 2 A 6/15 –, juris, Rn. 65). Ihre Angabe ist jedoch keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Gutachten bzw. den daraus gezogenen Schlussfolgerungen der Dienststelle. **In der Regel bedarf es der Angabe des ICD-Schlüssels im Gutachten nicht.**

Daneben soll das Gutachten auch Angaben darüber enthalten, ob eine Versetzung in den Ruhestand durch bestimmte Maßnahmen vermieden werden kann (z.B. durch Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise Wiedereingliederung in den Dienst, Umsetzung, anderweitige Verwendung durch Übertragung eines anderen Amtes, § 26 BeamtStG, vgl. auch BVerwG, Urteil vom 31.08.2017 – 2 A 6/15 – juris, Leitsätze 3 und 4 sowie Rn. 63 ff., und vom 16.11.2017 – 2 A 5/16 –, juris, Rn. 23). Zudem bedarf es Ausführungen über die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG).

Die ärztlichen Feststellungen sind jeweils nachvollziehbar zu begründen.

Dabei ist zu beachten, dass sich die Begründungen unter Wahrung des Datenschutzes auf das notwendige Maß beschränken. Das ärztliche Gutachten muss, um Grundlage für eine vorzeitige Zurruesetzung zu sein, die medizinischen Befunde und Schlussfolgerungen so plau-

sibel und nachvollziehbar darlegen, dass die zuständige Behörde auf dieser Grundlage entscheiden kann, ob die Beamtin oder der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten ihres oder seines (abstrakt-funktionellen) Amtes dauernd unfähig ist.

Dazu gehört es auch, dass sich das amtsärztliche Gutachten mit Zusatzgutachten auseinandersetzt, unter Beachtung des Datenschutzes die wesentlichen Feststellungen und Ergebnisse des Zusatzgutachtens benennt und nachvollziehbar begründet, warum der Auffassung des Zusatzgutachtens gefolgt wird oder nicht.

Darüber hinaus sollten bei maßgeblichen Abweichungen zwischen den im Untersuchungsauftrag von der auftraggebenden Behörde gemachten Angaben und den von der oder dem zu Begutachtenden gemachten Angaben während der Untersuchung diese vor der Gutachtenerstellung hinterfragt werden.

Die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte muss ebenfalls in die Lage versetzt werden, sich mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen der Ärztin oder des Arztes auseinanderzusetzen und diese substantiiert, z.B. durch ein Gutachten eines von ihr oder ihm beauftragten Facharztes, anzugreifen.

Soweit ein amtsärztliches und ein ggf. bestehendes privatärztliches Gutachten hinsichtlich desselben Krankheitsbildes zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, so kommt der Beurteilung der Amtsärztin/des Amtsarztes Vorrang zu. Allerdings dürfen keine begründeten Zweifel an der Sachkunde der Amtsärztin oder des Amtsarztes bestehen. Die medizinische Begutachtung muss auf zutreffende Tatsachenbefunde beruhen und in sich stimmig und nachvollziehbar sein. Dies macht es auch erforderlich, dass sich das amtsärztliche Gutachten mit einer näher erläuterten privatärztlichen Stellungnahme auseinandersetzt und die Amtsärztin oder der Amtsarzt nachvollziehbar begründet, warum sie oder er der privatärztlichen Auffassung nicht folgen möchte. Dies gilt auch für eingeholte Zusatzgutachten (BVerwG, Beschluss vom 26. September 2012 – 2 B 97/11 –, juris, Rn. 5). Siehe hierzu auch Ziffer [5.4](#).

Das Gutachten ist der anfordernden Behörde zeitnah vorzulegen (bei Zusatzgutachten siehe Ziffer 8.3) und muss als maßgebliche Entscheidungsgrundlage für Dienstvorgesetzte mindestens Aussagen zu nachfolgenden Fragen enthalten:

- a) Von der untersuchenden Ärztin oder von dem untersuchenden Arzt zu vergebene Gutachten-Nr.
- b) Persönliche Daten wie Name, Vorname, Geburtsdatum, Personalnummer, Art der Identifikation (z. B. Vorlage des Personalausweises, Reisepasses oder „persönlich bekannt“), Datum der persönlichen Untersuchung.

- c) Welches Krankheitsbild liegt vor? Wie ist die bisherige Entwicklung und wie ist das Ausmaß der Gesundheitsstörungen zu beurteilen?
- d) Bestehen aus ärztlicher Sicht wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen Leistungseinschränkungen bei der Aufgabenwahrnehmung im derzeitigen Aufgabenbereich /im übertragenen konkreten Amt? Wenn ja, welche konkreten Tätigkeiten können nicht mehr ausgeübt werden?
- e) Liegen ggf. die Voraussetzungen der begrenzten Dienstfähigkeit mit einer Aufgabenwahrnehmung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vor?
- f) Bestehen aus ärztlicher Sicht wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen Leistungseinschränkungen bei der Aufgabenwahrnehmung im abstrakt-funktionellen Amt (z.B. das Amt als Oberamtsrat bei einer bestimmten Behörde ohne Beschränkung auf einen bestimmten Dienstposten)? Wenn ja, welche Anforderungen an das Amt können nicht mehr erfüllt werden?
- g) Welche Maßnahmen wurden bisher zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit durchgeführt und mit welchem Erfolg?
- h) Sind zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ggf. weitere Behandlungsmaßnahmen erfolgversprechend und wenn ja, welche?
- i) Ist mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen (§ 26 Abs. 1 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG)?
- j) Liegt die gesundheitliche Eignung für eine anderweitige Verwendung, ggf. auch in Teilzeit oder mit Umschulung, vor? Wenn ja, mit welchen Tätigkeitsmerkmalen?
- k) Nach welchem Zeitablauf ist bei einer Versetzung in den Ruhestand eine Nachuntersuchung durchzuführen? Kann ggf. wegen des eindeutigen Krankheitsbildes auf eine Nachuntersuchung verzichtet werden?

8.3. Zusatzgutachten

Für die Abfassung des ärztlichen Gutachtens zur Dienstunfähigkeit können Zusatzgutachten notwendig sein, wenn dafür konkrete Umstände vorliegen und die medizinische Problematik und die gutachterliche Fragestellung nur gemeinsam mit einer anderen Fachdisziplin geklärt werden können.

Die untersuchende Ärztin oder der untersuchende Arzt teilt der oder dem Dienstvorgesetzten die Notwendigkeit zur Einholung eines Zusatzgutachtens und die Art der erforderlichen Untersuchung sowie den hierfür vorgesehenen Termin mit. Die Kosten für das Zusatzgutachten trägt

die auftraggebende Behörde. Eingeholte Zusatzgutachten sind im gerichtlichen Verfahren über die Versetzung in den Ruhestand vorzulegen.

Zusatzgutachten sollen im Hinblick auf den Vorlagetermin des Gutachtens mit einer zeitlichen Vorgabe erteilt werden.

Zusatzgutachten verbleiben grundsätzlich bei der gemäß Ziffer [3.3](#) beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt. Für die sachgerechte Entscheidung kann die entscheidungsbefugte Behörde ggf. vorhandene Zusatzgutachten anfordern. Die Anforderung des Zusatzgutachtens kommt regelmäßig erst dann in Betracht, wenn die Dienststelle allein auf der Basis des vorliegenden Gutachtens keine Entscheidung treffen kann, weil dieses nicht plausibel und somit unbrauchbar ist und auch von der Dienststelle nachgeforderte Nachbesserungen durch die Gutachterinnen oder Gutachter keinen Mehrwert für die Entscheidungsfindung gebracht haben. Wird das Zusatzgutachten angefordert, muss es den Anforderungen gemäß Ziffer [8.2](#) entsprechen, u.a. ist auch hier zu beachten, dass sich die Begründungen unter Wahrung des Datenschutzes auf das notwendige Maß beschränken. Bei sachgerechter Erstellung amtsärztlicher Gutachten sollten jedoch bereits alle wesentlichen Feststellungen und Erkenntnisse benannt und ausführlich gewürdigt worden sein.

Soweit es aus medizinischer Sicht für die Erstellung eines Zusatzgutachtens geboten ist, dass sich die Beamtin oder der Beamte hierfür stationär beobachten lässt, so bedarf es hierzu einer gesonderten Anordnung der ärztlichen Untersuchung durch die beauftragenden Dienststellen.

Zur Beauftragung von Zusatzgutachten siehe auch die Ausführungen zur Untersuchungsanordnung unter Ziffer [5.1](#).

8.4. Gutachterinnen und Gutachter außerhalb des amts- oder polizeiärztlichen Dienstes

Bei Beauftragung einer bzw. eines sonstigen von der obersten Dienstbehörde bestimmten Ärztin oder bestimmten Arztes außerhalb des amts- oder polizeiärztlichen Dienstes (siehe Ziffer [3.3](#)) sind diese Verfahrenshinweise als Grundlage der Begutachtung und der Erstellung des Gutachtens im Einzelfall zu vereinbaren. Dabei ist wiederum zu bedenken, dass dem Gutachten eines von der Behörde beauftragten nicht beamteten Arztes oder einer von der Behörde beauftragten nicht beamteten Ärztin außerhalb des öffentlichen Gesundheitsdienstes nach der Rechtsprechung des BVerwG nicht derselbe – höhere - Beweiswert zukommt wie einem amtsärztlichen Gutachten (zum Beweiswert siehe Ziffer [3.3](#)).

8.5. Übermittlung des Gutachtens durch den Arzt/die Ärztin an die Behörde und den/die Betroffene

Die gesetzliche Übermittlungsbefugnis für die Weitergabe der Untersuchungsergebnisse gemäß § 44 Abs. 2 BremBG ist unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und der Erforderlichkeit auszuüben. Dies gilt insbesondere für die Weitergabe von Einzelergebnissen des Untersuchungsbefundes. Die Ärztin oder der Arzt sind durch diese gesetzliche Übermittlungsbefugnis von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden.

Das Gutachten ist gemäß § 44 Abs. 2 Satz 2 BremBG in einem verschlossenen Umschlag zu übersenden und versiegelt zur Personalakte zu nehmen.

8.6. Rückmeldung zu den Folgen aus dem amtsärztlichen Gutachten

Über die Auswirkungen der erteilten Gutachten soll unter Wahrung des Datenschutzes ein regelmäßiger Austausch besonders betroffener Verwaltungszweige und den Gesundheitsdiensten in geeigneter Weise erfolgen.

9. Feststellung der Dienstunfähigkeit

Zuständig für die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist die oder der Dienstvorgesetzte (§ 41 Abs. 3 BremBG). Die Feststellung erfolgt auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens (§ 44 BremBG). Das ärztliche Gutachten soll Dienstvorgesetzte und die über die Versetzung in den Ruhestand zuständige Behörde in die Lage versetzen, eine sachgerechte Entscheidung darüber zu treffen, ob die Beamtin oder der Beamte zur Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist und ob sie oder er im Falle der Dienstunfähigkeit anderweitig verwendet werden kann. Das Gutachten selbst stellt keine beamtenrechtliche Entscheidung dar. Die Daten dürfen nur für die zu treffende Entscheidung verarbeitet oder genutzt werden.

Zu den Voraussetzungen des Vorliegens von Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamStG wird auf Ziffer [1.3](#) verwiesen.

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

Der Arzt wird lediglich als sachverständiger Helfer tätig, um den zuständigen Stellen diejenige Fachkenntnis zu vermitteln, die für deren Entscheidung erforderlich ist (BVerwG, Urteil vom 19.03.2015, – 2 C 37.13 –, a.a.O.). Der Dienstherr muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden (BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013, – 2 C 12.11 –, BVerwGE 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 (BVerwG, Urteil vom 21. Juni 2007, – 2 A 6.06 –, juris).

10. Fürsorgepflicht, Rehabilitation vor Versorgung

10.1. Allgemeines

Es gilt der Grundsatz „**Rehabilitation vor Versorgung**“. Beamtinnen und Beamte, die ansonsten wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden müssten, 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 gem. § 26 Abs. 2 BeamtStG (siehe Ziffer [10.2](#)), die Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit gem. § 26 Abs. 3 BeamtStG (siehe Ziffer [10.3](#)) und die begrenzte Dienstfähigkeit gem. § 27 BeamtStG (siehe Ziffer [10.4](#)). **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.**

Die Prüfung der oben genannten Maßnahmen zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand setzen 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 (vgl. Ziffer 5).

