



Dienstunfähigkeit bei Beamtinnen und Beamten

**Verfahrenshinweise zu
§§ 26 ff. BeamStG i.V.m. § 41 ff. BremBG
§ 67 BremBG**

vom 10. März 2020

Inhaltsverzeichnis

1.	Erkrankung und Dienstunfähigkeit.....	4
1.1.	Allgemeines	4
1.2.	Anzeige und Nachweis von Dienstunfähigkeit	4
2.	Präventionsmaßnahmen	6
2.1.	Anwendung einschlägiger Dienstvereinbarungen sowie Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.....	6
2.2.	Unterstützung durch das Zentrum für gesunde Arbeit	6
2.3.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	7
2.4.	Stufenweise Wiedereingliederung	9
3.	Ärztliche Untersuchung	12
3.1.	Allgemeines	12
3.2.	Rechtliche Grundlagen.....	12
3.3.	Zu beauftragende Ärztinnen und Ärzte.....	13
3.3.1.	bei bestehenden Zweifeln an der Dienstunfähigkeit (§ 67 Abs. 2 BremBG).....	13
3.3.2.	zur Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 i.V.m. 41 BremBG).....	13
4.	Ärztliche Untersuchung nach § 67 Abs. 2 Satz 2 BremBG (Prüfung vorübergehender Dienstunfähigkeit)	15
5.	Ärztliche Untersuchung nach § 41 Abs. 1 BremBG (Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit)	17
5.1.	Untersuchungsanordnung	17
5.1.1.	Erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG (Erste Fallgruppe):.....	19
5.1.2.	Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG (Zweite Fallgruppe):	20
5.1.3.	Rechtscharakter der Untersuchungsanordnung	23
5.1.4.	Mitbestimmungspflicht bei der Untersuchungsanordnung:	23
5.2.	Untersuchungsauftrag	24
5.3.	Ärztliche Untersuchung nach § 44 BremBG	26
5.4.	Stellenwert privatärztlicher Atteste	27
6.	Rechtsfolgen bei Verweigerung einer von der Behörde angeordneten (amts-)ärztlichen Untersuchung oder bei Nichtaufnahme des Dienstes.....	29
6.1.	Mitwirkung bei der ärztlichen Untersuchung	29
6.2.	Wiederaufnahme des Dienstes/ Fernbleiben vom Dienst	30
7.	Weitere Mitwirkungspflichten.....	31
8.	Durchführung der Untersuchung und Erstellung des Gutachtens	33
8.1.	Information über den Zweck und die Übermittlungsbefugnis	33
8.2.	Inhalt des ärztlichen Gutachtens	33
8.3.	Zusatzgutachten	36

8.4.	Gutachter außerhalb des amts- oder polizeiärztlichen Dienstes	37
8.5.	Übermittlung des Gutachtens	37
8.6.	Rückmeldung zu den Folgen aus dem amtsärztlichen Gutachten	37
9.	Feststellung der Dienstunfähigkeit	38
10.	Versetzung in den Ruhestand	42
11.	Fürsorgepflicht, Rehabilitation vor Versorgung	46
11.1.	Allgemeines	46
11.2.	Anderweitige Verwendung	46
11.2.1.	Maßnahmen der anderweitigen Verwendung	46
11.2.1.1.	Anderweitige Verwendung in einer amtsangemessenen Tätigkeit.....	47
11.2.1.2.	Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit.....	49
11.2.2.	Verfahren	49
11.2.3.	Besoldungsrechtlicher Ausgleich.....	50
11.3.	Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG.....	50
11.3.1.	Beamtenrechtliche Grundlagen	50
11.3.2.	Besoldung und Versorgung; Beihilfe	50
11.3.3.	Verfahren	51
12.	Folgen der Versetzung in den Ruhestand	53
13.	Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten auf Probe und auf Widerruf	54
14.	Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte	55
14.1.	Ärztliche Untersuchung	55
14.1.1.	Ärztliche Untersuchung	55
14.1.2.	Pflicht zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit	55
14.2.	Reaktivierung von Ruhestandsbeamtinnen und -beamten	56
14.2.1.	Allgemeines	56
14.2.2.	Rechtliche Grundlagen.....	56
14.2.3.	Verfahren bei Veranlassung durch die Dienstbehörde	56
14.2.4.	Verfahren bei Veranlassung durch die Ruhestandsbeamtin oder den Ruhestandsbeamten	58
15.	Berichtswesen.....	59
	Abkürzungsverzeichnis.....	60
	Anlage 1: Ablauf amtsärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit	61
	Anlage 2: Untersuchungsanordnung bei sog. vermuteter Dienstunfähigkeit	62
	Anlage 3: Informationsblatt für Beamtinnen und Beamte bei Untersuchungen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG	63
	Anlage 4: Untersuchungsauftrag	64
	Anlage 5: Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	67

1. Erkrankung und Dienstunfähigkeit

1.1. Allgemeines

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

Die Beamtin oder der Beamte muss einer entsprechenden Aufforderung zur Dienstleistung – trotz eingeschränkter Dienstfähigkeit – Folge leisten (BVerwG, Beschluss vom 27.05.1997 -1 DB 6/97 -, juris). Es entspricht der Pflicht, sich mit vollem persönlichen Einsatz dem Beruf zu widmen, auch bei einer gesundheitlichen Einschränkung noch die Leistung zu erbringen, zu der man nach den gegebenen Umständen in der Lage ist (Zängl in GKÖD, Rn. 24 zu § 54 Bundesbeamtengesetz [BBG] a.F.).