Die Prüfung der Maßnahmen hat in der unten dargestellten Reihenfolge zu erfolgen:

1. Übertragung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionellen Sinne derselben Laufbahn (amtsangemessene Tätigkeit)
2. Übertragung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionellen Sinne einer anderen Laufbahn (amtsangemessene Tätigkeit)
3. Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit (nicht amtsangemessene aber zumutbare Tätigkeit)
4. Begrenzte Dienstfähigkeit

Die nachrangige Prüfung der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG lässt sich weder aus dem Gesetzestext noch aus der Gesetzessystematik des BeamtStG ableiten. Jedoch begründet sich diese Rangfolge aus den Strukturprinzipien des Beamtenverhältnisses (voller persönlicher Einsatz der Beamtin oder des Beamten für den Beruf einerseits und grds. Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung und der entsprechenden Alimentation andererseits).⁵

⁵ anders: OVG Lüneburg, Beschluss vom 16.01.2013 - 5 LA 228/12; juris.

10.2. Anderweitige Verwendung (§ 26 Abs. 2 BeamStG)

Die Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamStG, die ursprünglich lediglich eine Sollvorschrift enthielt, wurde m.W.v. 07.12.2018⁶ an die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geltende Rechtslage angepasst und enthält mittlerweile eine Verpflichtung des Dienstherrn nach einer anderweitigen Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand zu suchen (Suchpflicht), die in § 26 Abs. 2 BeamStG konkretisiert wird.

Die Erfüllung der Suchpflicht und das tatsächliche Fehlen einer anderweitigen Verwendung sind somit 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 freiwerdenden oder neu zu besetzenden Dienstposten ein Zeitraum von sechs Monaten angemessen. Die Zeitspanne entspricht dem durch § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG vom Gesetzgeber vorgegebenen Zeitraum. Dagegen besteht keine Verpflichtung anderer Behörden, personelle oder organisatorische Änderungen vorzunehmen, um eine Weiterverwendung zu ermöglichen (BVerwG, Urteil vom 19.03.2015 - 2 C 37.13 -, juris).

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 (z.B. schwerwiegende Rückenerkrankung eines Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst, die jede Bürotätigkeit ausschließt, die mit längerem Sitzen verbunden ist, BVerwG, Urteil vom 30.10.2013, - 2 C 16.12 -, BVerwGE 149, 244, Urteil vom 05.06.2014, - 2 C 22.13 -, juris, Beschluss vom 06. 11.2014, - 2 B 97.13 -, juris). Ein solcher Sachverhalt ergibt sich regelmäßig aus dem Inhalt des ärztlichen Gutachtens.

Wird aus der Verweigerung einer – rechtmäßig – angeordneten Begutachtung auf die Dienstunfähigkeit eines Beamten oder einer Beamtin geschlossen, entfällt die Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung (BVerwG, Urt. vom 27. Juni 2024 – 2 C 17/23).

Mit seinem o.g. Urteil vom 27. Juni 2027 weicht das BVerwG von seiner bisherigen Auffassung ab, dass auch in den Fällen, in denen die Dienstunfähigkeit aufgrund

⁶ Mit Gesetz vom 29.11.2018 (BGBl I S. 2232).

der Verweigerung der rechtmäßig angeordneten ärztlichen Untersuchung festgestellt wurde, das Suchverfahren nach einer anderweitigen Verwendung durchzuführen ist (vgl. BVerwG, Urt. vom 30.05.2013 – 2 C 68.11 -, juris).

10.2.1. Maßnahmen der anderweitigen Verwendung

Als Maßnahmen der anderweitigen Verwendung nach § 26 Abs. 2 BeamtStG kommen jeweils 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).

10.2.1.1. Anderweitige Verwendung in einer amtsangemessenen Tätigkeit derselben Laufbahn

Mit dem Begriff des Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn wird ein der Rechtsstellung des Beamten entsprechender Aufgabenkreis bei einer bestimmten Dienststelle bezeichnet (z.B. Steuerinspektor beim Finanzamt X oder Regierungsdirektor in der senatorischen Behörde des Y. Senators). Innerhalb derselben Laufbahn wird in aller Regel ein Dienststellenwechsel mit der Übertragung eines anderen abstrakt-funktionellen Amtes verbunden sein (Bsp. Regierungsdirektor der Behörde der Y-Senatorin wird als Regierungsdirektor in der senatorischen Dienststelle der Z-Senatorin weiterverwendet oder als Regierungsdirektor in der A.-Behörde).

Die bloße Übertragung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Dienststelle stellt keine Übertragung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionellen Sinne dar. Ist die Übertragung eines anderen Dienstpostens im Rahmen desselben abstrakt-funktionellen Amtes möglich, liegt **keine** Dienstunfähigkeit vor (s. BVerwG, Urteil vom 26.03.2009 - 2 C 73.08 -, juris).

10.2.1.2. Übertragung eines Amtes einer anderen Laufbahn

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

Voraussetzungen:

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

Folge:

Der Beamtin oder dem Beamten ist ein entsprechendes Amt zu übertragen, d.h. beim Vorliegen der Voraussetzungen ist sie oder er weiter zu verwenden.

10.2.2. Verfahren

Zum Verfahren wird auf die Anlage [7](#) verwiesen.

10.2.3. Besoldungsrechtlicher Ausgleich

Verringern sich durch die anderweitige Verwendung die Dienstbezüge der Beamtin oder des Beamten aufgrund des Wegfalls von nicht ruhegehaltfähigen Stellenzulagen, so erhält sie oder er nach § 39 Abs. 1 und 2 BremBesG eine Ausgleichszulage in Höhe des Betrages der Stellenzulage, wenn diese ihr oder ihm zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage vermindert sich nach Ablauf von zwölf Kalendermonaten jeweils um 20 Prozent.

10.3. Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit (§ 26 Abs. 3 BeamtStG)

Sind die Bemühungen um eine anderweitige Verwendung gem. § 26 Abs. 2 BeamtStG erfolglos geblieben, so kann den Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand auch gegen ihren Willen eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden (§ 26 Abs. 3 BeamtStG). Zwar wird der Grundsatz des Rechts auf amtsangemessene Beschäftigung in diesen Fällen durchbrochen, jedoch werden die Beamtinnen und Beamten dadurch geschützt, dass sie trotz der geringwertigen Tätigkeit ihr bisheriges statusrechtliches Amt einschließlich der diesem Amt zugeordneten Besoldung beibehalten.

Voraussetzungen:

- Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn,
- anderweitige Verwendung (s. Ziffer [10.2](#)) 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 Besoldungsanspruch.
- Die Weiterverwendung ist in das Ermessen des Dienstherrn gestellt, d.h. 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. Steht allerdings fest, dass eine entsprechende Stelle besetzbar ist, keine dienstlichen Belange des Dienstherrn und gewichtigen Interessen des Beamten entgegenstehen, die oder der Betroffene mit der Übertragung einverstanden ist und er die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt oder nach für ihn zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen erfüllen kann, wird eine Ermessensentscheidung fehlerfrei regelmäßig dahin zu treffen sein, die Maßnahme dann auch durchzuführen (vgl. Koch in Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Randnummer 74 zu § 44).
- Da die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit das Statusamt des Beamten unberührt lässt, bedarf es keiner statusberührenden Versetzung bzw. keines statusberührenden Verwaltungsakts. Bei Verlust von Stellenzulagen ist § 39 BremBesG (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen) zu beachten.
- Eventuelle Nachteile in der Versorgung können ggf. durch § 5 BremBeamtVG vermieden werden. So wird etwa das Ruhegehalt einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat, auf der Grundlage der höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des früheren Amtes ermittelt, sofern die Beamtin oder der Beamte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf ihren oder seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist. Ein Antrag ist dabei regelmäßig nicht lediglich im eigenen Interesse gestellt, wenn der Übertritt in ein niedrigeres Amt auch zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand wegen (drohender) Dienstunfähigkeit erfolgt.

Die Ermessensvorschrift des § 26 Abs. 3 BeamtStG verpflichtet die entscheidende Behörde, bei negativem Ergebnis hinsichtlich einer anderweitigen Verwendung zur Prüfung der Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn (BVerwG, Beschluss vom 6. März 2012 – 2 A 5/10 –, juris). Um eine ermessensfehlerfreie Entscheidung

treffen zu können ist es erforderlich, dass sich die Behörde einen Überblick über entsprechende Einsatzmöglichkeiten verschafft. Es bietet sich daher an, die Frage einer geringerwertigen Verwendung bereits mit der Suchanfrage nach einer anderweitigen Verwendung zu verbinden. Dabei muss es sich um Dienstposten handeln, die für eine Besetzung mit einer Beamtin oder einem Beamten geeignet sind (vgl. § 3 Abs. 2 BeamtStG). Die Weiterbeschäftigung in Verwendungen, die beim Dienstherrn ausschließlich für Beschäftigte in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vorgesehen sind, kommt nicht in Betracht.

Die Tätigkeit kann auch einer anderen Laufbahn oder unter Beachtung der Zumutbarkeit einer niedrigeren Laufbahngruppe angehören (Koch in Plog/ Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Randnummer 70 zu § 44 BBG). Im Gegensatz zur anderweitigen Verwendung nach § 26 Abs. 2 BeamtStG besteht für die betroffenen Beamtinnen und Beamten bei der Übertragung einer geringerwertigen Verwendung jedoch keine Verpflichtung zur Qualifizierung oder zum Erwerb einer Laufbahnbefähigung, die zur Wahrnehmung der geringerwertigen Tätigkeit erforderlich wären. Verweigern die Beamtinnen und Beamten die erforderliche Qualifizierung oder den Laufbahnbefähigungserwerb, so wären sie in der Folge in den Ruhestand zu versetzen.

Welche Tätigkeiten den betroffenen Beamtinnen und Beamten zuzumuten sind, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu bewerten. Dabei können nach Koch (in Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Randnummer 72, 73 zu § 44 BBG) das Alter der betroffenen Beamtinnen und Beamten oder Auswirkungen (z.B. familiärer Art) aus einem mit der neuen Tätigkeit verbundenen Ortswechsel eine Rolle spielen. Es muss zudem zu erwarten sein, dass die Beamtinnen und Beamten in gesundheitlicher Hinsicht die neuen Tätigkeiten bewältigen können. Es kann nicht ohne Weiteres auf eine Unzumutbarkeit geschlossen werden, wenn die geringerwertige Verwendung auf dem Dienstposten eines Amtes erfolgt, das mit mehr als einer vollen Besoldungsgruppe unter der bisherigen Besoldungsgruppe bewertet ist. Das Entziehen einer Leitungsfunktion wird regelmäßig als zumutbar zu betrachten sein (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. November 1991 – 2 C 41/89 –, BVerwGE 89, 199-203), ebenso der Verbleib in derselben Funktionsebene aber auf einem niedriger bewerteten Amt. Die Unzumutbarkeit kann vorliegen, wenn die Ausübung der geringerwertigen Tätigkeit aus nachvollziehbaren Gründen als demütigend empfunden werden muss (z.B. wenn eine Beamtin oder ein Beamter mit der neuen Tätigkeit einer ehemals nachgeordneten Beamtin oder einem ehemals nachgeordneten Beamten unterstellt wird).

Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten sind auch weitergehende Maßnahmen möglich, z.B. die Weiterverwendung bei einem anderen Dienstherrn oder die Rückernennung in ein niedrigeres Statusamt.

10.3.1. Verfahren

Zum Verfahren wird auf die Anlage [7](#) verwiesen.

10.3.2. Besoldungsrechtlicher Ausgleich

Zum besoldungsrechtlichen Ausgleich wird auf Ziffer [10.2.3](#) verwiesen.

10.4. Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG

10.4.1. Beamtenrechtliche Grundlagen

Die begrenzte Dienstfähigkeit ist eine Sonderform der Dienstunfähigkeit. Das ärztliche Gutachten nach § 41 BremBG soll auch auf diese Möglichkeit der Verwendung auf demselben Dienstposten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bereits eingehen. Bei der begrenzten Dienstfähigkeit handelt es sich ausdrücklich nicht um eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Sie ist Ausdruck des hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums, wonach die Beamtin oder der Beamte ihre gesamte Persönlichkeit und volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss.

Voraussetzungen:

- Es muss Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 BeamtStG vorliegen (prognostische Entscheidung, dass auf Dauer keine volle Dienstfähigkeit für eine Verwendung im abstrakt-funktionellen Amt mehr besteht).
- Keine Übertragung eines anderen Amtes oder einer geringwertigen Tätigkeit (mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang) möglich (s. § 26 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 und 3 BeamtStG).
- Die Beamtin oder der Beamte muss unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die damit verbundenen Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können.

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 Abs. 2 Satz 2 BeamtStG).

10.4.2. Besoldung und Versorgung; Beihilfe

Bei begrenzter Dienstfähigkeit besteht Anspruch auf Bezüge nach Maßgabe des § 10 BremBesG. Die Beamtin oder der Beamte erhält die Besoldung entsprechend des festgestellten

Umfangs der noch verbliebenen Dienstfähigkeit. Diese wird um einen nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlag ergänzt. Der Zuschlag beträgt 50 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen den aufgrund der Teildienstfähigkeit gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die die oder der begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde.

Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist gemäß § 6 Abs. 1 Satz 4 BremBeamtVG grundsätzlich in dem Umfang ruhegehaltstfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur vollen Arbeitszeit entspricht. Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist nur zu dem Teil ruhegehaltstfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, jedoch mindestens in dem Umfang der bei der Dienstunfähigkeit gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 BremBeamtVG zu berücksichtigenden Zurechnungszeit.

Beispiel:

Eine Beamtin oder ein Beamter ist für 9 Jahre vor dem vollendeten 60. Lebensjahr mit einer begrenzten Dienstfähigkeit von 50 vom Hundert beschäftigt worden. Wäre die Zeit ausschließlich wie eine Teilzeitbeschäftigung zu werten, könnte sie nur zu 50 vom Hundert, d.h. nur im Umfang von 4,5 Jahren, als ruhegehaltstfähig berücksichtigt werden. Aufgrund der Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 15 Abs. 1 S. 1 BremBeamtVG wird die Zeit aber im Umfang von zwei Dritteln zur ruhegehaltstfähigen Dienstzeit hinzugerechnet, d.h. es sind in diesem Beispiel 6 Jahre ruhegehaltstfähige Dienstzeit zurückgelegt worden.

Da es sich bei den gewährten Bezügen während Zeiten der eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit um Besoldung handelt und nicht um Versorgungsbezüge, gilt der Beihilfebemessungssatz für aktive Beamtinnen und Beamte nach § 12 Abs. 1 der Bremischen Beihilfeverordnung unverändert weiter.

10.4.3. Verfahren

Bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit handelt es sich um eine bloße interne Verfahrenshandlung im Rahmen der beabsichtigten Herabsetzung der Arbeitszeit oder der, mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, hilfsweise Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit gem. § 27 Abs. 2 BeamtStG i.V.m. § 41 Abs. 5 BremBG. Die oder der Dienstvorgesetzte teilt ggf. der für die Versetzung in den Ruhestand zuständigen Behörde die Feststellung der Dienstunfähigkeit mit.

Wird die begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt, so ist der Beamtin oder dem Beamten die beabsichtigte Herabsetzung der Arbeitszeit gem. § 27 Abs. 2 BeamtStG unter Angabe der Gründe im Wege der Anhörung gem. § 1 BremVwVfG i. V. m. § 28 VwVfG schriftlich mitzuteilen. Die Beamtin oder der Beamte kann sich innerhalb von zwei Wochen zu der beabsichtigten

Maßnahme äußern. Die Mitteilung ist der Beamtin oder dem Beamten gegenüber so umfassend zu konkretisieren, dass sie oder er in der Lage ist, sachgerechte Einwendungen zu erheben.

Äußert sich die Beamtin oder der Beamte innerhalb einer Frist von zwei Wochen nicht zu der beabsichtigten Herabsetzung der Arbeitszeit, erfolgt die Herabsetzung der Arbeitszeit nach Maßgabe der begrenzten Dienstfähigkeit.

Als Alternative zur Herabsetzung der Arbeitszeit kann erwogen werden, der Beamtin oder dem Beamten eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit anzubieten; hierzu bedarf es der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten.

Sowohl die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit als auch die Herabsetzung der Arbeitszeit (alternativ: Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten) als Folge daraus sind nach dem BremPersVG mitbestimmungspflichtig.

11. Versetzung in den Ruhestand

Die Beamtin oder der Beamte ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er dauernd dienstunfähig ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG). Eine Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ist mit der Prüfung von Amts wegen nicht vereinbar. Die Beamtin oder der Beamte kann aber in eigener Sache einen formlosen Antrag z.B. auf Überprüfung der Dienstfähigkeit stellen. Eine Versetzung in den Ruhestand erfolgt nicht, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG) oder die Beamtinnen und Beamten noch mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit leistungsfähig sind (begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG).

Das Zurruhe-setzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit wird 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. Über die Versetzung in den Ruhestand entscheidet die nach § 45 Abs. 2 BremBG zuständige Behörde, die an die Erklärung der oder des Dienstvorgesetzten nicht gebunden ist. In der Regel ist dies die oder der Dienstvorgesetzte (Ausnahme: Fälle, in denen sich der Senat die Entscheidung vorbehalten hat). Die zuständige Behörde kann auch andere Beweise erheben (§ 41 Abs. 3 BremBG).

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist nur zulässig, wenn vorher die versetzungsvermeidenden Maßnahmen geprüft worden sind (siehe Ziffer [10](#)).

Für einzelne Beamtengruppen regelt das BremBG besondere Voraussetzungen für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit (Polizeidienstunfähigkeit nach § 109 BremBG, die entsprechend für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes (§ 113 Abs. 1 BremBG) und die Beamtinnen und Beamten des Justizvollzugsdienstes (in § 114 BremBG) gilt.

Dabei orientiert sich die Dienstfähigkeit an den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für sämtliche Ämter der Fachrichtung Polizei, Feuerwehr und des Justizvollzugs.

So setzt z.B. die Polizeivollzugsdienstfähigkeit voraus, dass der Polizeivollzugsbeamte zu jeder Zeit, an jedem Ort und in jeder Stellung einsetzbar ist, die seinem statusrechtlichen Amt entspricht (BVerwG, Urteil vom 03.03.2005, -2 C 4/04 -, juris; BVerwG, Beschluss vom 06. November 2014, - 2 B 97/13 -, juris).

Ist nach § 109 BremBG 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 BVerwG vom 06.11.2014 - 2 B 97/13 -, juris) 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 (OVG Münster, Urteil vom 14. Mai 2013 – 6 A 1883/09 -, 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 BremBG).

Verfahren:

- (1) Feststellung der Dienstunfähigkeit durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens (§ 44 Abs. 1 BremBG: Amtsärztin oder Amtsarzt, beamtete Ärztin oder beamteter Arzt oder sonstige/r von der obersten Dienstbehörde bestimmte/r Ärztin oder Arzt). Soweit nach dem ärztlichen Gutachten eine begrenzte Dienstfähigkeit gegeben ist (§ 27 BeamStG), ist die Feststellung auch hierauf zu erstrecken (d.h. 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). Die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist kein Verwaltungsakt, sondern eine rechtlich unselbständige Verfahrenshandlung. In Abkehr von der bisherigen Auffassung des Senators für Finanzen handelt es sich auch nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach dem BremPersVG.
- (2) Mitteilung der Feststellung der Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten an die nach § 45 Abs. 2 BremBG zuständige Behörde. Regelmäßig wird dies der oder die jeweilige Dienstvorgesetzte sein, soweit in der Anordnung des Senats zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse vom 3. August 2010 (Brem. GBl. 2010 S. 442) nichts anderes geregelt wurde).
- (3) 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) Dienstherrweite Abfrage bei anderen Ressorts bzw. Verwaltungsbereichen, ob ein freier oder in absehbarer Zeit freiwerdender Dienstposten für eine anderweitige Verwendung oder geringerwertige Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten zur Verfügung steht (zur Suchpflicht s. im Einzelnen Ziffer [10](#)).
- a) Wenn ein entsprechender Dienstposten zur Verfügung steht: Versetzung der Beamtin oder des Beamten nach § 29 BremBG (ggf. zunächst Abordnung nach § 28 BremBG 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.
- (5) Anhörung der Beamtin oder des Beamten zu der getroffenen Entscheidung durch die zuständige Behörde nach § 28 VwVfG i. V. m. § 1 BremVwVfG (außer, wenn die Beamtin oder der Beamte die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit selbst beantragt hat).
- (6) Endgültige Entscheidung der zuständigen Behörde über die Versetzung in den Ruhestand. Hat die Behörde die Dienstunfähigkeit festgestellt und ist eine anderweitige Verwendung oder geringerwertige Tätigkeit und auch eine Weiterverwendung mit begrenzter Dienstfähigkeit (vgl. Ziffer [10](#)) 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, d.h. in der Regel der Zustellung des Widerspruchsbescheids (BVerwG, Beschluss vom 21. Februar 2014, - 2 B 24/12 -, juris).

Bei der Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach dem BremPersVG.

- (7) Zustellung (§ 45 Abs. 2 BremBG i.V.m. § 1 BremVwZG und dem VwZG) der Verfügung der nach § 45 Abs. 2 BremBG 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 Abs. 4 BeamtStG hinzuweisen, sich während des Ruhestands zumutbaren und geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu unterziehen, es sei denn, dass im Einzelfall (z.B. 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 Ruhestands ist die Versetzung in den

Ruhestand nicht mehr korrigierbar; auch der Ruhestandsgrund kann nachträglich nicht mehr ausgewechselt werden (BVerwG, Urteil vom 30. April 2014, - 2 C 65/11 -, juris).

(8) Beginn des Ruhestands mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten mitgeteilt worden ist (§ 45 Abs. 3 BremBG). 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 Rechtsbehelfe einlegen (Widerspruch und Klage im Verwaltungsstreitverfahren). Gegen die Feststellung der Dienstunfähigkeit der oder des Dienstvorgesetzten, die als rechtlich unselbständige Verfahrenshandlung anzusehen ist, sind keine Rechtsbehelfe gegeben. Legt die Beamtin oder der Beamte Rechtsbehelfe 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 Abs. 4 BremBG).

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 Ziffer 8.2 der Inklusionsvereinbarung im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - wird hingewiesen.

Das Integrationsamt ist bei der Versetzung eines schwerbehinderten Lebenszeitbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Maßgabe des § 168 SGB IX zu beteiligen. Gegenteiliges ergibt sich insbesondere nicht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil vom 9. März 2017 - C-406/15, Milkova - NZA 2017, 439), weil das durch das Verfahren der Zurruesetzung für Lebenszeitbeamte bewirkte Schutzniveau (§§ 44 ff. BBG) jedenfalls nicht hinter dem durch die §§ 168 ff. SGB IX für Arbeitnehmer begründeten zurückbleibt. (BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2022 – 2 A 4/21 –, BVerwGE 176, 77-94; juris)

12. 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. Für die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten bestehen nur solche Pflichten, 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 BremBeamtVG 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 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BremBeamtVG).

Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte erhält auf Lebenszeit Ruhegehalt nach den Vorschriften des BremBeamtVG. Das Ruhegehalt wird nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 BremBeamtVG um einen sog. Versorgungsabschlag gemindert. Dieser beträgt 3,6 vom Hundert des Ruhegehaltssatzes 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, die nicht auf einem Dienstunfall beruht (§ 34 BremBeamtVG), in den Ruhestand versetzt wird. Für den Bereich der Polizei und des Justizvollzugs sowie der Berufsfeuerwehr gelten die jeweiligen besonderen Altersgrenzen. Der maximale Versorgungsabschlag liegt bei 10,8 vom Hundert. Auf die Übergangsregelung in § 95 Abs. 3 und 4 BremBeamtVG für vor dem 01.01.2024 erfolgende Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wird hingewiesen. Ebenso zu beachten ist die Regelung in § 6 Abs. 2 Satz 4 Nr. 2 BremBeamtVG, 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.

13. Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Widerruf

Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Probe im Sinn des § 4 Abs. 3 BeamStG können nur unter besonderen, in § 28 BeamStG und § 42 BremBG geregelten Voraussetzungen in den Ruhestand versetzt werden. Ansonsten sind sie zu entlassen (§ 23 Abs. 1 Nr. 3 BeamStG). Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Widerruf können nur entlassen werden (§ 23 Abs. 4 BeamStG); sie erhalten aber, wenn die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall zurückzuführen ist, einen Unterhaltsbeitrag nach Maßgabe des § 42 BremBeamVG. Beamtinnen und Beamte sind in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes ohne grobes Verschulden dienstunfähig geworden sind. In diesen Fällen besteht also ein Anspruch der Beamtin oder der Beamten auf Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand; die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit ist nicht erforderlich. Die Kausalität richtet sich nach dem Dienstunfallrecht (vgl. Heid in BeckOK, § 28 BeamStG, Rn. 6). Danach liegt Kausalität z.B. nicht vor,

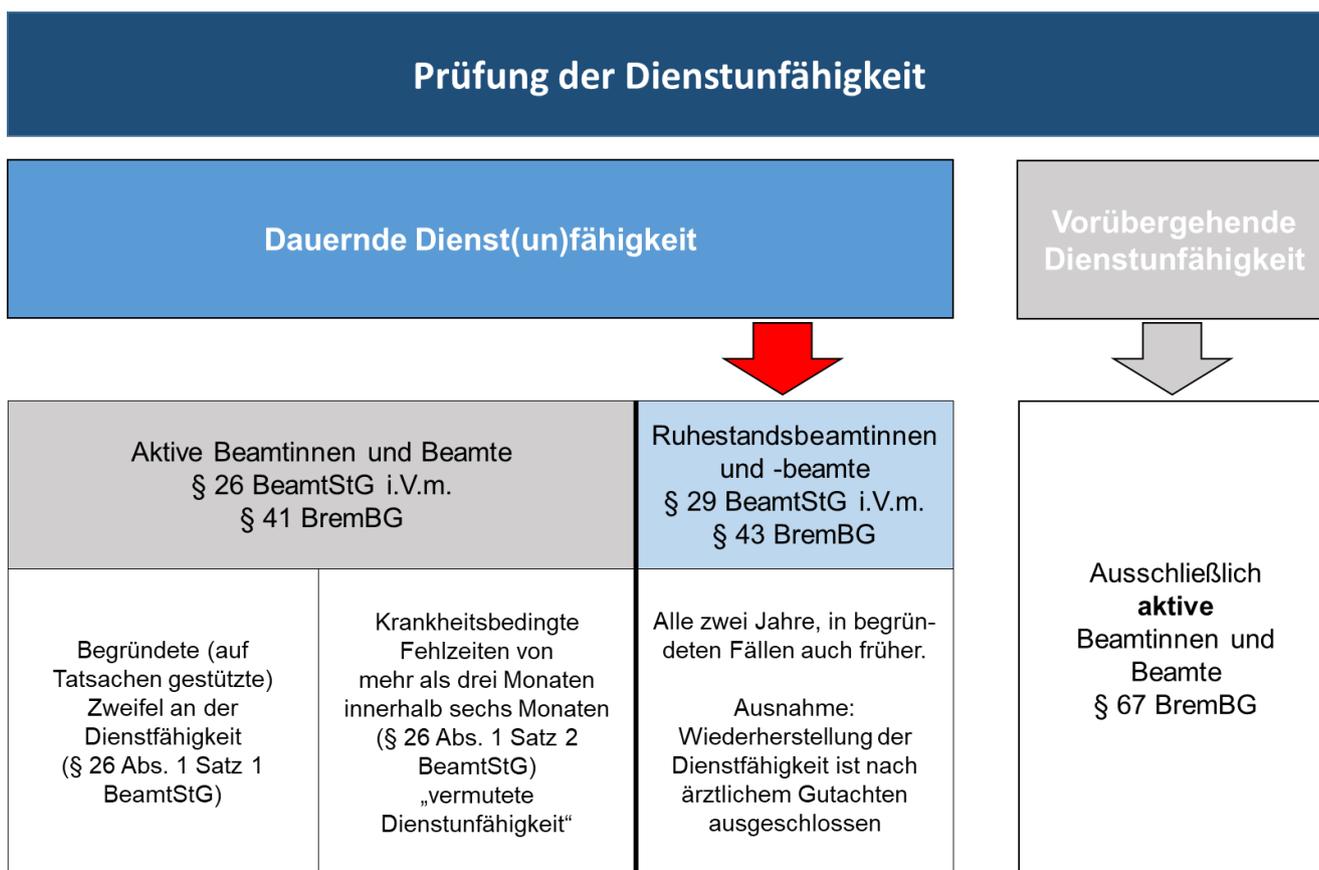
- wenn sich eine bereits bestehende Krankheit durch die dienstliche Aufgabe verschlechtert,
- bei Ursachen, die rein zufällig mit der Diensthandlung in Verbindung stehen (sog. Gelegenheitsursachen,
- wenn ein anderes, alltäglich vorkommendes Ereignis zur gleichen Beschädigung geführt hätte.

Wird ein Beamter/eine Beamtin auf Probe aus anderen Gründen dienstunfähig, so entscheidet die Behörde im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. In diesen Fällen muss allerdings die versorgungsrechtliche Wartezeit erfüllt sein. Für die Ermessensentscheidung müssen beachtliche Umstände des Einzelfalls einbezogen werden, wie z.B. Lebensalter, Dienstalter, wirtschaftliche Lage, besonderer Grad der Versorgungsbedürftigkeit der Beamtin oder des Beamten, deren Bewährung und Würdigkeit aber auch haushaltstechnische Gründe seitens des Dienstherrn (vgl. Heid in BeckOK, BeamStG, § 28, Rn. 10 ff.)

Auch bei dienstunfähigen Beamtinnen/Beamten auf Probe ist gem. § 28 Abs. 3 BeamStG zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung nach § 26 Abs. 2, einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Abs. 3 BeamStG und der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 zu prüfen.

Eine Reaktivierung von in den aufgrund von Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Ruhestand versetzten Beamtinnen/Beamten auf Probe ist nicht vorgesehen.

14. Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte



14.1. Verwendung vor Versorgung auch bei Ruhestandsbeamtinnen und -beamten

Auch bei Beamtinnen und Beamten, die wegen Dienstunfähigkeit bereits vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, gilt das Prinzip „Verwendung vor Versorgung“. Das Verfahren zur Reaktivierung kann von den Beamtinnen und Beamten selbst auf deren Antrag oder durch die zuständige Dienststelle angestoßen werden.

Die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten können reaktiviert werden, wenn sich der Gesundheitszustand soweit verbessert hat, dass sie wieder ganz oder teilweise dienstfähig sind. Bei wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten soll die Überprüfung der Dienstfähigkeit alle zwei Jahre erfolgen (§ 29 Abs. 5 S. 1 BeamtStG i.V.m. § 43 Abs. 2 S. 1 BremBG). In begründeten Fällen kann die Dienstfähigkeit auch häufiger überprüft werden; dabei handelt es sich um Ausnahmefälle, in denen berechtigte Zweifel an der Dienstunfähigkeit entstanden sind. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Kommen sie der schriftlichen Weisung trotz wiederholter Aufforderung ohne hinreichenden Grund nicht nach, können die Beamtinnen oder Beamten so gestellt werden, als ob Dienstfähigkeit vorläge (§ 43 Abs. 3 BremBG).

Von einer regelmäßigen Nachprüfung des Gesundheitszustands ist abzusehen, wenn von der nach § 44 Abs. 1 BremBG zuständigen Ärztin oder dem zuständigen Arzt die Feststellung getroffen wurde, dass aufgrund des Krankheitsbildes (z.B. schwere, unheilbare Krankheiten) eine Wiederherstellung der

Dienstfähigkeit auszuschließen ist. 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.

Die grundlose Weigerung, einer entsprechenden Weisung nachzukommen, stellt ein erhebliches Indiz für die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten dar (BVerwG, Beschluss vom 19. Juni 2000 – 1 DB 13/00, BVerwGE 111, 246; OVG Münster, Beschluss vom 02. Januar 2003, – 6 B 2110/02 -, juris).

Demgemäß kann die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte, die oder der trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung nach § 29 Abs. 5 Satz 1 BeamtStG nicht nachkommt, so behandelt werden, als ob Dienstfähigkeit vorläge (§ 43 Abs. 2 BremBG). (Zu den versorgungsrechtlichen Konsequenzen: § 72 BremBeamtVG - Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung durch die Beamtin oder den Beamten; zur ärztlichen Untersuchung auf Verlangen der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten s. Ziffer [14.2.4](#)).

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

14.1.1. Pflicht zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Nach § 29 Abs. 4 BeamtStG 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 Ziffer [7](#) verwiesen. Derartige Maßnahmen sind nur innerhalb der in § 43 Abs. 1 BremBG 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 Nr. 2 BremBG als Dienstvergehen.

14.2. Reaktivierung von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten

14.2.1. Allgemeines

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.

14.2.2. 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 Abs. 1 und 2 BeamtStG). Die Reaktivierung kann auch in einer anderen Verwendung (siehe Ziffer [10.2](#)),

durch Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit (siehe Ziffer [10.3](#)) oder mit begrenzter Dienstfähigkeit (siehe Ziffer [10.4](#)) erfolgen (§ 29 Abs. 2 und 3 BeamtStG).

14.2.3. Verfahren bei Veranlassung durch die Dienstbehörde

Zur Überprüfung einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis (§ 29 Abs. BeamtStG) soll für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, regelmäßig im Abstand von zwei Jahren eine Nachuntersuchung angeordnet werden (§ 43 Abs. 2 BremBG). Wird von einer Nachuntersuchung abgesehen, sind die Gründe hierfür in der Personalakte zu dokumentieren. Das in diesen Verfahrenshinweisen beschriebene Verfahren für eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit ist analog anzuwenden. Von einer Nachprüfung des Gesundheitszustandes ist abzusehen, wenn durch die oder den nach § 44 Abs. 1 BremBG zuständige Ärztin oder zuständigen Arzt die Feststellung getroffen wurde, dass aufgrund des Krankheitsbildes eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit auszuschließen ist.

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 BremBG (diese Feststellung ist kein selbständig anfechtbarer Verwaltungsakt).
- (2) Ermessensentscheidung der Behörde, ob sie die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten erneut in das Beamtenverhältnis berufen will. Ein Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Reaktivierung besteht insoweit nicht.

Der Dienstherr entscheidet über die Reaktivierung nach pflichtgemäßem Ermessen, wenn deren Voraussetzungen gegeben sind. Im Rahmen seiner Ermessensentscheidung kann der Dienstherr zunächst fiskalische und personalpolitische Gründe berücksichtigen. Er darf sich an den für den jeweiligen Aufgabenbereich bestehenden Erfordernissen eines geordneten Dienstbetriebes und den personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen – insbesondere an der aktuellen und mittelfristigen Personalbedarfsplanung – orientieren; die Bewertung, ob ein objektiver Bedarf besteht, trifft der Dienstherr im Rahmen seines weiten verwaltungspolitischen Ermessens, ohne dabei auf zwingende dienstliche Gründe beschränkt zu sein. (Plog/Wiedow, Bundesbeamtenengesetz 2009, Stand November 2019, zu § 46 BBG Rn. 71 ff.)

- (3) Anhörung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach § 28 VwVfG i. V. m. § 1 BremVwVfG 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 Abs. 1 und 2 BremBG für die Ernennung zuständigen Behörde an die Beamtin oder den Beamten, sich erneut in das Beamtenverhältnis berufen zu lassen und die Ernennungsurkunde entgegenzunehmen (BVerwG, Beschluss vom 02. Juni 1980 - 2 B 2/80 -, juris). Die

Aufforderung muss die Art des Beamtenverhältnisses, das übertragene Amt und den Ort der Ernennung bezeichnen.

Die vorgenannte Aufforderung stellt nach dem Beschluss des BVerwG vom 19.06.2000, BVerwGE 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 Nr. 2 BremBG als Dienstvergehen und führt nach § 72 Satz 1 BremBeamtVG zum Verlust der Versorgungsbezüge.

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

Wortlaut der Urkunde:

„(...)“
ernennt
Herrn/Frau Mustermann
unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
zur/zum (Amtsbezeichnung des zuletzt innegehabten statusrechtlichen Amtes)
„(...)“

14.2.4. Verfahren bei Veranlassung durch die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten

Nach § 29 Abs. 1 BeamtStG i.V.m. § 43 Abs. 1 BremBG kann die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit selbst die Reaktivierung beantragen, sofern dies innerhalb der Fünf-Jahres-Frist nach Eintritt in den Ruhestand erfolgt. Die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nach § 44 BremBG nachzuweisen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann nach § 29 Abs. 5 Satz 2 BeamtStG eine ärztliche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach § 29 Abs. 1 BeamtStG 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 (OVG Münster, Beschluss vom 13.07.2009, -6 B 552/09 -, Urteil vom 04. November 2015, – 6 A 208/12 -, 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

von der Beamtin oder 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 einer Beamtin oder 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 (BVerwG, Urteil vom 13.08.2008, – 2 C 41/07 –, juris). 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 (BVerwG, Urteil vom 13. August 2008, – 2 C 41/07 –, a.a.O., Urteil vom 25. Juni 2009, - 2 C 68/08 –, juris). Den Dienstherrn trifft für das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe die Darlegungs- und Beweislast (BVerwG, Urteil vom 25. Juni 2009, – 2 C 68/08, a.a.O.).

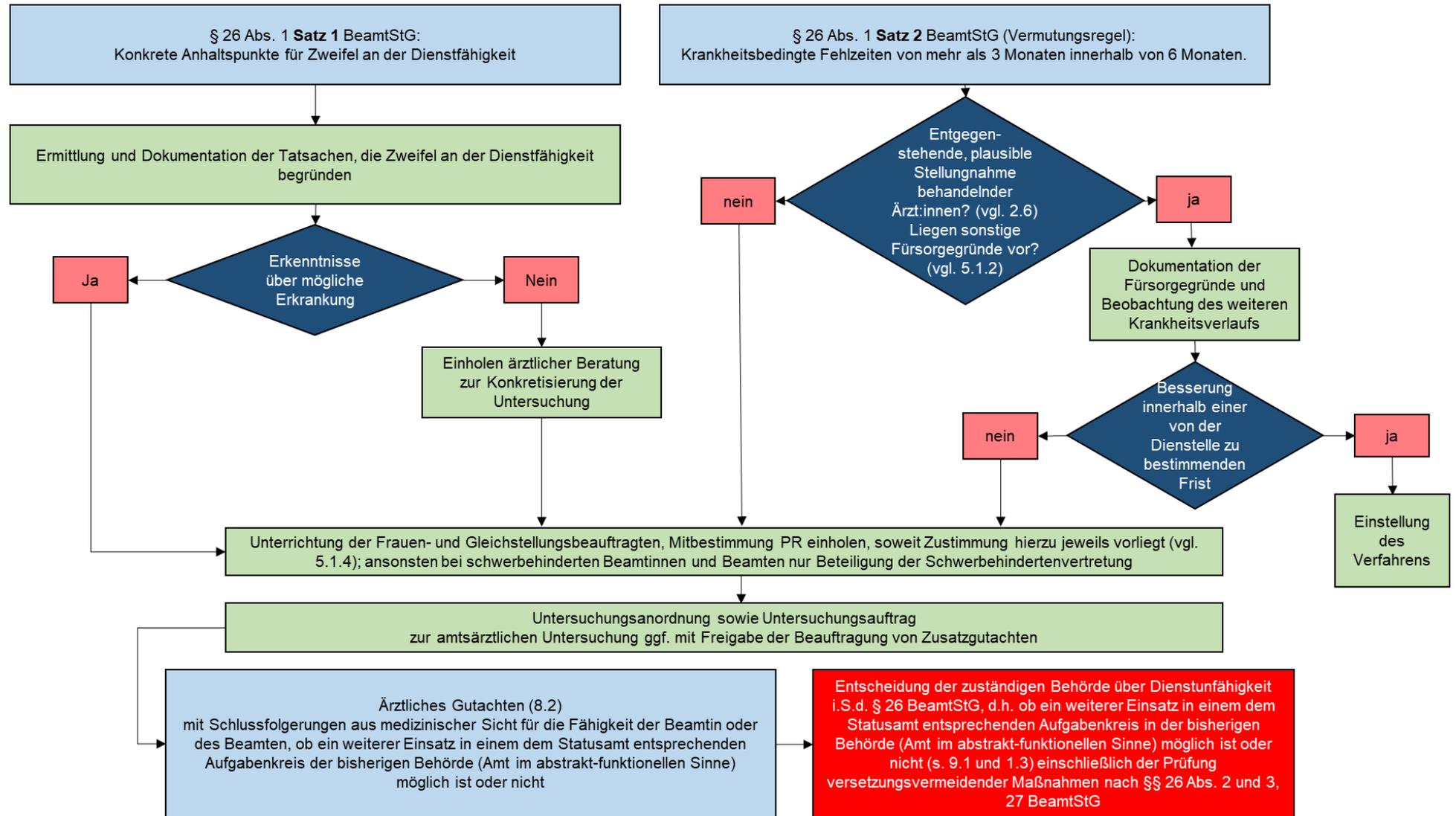
15. Berichtswesen

Das Gesundheitsamt Bremen betreut das Berichtswesen und informiert die Ressorts entsprechend. Dies beinhaltet auch eine Rückmeldung über die Konsequenzen aus den erfolgten Gutachten.

Abkürzungsverzeichnis

BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BInPersVG	Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
BremBesG	Bremisches Besoldungsgesetz
BremBeamtVG	Bremisches Beamtenversorgungsgesetz
BremDG	Bremisches Disziplinalgesetz
BremVfVfG	Bremisches Verwaltungsverfahrensgesetz
BremPVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
GKÖD	Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
OVG	Oberverwaltungsgericht
SGB IX	Sozialgesetzbuch, 9. Buch
PAVwV	Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten
StGB	Strafgesetzbuch
VG	Verwaltungsgericht

Anlage 1: Ablauf amtsärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit



Anlage 2: Muster-Untersuchungsanordnung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BeamStG (siehe Ziffer [5.1.1](#))

Dienststelle

An

Herr / Frau....

Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) i.V.m. § 41 Bremisches Beamtengesetz (BremBG)

Sehr geehrte/-r Frau/Herr ...

Es bestehen Zweifel an Ihrer allgemeinen Dienstfähigkeit. Es soll daher im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung geprüft werden, ob Sie aus gesundheitlichen Gründen dauernd unfähig sind, Ihre Amtspflichten zu erfüllen (§ 26 Absatz 1 Satz 1 BeamStG).

Die Zweifel bestehen aus folgenden Gründen:

(Hier einfügen: Benennung tatsächlicher Umstände (konkrete Ereignisse oder Vorfälle), die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte sei dienstunfähig. Der / dem Betroffenen bekannte Umstände müssen so umschrieben sein, dass für diese / diesen ohne weiteres erkennbar ist, welcher Vorfall oder welches Ereignis zur Begründung der Aufforderung herangezogen wird. Darüber hinaus: bisheriger Krankheitsverlauf

- ggf. Zeitraum der aktuellen Krankschreibung
- geführte Mitarbeitergespräche
- Auswirkungen der Erkrankung auf die Fähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten (von der Dienstbehörde beobachtete gesundheitsbezogene Leistungseinschränkungen in Absprache mit dem Vorgesetzten)
- arbeitsmedizinische Untersuchungen
- privatärztliche Atteste
- Ggf. bereits durchgeführte Therapie- und Rehabilitationsmaßnahmen
- sonstige zur Erhaltung der Dienstfähigkeit durchgeführte Maßnahmen und ihre Wirkungen.

Fehlzeiten, unterhalb der Grenze des § 26 Absatz 1 Satz 2 BeamStG können bei einer Untersuchungsanordnung nach § 26 Absatz 1 Satz 1 BeamStG herangezogen werden, wenn angesichts dieser die Dienstunfähigkeit des Beamten naheliegt.)

In den vergangenen Jahren hatten Sie häufig krankheitsbedingte Fehlzeiten. Insgesamt waren Sie im Jahr *(einfügen)* an *(Anzahl Tage einfügen)* Arbeitstagen und im Jahr *(einfügen)* an *(Anzahl Tage einfügen)* Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend *(Satz nicht aufnehmen, soweit nicht zutreffend)*.

Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, soweit keine versetzungsvermeidenden Maßnahmen möglich sind (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG). In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer noch anderweitig verwendbar ist (§ 26 Absatz 1 Satz 3 BeamStG) oder begrenzt dienstfähig ist (§ 27 BeamStG).

Ich fordere Sie hiermit auf, sich zur Klärung Ihres Gesundheitszustandes ärztlich untersuchen zu lassen.

Mit Schreiben vom (*Datum des Schreibens einfügen*) habe ich das/den/die (*beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*) mit der ärztlichen Untersuchung beauftragt. Der Untersuchungsauftrag ist diesem Schreiben zu Ihrer Information angefügt.

Das/der/die (*einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst*) wird sich diesbezüglich mit Ihnen schriftlich in Verbindung setzen und ggf. einen Termin für die ärztliche Untersuchung vereinbaren.

Sofern Sie aus zwingenden dienstlichen Gründen den Termin nicht wahrnehmen können, bitte ich Sie, mir dies unverzüglich unter Nennung der Hinderungsgründe und unter Vorlage eines ärztlichen Attests mitzuteilen. Bitte informieren Sie gleichzeitig das/den/die (*mit der Untersuchung beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*).

Bitte stellen Sie dem/der (*einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst*) zur Verfahrensvereinfachung und –beschleunigung die ggf. in Ihrem Besitz befindlichen und aussagefähigen ärztlichen Unterlagen zur Verfügung und erklären Sie das Einverständnis zu deren Verwendung.

Sollten Sie die Schwerbehinderten-Eigenschaft besitzen oder beantragt und mir noch nicht gemeldet haben, empfehle ich Ihnen, mir entsprechende Nachweise (Bescheid der zuständigen Behörde, Kopie der Vor- und Rückseite des Schwerbehindertenausweises) zuzuleiten. Ich werde dann die Schwerbehindertenvertretung beteiligen.

Entbinden Sie die behandelnden Ärztinnen oder Ärzte, die zur Klärung ihrer Dienstfähigkeit beitragen können, gegenüber dem beauftragten ärztlichen Dienst von der Schweigepflicht, um eine evt. Kontaktaufnahme durch das/den/die (*einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst*) zu ermöglichen. Dies dient u.a. der ggf. notwendigen Anforderung ergänzender ärztlicher Unterlagen.

Das amtsärztliche Gutachten soll eine Aussage dazu treffen, ob Sie anderweitig verwendet oder geringerwertig beschäftigt werden können oder ob die Aussicht besteht, dass Sie innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig sind. Im Rahmen der Untersuchung wird zudem festgestellt, ob bei Ihnen eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG vorliegt. Dies ist der Fall, wenn Sie unter Beibehaltung Ihres Amtes Ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können.

Für die Klärung Ihres Gesundheitszustandes sind folgende ärztliche Untersuchungen erforderlich: (*hier Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung in ihren Grundzügen darstellen; ggf. vor Erlass der Untersuchungsordnung sachkundige ärztliche Beratung einholen, z.B. bei den Ärztinnen und Ärzten des Zentrums für Gesunde Arbeit bei der Performa Nord oder des amtsärztlichen Dienstes*).

Ergeben sich aus der ärztlichen Untersuchung nähere Hinweise auf weitere erforderliche Untersuchungen, so wird das/der/die (*beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*) die erforderlichen Untersuchungen beauftragen und Ihnen diese einschließlich der Untersuchungstermine schriftlich mitteilen. Ich fordere Sie auf, sich auch diesen zusätzlich erforderlichen ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen. Für Verhinderungsgründe gilt das oben zu dem Ersttermin ausgeführte.

Ich weise Sie vorsorglich darauf hin, dass Sie aufgrund des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses als Beamtin oder Beamter (*unzutreffendes streichen*) verpflichtet sind, bei der Feststellung Ihres Gesundheitszustandes mitzuwirken. Im Fall einer ungerechtfertigten, schuldhaften Weigerung, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, kann der für Sie ungünstige Rückschluss auf eine Dienstunfähigkeit gezogen werden; darüber hinaus stellt dies ein Dienstvergehen dar, das disziplinarrechtlich geahndet werden kann.

Das ärztliche Gutachten wird mir von dem/der (*beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*) für die weitere Entscheidung über Ihre Dienstfähigkeit zugeleitet und in einem geschlossenen Umschlag zu Ihrer Personalakte genommen. Sie werden ebenfalls eine Ausfertigung des Gutachtens durch den/die (*beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*) erhalten.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Unterschrift

Anlage (Untersuchungsauftrag)

Anlage 3: Muster-Untersuchungsanordnung bei sog. **vermuteter Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 S. 2 BeamStG (siehe Ziffer [5.1.2](#))**

Dienststelle

An

Herr / Frau....

Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung gem. § 26 Abs. 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) i.V.m. § 41 Bremisches Beamtengesetz (BremBG)

Sehr geehrte/-r Frau/Herr ...

Es bestehen Zweifel an Ihrer allgemeinen Dienstfähigkeit. Es soll daher im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung geprüft werden, ob Sie aus gesundheitlichen Gründen dauernd unfähig sind, Ihre Amtspflichten zu erfüllen (§ 26 Absatz 1 Satz 1 BeamStG).

Die Zweifel bestehen aus folgenden Gründen:

Sie sind innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten (*Zeitraum einfügen*) infolge Erkrankung insgesamt mehr als drei Monate dienstunfähig gewesen:

Zeitraum der jeweiligen Erkrankung:

ggf. AU-Bescheinigung:

...

Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, soweit keine versetzungsvermeidenden Maßnahmen möglich sind (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG). In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer noch anderweitig verwendbar ist (§ 26 Absatz 1 Satz 3 BeamStG) oder begrenzt dienstfähig ist (§ 27 BeamStG).

Ich fordere Sie hiermit auf, sich zur Klärung Ihres Gesundheitszustandes ärztlich untersuchen zu lassen.

Mit Schreiben vom (*Datum des Schreibens einfügen*) habe ich das/den/die (*beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*) mit der ärztlichen Untersuchung beauftragt. Der Untersuchungsauftrag ist diesem Schreiben zu Ihrer Information angefügt.

Das/der/die (*einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst*) wird sich diesbezüglich mit Ihnen schriftlich in Verbindung setzen und ggf. einen Termin für die ärztliche Untersuchung vereinbaren.

Sofern Sie aus zwingenden Gründen den Termin nicht wahrnehmen können, bitte ich Sie, mir dies unverzüglich unter Nennung der Hinderungsgründe und unter Vorlage eines ärztlichen Attests mitzuteilen. Bitte informieren Sie gleichzeitig den/die (*mit der Untersuchung beauftragten ärztlichen Dienst einfügen*).

Bitte stellen Sie dem/der (*einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst*) zur Verfahrensvereinfachung und –beschleunigung die ggf. in Ihrem Besitz befindlichen und aussagefähigen ärztlichen Unterlagen zur Verfügung und erklären Sie das Einverständnis zu deren Verwendung.

Sollten Sie die Schwerbehinderten-Eigenschaft besitzen oder beantragt und mir noch nicht gemeldet haben, empfehle ich Ihnen, mir entsprechende Nachweise (Bescheid der zuständigen Behörde, Kopie der Vor- und Rückseite des Schwerbehindertenausweises, Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung) zuzuleiten. Ich werde dann die Schwerbehindertenvertretung beteiligen.

Entbinden Sie die behandelnden Ärztinnen oder Ärzte, die zur Klärung ihrer Dienstfähigkeit beitragen können, gegenüber dem beauftragten ärztlichen Dienst von der Schweigepflicht, um eine evt. Kontaktaufnahme durch das/den/die *(einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst)* zu ermöglichen. Dies dient u.a. der ggf. notwendigen Anforderung ergänzender ärztlicher Unterlagen.

Das amtsärztliche Gutachten soll eine Aussage dazu treffen, ob Sie anderweitig verwendet oder geringerwertig beschäftigt werden können oder ob die Aussicht besteht, dass Sie innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig sind. Im Rahmen der Untersuchung wird zudem festgestellt, ob bei Ihnen eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG vorliegt. Dies ist der Fall, wenn Sie unter Beibehaltung Ihres Amtes Ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können.

Die Untersuchung Ihres Gesundheitszustandes umfasst üblicherweise Anamnesegespräch und in Abhängigkeit von dem, bei Ihnen vorliegenden, Krankheitsbild eine körperliche und / oder psychische Untersuchung sowie evt. eine Laboruntersuchung. Ergeben sich aus dieser ärztlichen Untersuchung nähere Hinweise auf weitere erforderliche Untersuchungen, so wird das/der/die *(beauftragten ärztlichen Dienst einfügen)* die erforderlichen Untersuchungen beauftragen und Ihnen diese einschließlich der Untersuchungstermine schriftlich mitteilen. Ich fordere Sie auf, sich auch diesen zusätzlich erforderlichen ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen. Für Verhinderungsgründe gilt das oben zu dem Ersttermin ausgeführte.

Ich weise Sie vorsorglich darauf hin, dass Sie aufgrund des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses als Beamtin oder Beamter *(unzutreffendes streichen)* verpflichtet sind, bei der Feststellung Ihres Gesundheitszustandes mitzuwirken. Im Fall einer ungerechtfertigten, schuldhaften Weigerung, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, kann der für Sie ungünstige Rückschluss auf eine Dienstunfähigkeit gezogen werden; darüber hinaus stellt dies ein Dienstvergehen dar, das disziplinarrechtlich geahndet werden kann.

Das ärztliche Gutachten wird mir von dem/der *(beauftragten ärztlichen Dienst einfügen)* für die weitere Entscheidung über Ihre Dienstfähigkeit zugeleitet und in einem geschlossenen Umschlag zu Ihrer Personalakte genommen. Sie werden ebenfalls eine Ausfertigung des Gutachtens durch das/den/die *(beauftragten ärztlichen Dienst einfügen)* erhalten.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Unterschrift

Anlage (Untersuchungsauftrag;)

Anlage 4: Untersuchungsauftrag

Dienststelle, Anschrift

Bremen,

Ansprechpartner/-in:

Tel.:

E-Mail:

An

Ärztliche Begutachtung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 **Satz 1** BeamtStG i.V.m. §§ 41, 44 BremBG

Ärztliche Begutachtung nach § 26 Abs. 1 **Satz 2** BeamtStG i.V.m. §§ 41, 44 BremBG
(**Vermutungsregel**)

Sehr geehrte Damen und Herren,

unter Bezugnahme auf die Verfahrenshinweise bei Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten vom 10. März 2020 wird um Erstellung eines ärztlichen Gutachtens gebeten, da Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin/des Beamten bestehen.

Sofern aus medizinischer Sicht zur Klärung der Dienstfähigkeit weitere Zusatzgutachten erforderlich sein sollten, bitte ich diese zu veranlassen und mich darüber einschließlich der beabsichtigten Terminierung zu benachrichtigen. Soweit es aus medizinischer Sicht für die Erstellung eines Zusatzgutachtens geboten sein sollte, dass sich die Beamtin oder der Beamte hierfür stationär beobachten lässt, so teilen Sie mir dies bitte mit, damit ich eine gesonderte Beauftragung und Anordnung der Untersuchung veranlassen kann.

Im Einzelnen werden folgende Angaben zur Person und zum Sachverhalt mitgeteilt:

1. Name, Geburtsdatum und Personalnummer der zu untersuchenden Person:

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Personalnummer:

2. Dienst- und Amtsbezeichnung der zu untersuchenden Person:

3. Kontaktdaten der zu untersuchenden Person

Privatanschrift:

Telefonnummer:

4. Angaben zum konkret-funktionellen Amt (Dienstposten) der betroffenen Person

(Welche Tätigkeiten übt die Beamtin/der Beamte aus = Beschreibung des konkret-funktionellen Amtes? (stichwortartige Beschreibung ggf. um Ergänzung eines Auszugs aus dem Geschäftsverteilungsplan, Hinweise auf besondere zusätzliche Aufgaben, bei Lehrpersonal Stundenplan, Beschreibung einer vom statusrechtlichen Amt abweichenden Verwendung, Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, Abordnung))

5. Angaben zum abstrakt-funktionellen Amt der betroffenen Person

(Welche ggf. weiteren Tätigkeiten sind prägend für das Amt im abstrakt-funktionelle Sinne, das der Beamte oder die Beamtin gerade innehat (z.B. das Amt als Oberamtsrat bei einer bestimmten Behörde ohne Beschränkung auf einen bestimmten Dienstposten)? Z.B. Typische Tätigkeiten innerhalb dieses Amtes, allgemeine Anforderungen (körperlicher und geistiger Art) zur ordnungsgemäßen Dienstaussübung)

6. Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit der betroffenen Person

(Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit (ggf. Angabe von in Anspruch genommenen Anrechnungen, Ermäßigungen und Freistellungen wie Alters- oder Schwerbehindertenermäßigung, vorübergehend herabgesetzte Dienstfähigkeit bei Eingliederungen, begrenzter Dienstfähigkeit, Beurlaubungen, besonderen Belastungen))

7. Anlass für die Begutachtung der betroffenen Person

- Antrag der Beamtin/ des Beamten
- Veranlassung der/ des Dienstvorgesetzten
- Nachuntersuchung gem. § 29 Abs. 5 S. 1 BeamtStG i.V.m. § 43 Abs. 2 BremBG
- Nachuntersuchung gem. § 29 Abs. 5 S. 2 BeamtStG i.V.m. § 43 Abs. 1 BremBG

8. Angaben zu beobachteten Leistungseinschränkungen und ggf. zu durchgeführten entlastenden Maßnahmen

(Insbesondere ist auf etwaige besondere physische und psychische Belastungen hinzuweisen, denen die Beamtin oder der Beamte im Dienst ausgesetzt ist).

9. Angaben zu Zeiträumen und Umfang von krankheitsbedingten Fehlzeiten

(Hier sind nur Angaben zu den Fehlzeiten zu machen, soweit diese für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind; Hinweis, ob die Beamtin/der Beamte aktuell dienstunfähig erkrankt ist.)

10. Angaben zu Kontaktaufnahmen zum Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) und/oder zu den Integrationsfachdiensten (IFD)

(Zu welchen Diensten wurde Kontakt aufgenommen und welche daraus resultierenden Maßnahmen zur Abwendung drohender Dienstunfähigkeit wurden bereits durchgeführt?)

11. Angaben zu Rehabilitationsmaßnahmen

(hier sind nur Angaben zu machen, soweit diese Daten für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind.)

12. Angaben zu sonstigen Maßnahmen

(Welche sonstigen Maßnahmen hat die Dienststelle bisher besprochen, welche davon ergriffen, um die Beamtin/den Beamten zu unterstützen und ihre/seine Dienstfähigkeit zu erhalten? (Beispiele: Mitarbeitergespräche, Wiedereingliederung, Betriebliches Eingliederungsmanagement))

13. Angaben zu dokumentierten Konflikten am Arbeitsplatz

(Gibt es dokumentierte Konflikte am Arbeitsplatz; hat es Maßnahmen zu deren Bewältigung gegeben? Wenn ja welche?)

14. Angaben zu einer vorliegenden Schwerbehinderung/Gleichstellung der betroffenen Person

Schwerbehinderung / Anerkannte Gleichstellung

Grad der Behinderung: %

Beginn:

Anerkannte Nachteilsausgleiche (ggf. konkret benennen):

15. Anlassbezogene ärztliche Befunde; ggf. weitere Auszüge oder Auskünfte aus der Personalakte

(hier ggf. Anlagen benennen)

16. Art der Untersuchung (nur bei Untersuchungen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG angeben!)

- allgemeinmedizinische Untersuchung
- Innere Medizin
- Orthopädie
- Psychiatrie/ Psychotherapie

17. Beauftragung ggf. erforderlicher Zusatzbegutachtungen

- Sofern aus ärztlicher Sicht eine fachärztliche Zusatzbegutachtung für erforderlich gehalten wird, erstreckt sich dieser Untersuchungsauftrag auf die jeweilige Zusatzbegutachtung.

Bei Bedarf können Sie weitere Informationen und Auskünfte aus der Personalakte erhalten. Soweit diese nicht ausreichen, kann die Personalakte eingesehen werden (§ 89 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 BremBG).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

(Unterschrift Dienstvorgesetzte/-r)

Anlagen

Anlagen

Anlage 5: Ärztliches Gutachten nach § 44 BremBG

(Hier Kopfbogen des zuständigen Gesundheitsdienstes und die Adressatin bzw. den Adressaten des Gutachtens angeben)

Ärztliches Gutachten

Über (Name, Vorname, Amtsbezeichnung der Beamtin/ des Beamten)

Geburtsdatum:

Adresse:

Datum und Zeichen Ihres Gutachtenauftrages:

Untersuchungsanlass:

Begutachtung zur Frage der Dienst(un)fähigkeit

Untersuchungsdatum:

Dienstliche Tätigkeit zum Zeitpunkt der Begutachtung:

1. Lagen bei der Untersuchung Fremdbefunde vor?

nein

ja (Falls ja, Angabe der Fachrichtung und Datum der Stellungnahme)

2. Waren diese Fremdbefunde entscheidungsrelevant?

ja

nein

entfällt

3. War aus amtsärztlicher Sicht eine Zusatzuntersuchung erforderlich?

nein

ja (Falls ja, Angabe der Fachrichtung und Datum der Stellungnahme)

Es wurde folgendes festgestellt:

4. Zusammenfassende Untersuchungsergebnisse:

5. Bestehen aufgrund aller vorliegenden Untersuchungsergebnisse Leistungseinschränkungen?

nein, bzw. keine erheblichen

ja. Welche Auswirkungen haben diese auf die dienstliche Tätigkeit?

6. Ist das berufliche Leistungsvermögen dadurch herabgesetzt oder aufgehoben?

nein/bzw. nicht über das altersentsprechende Maß hinausgehend

nein, sofern am Arbeitsplatz bestimmte Voraussetzungen gegeben sind (siehe Punkt 8).

ja, herabgesetzt

ja, erheblich herabgesetzt

ja, aufgehoben

7. Für welchen Zeitraum ist hierdurch das berufliche Leistungsvermögen herabgesetzt oder aufgehoben?

entfällt

vorübergehend, für eine begrenzte Zeit (derzeit oder phasenhaft wiederkehrend)

langanhaltend, aber besserungsfähig

dauerhaft

8. Ist die Beamtin/der Beamte z. Z. in der Lage, auf dem bisherigen Arbeitsplatz Dienst zu verrichten?

ja

ja, mit Einschränkungen (Beispiele: Kein Publikumsverkehr, Unterbrechungen erforderlich, Arbeiten ohne Zeitdruck, Reduzierung der Arbeitszeit, Unterricht nur in bestimmten Klassen)

nein

9. Ist die Beamtin/der Beamte gesundheitlich in der Lage, in einem anderen Tätigkeitsbereich eingesetzt zu werden?

entfällt

ja

nein (siehe Punkt 5 und 6)

10. Sind zur Verbesserung oder Wiederherstellung des beruflichen Leistungsvermögens Behandlungsmaßnahmen erfolgversprechend?

entfällt

ambulante Behandlung

stationäre Behandlung

Reha-Maßnahme

sonstiges

stufenweise Wiedereingliederung

keine (therapeutische Möglichkeiten ausgeschöpft/keine konkreten Empfehlungen möglich)

11. Ist es wahrscheinlich, dass innerhalb der nächsten sechs Monate das Leistungsvermögen wesentlich gesteigert wird?

entfällt

ja

nein

12. Wird eine Nachuntersuchung für sinnvoll gehalten?

ja, in

nein

Ort, Datum

Unterschrift Gutachterin/Gutachter

Kopie der begutachteten Beamtin/ dem begutachteten Beamten übersandt/übergeben:

ja

nein

Anlage 6 Merkblatt für Ärztinnen und Ärzte / Gutachterinnen und Gutachter

Begutachtung der Dienstfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten nach § 26 BeamStG i.V.m. § 41 BremBG

1. Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“

Vor einer Versetzung der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hat die Dienststelle zu prüfen, ob eine Verwendung auf einem anderen Dienstposten oder eine eingeschränkte Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit, d.h. mit reduzierter Arbeitszeit (mindestens mit einem Anteil von 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - derzeit 40 Wochenstunden), in Frage kommt. Erst als letztes Mittel ist die Zurruesetzung zu prüfen. Ziel ist es, Frühpensionierungen nach Möglichkeit nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ zu vermeiden. Rechtsgrundlagen hierfür sind §§ 26 ff. Beamtenstatusgesetz (BeamStG) und 41 ff. Bremisches Beamtengesetz (BremBG).

2. Inhalt des Gutachtens

Mit dem von Ihnen zu erstellenden Gutachten nehmen Sie bitte entsprechend der [Anlage 5](#) Stellung, da die Dienststelle die Dienstfähigkeit aus medizinischer Sicht nicht beurteilen kann. Bitte beantworten Sie die Fragen sorgfältig. Das vermeidet für alle Beteiligten aufwändige Nachfragen.

Das Gutachten muss die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die Entscheidung über die Zurruesetzung erforderlich ist. Dies betrifft sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, d.h. die in Bezug auf die Beamtin oder den Beamten erhobenen Befunde, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit der Beamtin oder des Beamten, ihren oder seinen dienstlichen Anforderungen weiter zu genügen.

Ihre ärztliche Stellungnahme im Dienstunfähigkeitsverfahren soll der zuständigen Dienststelle die Entscheidung darüber ermöglichen, ob die Beamtin oder der Beamte zur Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG) oder eine eingeschränkte Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamStG) in Betracht kommt. Die Dienststelle soll einschätzen können, welche Folgerungen ggf. aus einer bestehenden Dienstunfähigkeit zu ziehen sind (etwa: Reduzierung der Arbeitszeit, Übertragung eines anderen Amtes derselben, einer entsprechenden gleichwertigen oder einer anderen Laufbahn oder Versetzung in den Ruhestand).

Besonders in den Fällen einer Untersuchungsanordnung nach § 26 Absatz 1 Satz 2 BeamStG (sog. erleichterte Feststellung oder auch Vermutungsregel) sind die Feststellungen in Ihrer Stellungnahme für die Dienststelle von Bedeutung. Denn dort beschränken sich die Kenntnisse der Dienststelle lediglich auf den Umstand, dass die Beamtin oder der Beamte bestimmte Fehlzeiten infolge Krankheit aufweist

Die Frage nach der dienstlichen Weiterverwendung der Beamtin oder des Beamten sollte eine deutliche Aussage zum tatsächlichen (Rest)-Leistungsvermögen in Bezug auf die dargestellten Anforderungen der tatsächlich vorhandenen Dienstposten treffen. Aussagen wie: *„Solange der Beamte eine Tätigkeit ausübt, bei der er keine Verantwortung hat, bei der er keinen Kontakt zu Kunden oder Kollegen hat, bei welchem er nicht in Wechseldiensten tätig wird, besteht ein theoretisches Restleistungsvermögen von ...“* sind in der Regel für die Dienststellen nicht umsetzbar. Aussagen, die Einsatzmöglichkeiten für ganze Bereiche pauschal verneinen, z.B. *„eine Tätigkeit im X-Ressort (einschließlich des nachgeordneten Bereichs) ist nicht mehr möglich“* sind nachvollziehbar zu begründen.

Zugleich muss das Gutachten der Beamtin oder dem Beamten ermöglichen, sich mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen bzw. mit der darauf beruhenden Entscheidung der Dienststelle auseinanderzusetzen und sie ggf. substantiiert anzugreifen. Deshalb darf sich das Gutachten nicht auf die bloße Mitteilung des Untersuchungsergebnisses und eines Entscheidungsvorschlags beschränken, sondern muss die für die Meinungsbildung des Gutachters wesentlichen Entscheidungsgrundlagen erkennen lassen. Verweise auf an anderer Stelle erhobene Befunde bzw. formulierte Bewertungen sind dabei zulässig, wenn deutlich wird, in welchem Umfang sich die Gutachterin oder der Gutachter ihnen anschließt. Wie detailliert eine ärztliche Stellungnahme danach jeweils sein muss, enthält sich einer verallgemeinerungsfähigen Aussage. Entscheidend kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles an (BVerwG, Beschluss vom 20. Januar 2011 - 2 B 2/10 -, juris Rn. 5 sowie Beschluss vom 13. März 2014 - 2 B 49/12 -, juris Rn. 9). Ergänzend wird an dieser Stelle auf die Ausführungen in Ziffer 8.2 der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit verwiesen.

Die [Anlage 5](#) ist an die Dienststelle zurückzusenden.

3. Hinweise zur Schweigepflicht:

Gemäß § 44 Absatz 2 BremBG haben Sie insoweit eine gesetzliche Mitteilungspflicht und Offenbarungsbefugnis gegenüber der Dienststelle. Es bedarf hierfür keiner Entbindung von der Schweigepflicht durch die Beamtin oder den Beamten. Die Beamtin oder der Beamte werden von der Dienststelle über die fehlende Erforderlichkeit der Schweigepflichtentbindungserklärung informiert. Das ärztliche Gutachten ist in einem gesonderten Umschlag an

die Dienststelle zu übersenden und der Beamtin oder dem Beamten ein Doppel hiervon zu übermitteln. Die Untersuchungsdokumentation verbleibt bei Ihnen.

4. Hinweise gegenüber der Beamtin oder dem Beamten:

Vor Beginn der Untersuchung müssen Sie die Beamtin oder den Beamten auf den Zweck der Untersuchung und Ihre Mitteilungspflicht gegenüber der Dienststelle hinweisen. Sollten Einwände während der laufenden Erstellung des Gutachtens geltend gemacht werden, ist der beauftragenden Stelle mitzuteilen, dass der Auftrag zwar bearbeitet, aber ein Abschluss aus nicht Ihnen zuzurechnenden Gründen nicht möglich war.

5. Abstimmung des Untersuchungstermins:

Teilen Sie der Dienststelle bitte den Termin für die Begutachtung mit. Bitte informieren Sie die Dienststelle, wenn es erforderlich wird, den Termin zu verschieben.

6. Sonstige Hinweise:

Kosten für das Gutachten und ggf. erforderliche zusätzliche Gutachten trägt grundsätzlich die Dienststelle.

Sie stellen den Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten fest und bewerten diesen medizinisch. Die Entscheidung über die Dienstfähigkeit trifft allein die Dienststelle. Sie werden ausschließlich als sachverständiger Helfer bzw. sachverständige Helferin tätig, um den zuständigen Stellen diejenige Fachkenntnis zu vermitteln, die für deren Entscheidung erforderlich ist

Anlage 7: Verfahren der Prüfung versetzungsvermeidender Maßnahmen nach § 26 BremBG

1. Allgemeines

Dienstunfähigkeit liegt bei derjenigen / demjenigen vor, die / der aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund ihres / seines körperlichen Zustandes dauerhaft unfähig ist, die dienstlichen Pflichten zu erfüllen (siehe Ziffer 1.3 der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit)

§ 26 Abs. 1 BeamtStG begründet jedoch die Pflicht des Dienstherrn nach einer anderweitigen Verwendung zu suchen. Die Möglichkeiten einer solchen anderweitigen Verwendung werden in § 26 Abs. 2 BeamtStG beschrieben. Ist keine anderweitige Verwendung möglich, ist noch die Möglichkeit der Übertragung einer geringerwertigen aber für die Beamtin oder den Beamten zumutbaren Tätigkeit nach § 26 Abs. 3 BeamtStG zu prüfen (vgl. Ziffer 10.3 der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit).

Sind weder eine anderweitige Verwendung noch die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit möglich, so kommt noch die Weiterbeschäftigung mit reduziertem aber mindestens hälftigem Stundenumfang (begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG, vgl. Ziffer 10.4 der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit) in Frage. Zur Rangfolge der Umsetzung der versetzungsvermeidenden Maßnahmen siehe auch Ziffer 10.1 sowie Anlage 8 der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit.

Untenstehend wird das Verfahren für die Suche einer anderweitigen, amtsangemessenen, Verwendung sowie die Suche nach einer geringerwertigen aber zumutbaren Tätigkeit beschrieben.

Als Konsequenz aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG), Beschluss 2 C 37/13 vom 19.03.2015 und des Oberverwaltungsgerichts Bremen (OVG), Beschluss 2 A 182/12 sowie 2 LB 116/14 vom 22.04.2015 sind strenge Maßstäbe bei der Versetzung von dienstunfähigen und teildienstunfähigen Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand anzulegen. Bei der Frage einer anderweitigen Verwendung nach § 26 BeamtStG – (siehe Anlage 7) ist dem Grundsatz „Weiterverwendung vor Ruhestand“ Rechnung zu tragen. Wird bei der Suche nach einer Weiterverwendungsmöglichkeit ein geeigneter freier Dienstposten gefunden, so ist die oder der Betroffene dahin zu versetzen bzw. abzuordnen. Die Suche darf sich dabei nicht auf ein bloßes Anfragen freier Stellen beschränken, vielmehr sind konkrete, dialogische Bemühungen erforderlich. Der Dienstherr muss durch das von ihm selbst zu gestaltende Verfahren sicherstellen, dass innerhalb der Verwaltung eine „hinreichend ernsthafte und nachdrückliche“ Suche erfolgt; Zweifel, ob die Suche den gesetzlichen Anforderungen entsprochen hat, gehen zulasten des Dienstherrn (BVerwG, Beschl. 2 C 37/13 v. 19.3.2015).

Die Suchpflicht besteht im Einzelfall nicht, wenn ihr Zweck von vornherein nicht erreicht werden kann. Dies ist anzunehmen, wenn die Erkrankung der Beamtin oder des Beamten von solcher Art oder Schwere ist, dass sie oder er für sämtliche Dienstposten der betreffenden oder einer anderen Laufbahn, in die die Beamtin oder der Beamte wechseln könnte, ersichtlich gesundheitlich ungeeignet ist (BVerwG 2 C 16/12 vom 30.10.2013).

Eine anderweitige Verwendung ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn der Arbeitsplatz nicht leistungsgerecht ist (am Maßstab der amtsärztlichen Stellungnahme) oder der Aufwand, der mit einem Laufbahnwechsel einhergeht, dem Dienstherrn nicht zugemutet werden kann. Dabei kann nicht unbedingt auf die fehlenden Fachkenntnisse abgestellt werden, da davon auszugehen ist, dass die Beamtin oder der Beamte diese auch während der Unterweisung bzw. im Einzelfall auch im Rahmen einer Umschulung erwerben kann.

2. Ablauf der Prüfung versetzungsvermeidender Maßnahmen

a) Vorab: Innerhalb der Beschäftigungsdienststelle

Die Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten nach § 26 BeamtStG orientiert sich am abstrakt-funktionellen Amt, d.h. an dem Aufgabenkreis innerhalb einer Behörde, der dem jeweiligen Statusamt der betroffenen Beamtinnen und Beamten zugeordnet ist. Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 BeamtStG kann also nicht vorliegen, wenn die Beamtin oder der Beamte noch amtsangemessen in der bisherigen Behörde leistungsgerecht eingesetzt werden kann. Im Vorfeld der Prüfung der versetzungsvermeidenden Maßnahmen nach § 26 Abs. 2 und 3 BeamtStG ist also zunächst innerhalb der bisherigen Beschäftigungsdienststelle zu prüfen, ob ein geeigneter Dienstposten zur Verfügung steht.

b) Innerhalb des Ressorts

Das zuständige Ressort hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches zu prüfen, ob eine Verwendungsmöglichkeit besteht. Sollte eine Verwendungsmöglichkeit auch hier verneint werden, ist der Vorgang (inklusive der Personal- und Nebenakten, dem amtsärztlichen Gutachten sowie einer Übersicht über den bisherigen beruflichen Werdegang der Beamtin oder des Beamten) an den Senator für Finanzen - Referat 33 - Personalentwicklung, Diversity-Management, Gesundheitsmanagement, Stellenausschreibungen und Personalvermittlung, Nachwuchskräfte, Zuständige Stelle - zur ressortübergreifenden Verwendungsprüfung zu übermitteln; die erfolglose Prüfung der ressortinternen Verwendung ist dem Senator für Finanzen in geeigneter Weise nachzuweisen.

Ist der Senator für Finanzen nach Prüfung der Auffassung, dass eine adäquate Verwendung in dem abgebenden Ressort möglich ist, wird das Ressort aufgefordert, die Beamtin oder den Beamten dort einzusetzen. Sollte das Ressort die Übertragung des Dienstpostens auf die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten ablehnen, so hat es die entgegenstehenden Gründe in einer umfassenden Stellungnahme – unter Darstellung der Anforderungen an die

jeweiligen Dienstposteninhaberinnen und Dienstposteninhaber - gegenüber dem Senator für Finanzen – Referat 33 darzulegen. Besteht weiterhin ein Dissens, so wird der Senator für Finanzen dem Senat einen Entscheidungsvorschlag vorlegen.

c) ressortübergreifend über den Senator für Finanzen

Nachdem sowohl die Beschäftigungsdienststelle als auch das zuständige Ressort keinen adäquaten anderweitigen Dienstposten zur Verfügung stellen konnte, erfolgt eine ressortübergreifende Verwendungsprüfung durch den Senator für Finanzen. Die Umfrage erfolgt unter Einhaltung des Personaldatenschutzes in anonymisierter Form. Auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens erfolgt eine Kurzbeschreibung der konkreten Leistungseinschränkungen, darüber hinaus werden Angaben zum bisherigen beruflichen Werdegang gemacht.

3. Inhalt, Umfang und Dauer der Suchpflicht

Bei der Verwendungsprüfung ist Folgendes zu beachten:

Entsprechend der amtsärztlichen Stellungnahme sind die Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung zu prüfen.

Die Prüfung kann sich im Einzelfall auf die bisherige Laufbahn und das jeweilige statusrechtliche Amt oder auf ein vergleichbares statusrechtliches Amt in einer anderen Laufbahn beziehen, dass durch einen Laufbahnwechsel erreicht werden kann (anderweitige Verwendung nach § 26 Abs. 2 BeamtStG).

Sollte ein entsprechend bewertetes statusrechtliches Amt nicht zur Verfügung stehen, ist zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand zu prüfen, ob auch ein niedriger bewertetes Amt - bis zu drei Besoldungsgruppen innerhalb der Laufbahngruppe - übertragen werden kann (Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Abs. 3 BeamtStG).

Beispiel:

Einem Regierungsdirektor (Bes. Gr. A15) können, soweit keine amtsangemessene Verwendung nach § 26 Abs. 2 BeamtStG möglich ist, geringerwertige Tätigkeiten bis einschließlich der Bewertung nach der Bes. Gr. A12 übertragen werden. Bei der Suche geeigneter Dienstposten für die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten, d.h. gibt es im Rahmen der Suche im Abgleich mit dem Leistungsvermögen und der Qualifikation mehrere gleich geeignete Dienstposten unterschiedlicher Wertigkeit, wird in der Regel der höherwertigere Dienstposten vorrangig für die weitere Verwendung vorzusehen sein.

Eine Prüfung nach § 26 Abs. 2 und 3 darf nicht nur auf den Zeitpunkt des Eingangs des konkreten Prüfauftrages abstellen, sondern muss auch zukünftig freiwerdende Stellen mit einbeziehen. Nach der aktuellen Rechtsprechung hält das BVerwG (Beschl. 2 C 37/13 vom 19.3.2015) nach den landes- und bundesrechtlichen Regelungen einen Zeitraum von sechs Monaten für angemessen.

Für die Beschäftigungsdienststelle bzw. das jeweilige Ressort der Beamtin oder des Beamten gilt der vorgegebene Prüfzeitraum von acht Monaten, damit gewährleistet ist, dass die Verwendungsprüfung in allen Verfahrensstufen zum gleichen Zeitpunkt endet.

Die Prüfung beinhaltet:

- 1) aktuell zu besetzende,
- 2) durch Altersabgänge und Versetzungen frei werdende Stellen. Darüber hinaus sind auch
- 3) neu geschaffene Stellen, z.B. im Rahmen der Haushaltsaufstellung mit in eine Prüfung einzubeziehen und
- 4) Stellen, die sich im laufenden Ausschreibungsverfahren befinden und für die noch keine Auswahlentscheidung getroffen wurde.

Das Prüfergebnis ist bei der ressortübergreifenden Prüfung auf dem beigefügten Meldebogen „ressortübergreifende Prüfung versetzungsvermeidender Maßnahmen nach § 26 Abs. 2 und 3 BeamStG“ zu dokumentieren und **innerhalb von drei Wochen zurückzusenden**. Im Streitfall obliegt es dem Dienstherrn schlüssig darzulegen, dass er alle gesetzlichen bzw. durch die Gerichte konkretisierten Vorgaben bei der Suche nach einem anderweitigen Dienstposten beachtet hat. Die Meldung einer bloßen Fehlanzeige reicht in keinem Fall aus.

Eine Verwendung ist nur auf Beamtendienstposten zulässig.

Der Senator für Finanzen - Referat 33 wird nach Abschluss der ressortübergreifenden Umfrage nach Auswertung der vorliegenden Meldungen unter Berücksichtigung des Einzelfalles einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

4. Abordnung / Versetzung

Steht ein adäquater Dienstposten zur Verfügung, ist die Beamtin oder der Beamte auf diesen Dienstposten zu versetzen (§ 29 BremBG) bzw. zunächst im Rahmen einer Unterweisung oder vertiefenden Qualifizierung mit dem Ziel der Versetzung abzuordnen (§ 28 BremBG). Ein Einvernehmen mit der betroffenen Dienststelle ist nach der aktuellen Rechtsprechung nicht erforderlich. Lehnt die Dienststelle eine Verwendung ab, hat sie dies detailliert zu begründen.

Bei einer Verwendung in derselben Laufbahn beträgt die Abordnungszeit in der Regel bis zu sechs Monate, eine Verlängerung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Zum Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung ergibt sich der zeitliche Rahmen, in dem eine Verwendung zu erfolgen hat, aus der erforderlichen Unterweisungszeit. Hierzu wird auf die gesondert veröffentlichten Rundschreiben der Senatorin für Finanzen verwiesen.

Als weitere Option ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange auch die Möglichkeit der Teilnahme an den vom Dienstherrn angebotenen Ausbildungen in Betracht zu ziehen. Hierzu zählen z.B. die Umschulung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Justizfachangestellten sowie ein Studium im Rahmen des Dualen Studiengangs Public Administration (DSPA). Voraussetzung ist in diesem Fall u.a., dass nach Beendigung der Ausbildung ein entsprechender Dienstposten zur Verfügung bzw. die Dauer der Ausbildung oder des Studiums in einem angemessenen Verhältnis zur verbleibenden Dienstzeit steht. In diesen Fällen erfolgt eine Abordnung der dienstunfähigen Beamtin oder des dienstunfähigen Beamten an das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ).

Beamtinnen und Beamte haben keinen Anspruch auf einen bestimmten Dienstposten. Die Abordnung kann auch gegen den Willen der Beamtin oder des Beamten erfolgen. Treten sie den Dienstposten trotz Weisung des Dienstvorgesetzten ohne hinreichenden Rechtfertigungsgrund nicht an, so bleiben sie ungenehmigt dem Dienst fern, so dass besoldungs- und disziplinarrechtliche Folgen zu prüfen wären.

Lehnt die aufnehmende Dienststelle die Versetzung nach § 29 BremBG nach Beendigung der Abordnung ab, so hat sie die für die Entscheidung tragenden Gründe umfassend gegenüber dem Senator für Finanzen darzustellen. Dabei hat sie durch Unterfütterung mit einer zu erstellenden dienstlichen Beurteilung (siehe Nummer 5) darzustellen, von welchen Rahmenbedingungen die Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten während des Abordnungszeitraum beeinflusst war (z.B. Begleitung von Paten, Einarbeitung vor Ort etc.) und welche konkreten Gründe zum Abbruch der Abordnung oder der Ablehnung der Versetzung geführt haben.

Ist der Senator für Finanzen nach Prüfung der Auffassung, dass eine adäquate Verwendung in dem abgebenden Ressort dennoch möglich ist, so wird der Senator für Finanzen dem Senat einen Entscheidungsvorschlag vorlegen.

5. Beurteilung

Nach Ablauf der Hälfte des Abordnungszeitraumes ist eine Zwischenbeurteilung, zum Ende eine Abschlussbeurteilung zu erstellen. Hierfür sind die für die jeweiligen Fachrichtungen vorgesehenen Beurteilungsvordrucke zu verwenden. Es ist eine Aussage dahingehend zu treffen, ob sich die Beamtin / der Beamte auf dem neuen Dienstposten bewährt hat.

Dies gilt nicht, wenn eine Umschulung oder Studium im Rahmen der beruflichen Rehabilitation erfolgt. Hat sich die Beamtin / der Beamte auf dem neuen Dienstposten nicht bewährt, soll die Beurteilung auch eine Aussage darüber enthalten, ob eine Abordnung auf einen weiteren Dienstposten als sinnvoll angesehen wird.

6. Finanzierung:

Die Personalkosten hat für den Abordnungszeitraum die jeweils abgebende Beschäftigungsdienststelle zu tragen. Darüber hinaus gehende individuelle Einzelfallregelungen sind zwischen der abgebenden und der neuen Dienststelle zu treffen.

Die betroffenen Beamtinnen und Beamten behalten ihr statusrechtliches Amt und damit den Anspruch auf die entsprechende Besoldung auch dann, wenn Ihnen eine niedriger bewertete Tätigkeit übertragen wird. In diesen Fällen hat die abgebende Dienststelle der neuen Dienststelle die Differenz zur tatsächlichen Besoldungsgruppe bis zur nächsten Haushaltsaufstellung zu erstatten.

7. Begleitung:

Der Senator für Finanzen stellt bei Bedarf bzw. unter Berücksichtigung des Einzelfalles sicher, dass eine arbeitstherapeutische Begleitung erfolgt.

8. Prüfung der begrenzten Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG bei Verneinung der anderweitigen Verwendung/Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit

Ist weder eine amtsangemessene Beschäftigung in einer anderen Dienststelle (ggf. auch in einer anderen Laufbahn) nach § 26 Abs. 2 BeamtStG, noch die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Abs. 3 BeamtStG möglich, müssen die Dienststellen, soweit noch nicht geschehen, abschließend die Weiterbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, d.h. im Umfang von mind. 20 Stunden/Woche, prüfen. Ist auch dies nicht möglich, so ist die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu versetzen (siehe Ziffer [9](#) und [Anlage 8](#) der Verfahrenshinweise Dienstunfähigkeit).

9. Sonstiges

Sollte eine anderweitige Verwendung für die Beamtin oder den Beamten und auch die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit abschließend nicht realisiert werden können und die Beschäftigungsdienststelle bzw. das zugehörige Ressort und die im Rahmen der Ressortumfrage beteiligten Dienststellen nach Meldung einer Fehlanzeige eine adäquate Stellenausschreibung bei dem Senator für Finanzen - Referat 33 zur Ausschreibung aufgeben, wird die Stellenausschreibung angehalten und das betroffene Ressort oder die betroffene Dienststelle hat sich - sofern eine Versetzung in den Ruhestand bzw. eine anderweitige Vermittlung noch nicht erfolgt ist - erneut dezidiert mit der zu vermittelnden Beamtin oder dem zu vermittelnden Beamten auseinanderzusetzen.

10. Kontakt

Der Senator für Finanzen
Referat 33
am Tabakquartier 56
28197 Bremen

E-Mail: referat33@finanzen.bremen.de

Anlagen:

- Meldebogen
- § 26 Beamtenstatusgesetz

Anlage 7a: Meldebogen für die Suche nach einer anderweitigen Verwendung

Dienststelle:		Datum:
Bearbeiter/in:	E-Mail:	Telefon:

An den
 Senator für Finanzen - Referat 33 -

Folgende Einsatzmöglichkeit(en) besteht/bestehen aktuell bzw. innerhalb der nächste 6 Monate:

Dienststelle	Funktion/Bezeichnung	Laufbahn / Fachrichtung	zu besetzen ab	Eingruppierung	Stundenzahl	Teilzeitgeeignet ? (Stundenumfang)	Befristung ? (Zeitraum)	Grund der Besetzung (Auswahl gemäß Liste)

Stellenbeschreibung(en) ist/sind als Anlage beigefügt.

In den nächsten 6 Monaten sind keine Stellen in der Laufbahngruppe 1 bzw. 2 zu besetzen.

 Unterschrift, Anlagen

Anlage 7b: § 26 Beamtenstatusgesetz - Dienstunfähigkeit

(1) ¹Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. ²Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. ³In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. ⁴Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

(2) ¹Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. ²In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. ³Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

Anlage 8: Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