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

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, ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die voraussichtliche Dauer der Erkrankung und der Dienstunfähigkeit ergibt. Dauert die Erkrankung und Dienstunfähigkeit über den im ärztlichen Attest angegebenen Zeitraum weiter an, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung unaufgefordert bis zum Ablauf des früher angegebenen Zeitraums einzureichen (siehe Nr. 4 des Rundschreibens der Senatorin für Finanzen Nr. 20/2010 vom 02.09.2010).

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 Nr. 4).

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 tatsächlich feststehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sicherzustellen. Beamtinnen und Beamte können aufgrund der Fürsorgepflicht auch Maßnahmen des Dienstherrn verlangen, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung durch Einwirkungen am Arbeitsplatz nur ernstlich möglich erscheint (Hartung in GKÖD, Rn. 32 zu § 78 BBG; vgl. BVerwG, Urteil vom 13.09.1984, – 2 C 33/82 –, juris).

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 21.05.2008 – 6 B 259/08 –, juris).

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 SGB IX ist Ausdruck der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht, im Einzelnen dazu unter Nr. 2.3.

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 Medikalisierung¹ der im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bestehenden sozialen Konflikte. Die einschlägigen Dienstvereinbarungen sowie bereits bestehende Instrumente der Personalentwicklung sind auszuschöpfen.

2.2. Unterstützung durch das Zentrum für gesunde Arbeit

Sowohl die Dienststellen als auch die Beschäftigten 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 der Performa Nord beraten lassen.

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

¹ 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.

- in allen Fragen der Ergonomie (Arbeitsraumgestaltung, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstung),
- beim betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie bei der stufenweisen Wiedereingliederung von Beschäftigten nach langer Erkrankung (insbesondere, wenn hierbei besondere organisatorische Maßnahmen bzw. Arbeitsplatzzumrüstungen erforderlich sind),
- bei arbeitsplatzbezogenen Erkrankungen, psychischen und psychosomatischen Problemen von Beschäftigten,
- 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,
- Überlastung, Stress, Überforderung,
- psychosomatischen und weiteren gesundheitlichen Beschwerden,
- belastenden Veränderungsprozessen,
- Konflikten,
- Suchtthemen (Medien, Kaufsucht, Alkohol, Medikamente usw.),

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.

2.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gelten auch für Beamtinnen und Beamte. Sie finden auch auf nicht behinderte Beschäftigte Anwendung. 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 Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

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

Nach der Rechtsprechung des BVerwG stehen in Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten das betriebliche Eingliederungsmanagement und das Zurruesetzungsverfahren 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 05.06.2014 – 2 C 22.13 –, Rn. 43, 49, juris, 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 Zurruesetzungsverfahrens 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. Ist kein BEM durchgeführt worden, ist die Anordnung auf andere ausreichende Tatsachenfeststellungen zu stützen (s. Nr. 2.4.1).
- Im Rahmen der Suchpflicht nach einer anderweitigen Verwendung (s. Nr. 10.3) 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 -, Rn. 52, juris).

2.4. Stufenweise Wiedereingliederung

Für die stufenweise Wiedereingliederung kann die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 8 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (BremAZV) zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit verkürzt werden, wenn nach Ablauf dieser Verkürzung mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit gerechnet werden kann. 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 20.10.2016, Bundesanzeiger BAnz AT 23.12.2016 B 5).

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 (§ 8 BremAZV). 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 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 einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Ausnahmen, z.B. bei psychiatrischen Erkrankungen sollten 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 abzubrechen. Die Anpassung während der Wiedereingliederung oder der Abbruch darf nur aufgrund ärztlicher Aussage vorgenommen werden.
- 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.
- Spezielle normative Regelungen gehen den vorstehenden Hinweisen vor.

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 Dienstbehörde² bestimmten Ärztin oder Arzt untersuchen zu lassen. Das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit wird für Beamtinnen und Beamte in §§ 26 bis 29 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) i.V.m. §§ 41 bis 44 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) geregelt. Dies gilt gemäß § 4 Absatz 1 Bremisches Richtergesetz (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 o.g. 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 Nrn. 4 bis 5).

² 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 dienstrechtlicher Befugnisse.

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. Polizeiärztin/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. 05.06.2014 - 2 C 22.13 -, Rn. 20, juris).

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 Dienstbehörde³ 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 der Beamtin oder des Beamten befindet (§ 3 BremVwVfG).

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

³ Oberste Dienstbehörde ist der Senator für Finanzen gem. Art. 1 Abs. 2 Nr. 1 der Anordnung des Senats zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse.

Wird die Vorschrift über die örtliche Zuständigkeit der Untersuchungsstelle nicht beachtet, führt bereits dies zur Rechtswidrigkeit der Untersuchungsanordnung (OVG Münster, Beschluss vom 27.11.2013 - 6 B 975/13-, juris).

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. Polizeiärztin oder Polizeiarzt) abzuweichen und stattdessen z.B. einen Amtsarzt mit der Begutachtung zu beauftragen.

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

Daneben kann auch ein Amtsarzt 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 nach § 67 Abs. 2 Satz 2 BremBG (Prüfung vorübergehender Dienstunfähigkeit)

Die Anordnung dieser Untersuchung setzt begründete Zweifel an der von der Beamtin oder dem Beamten selbst angezeigten Dienstunfähigkeit oder an der privatärztlich attestierten Dienstunfähigkeit voraus. Die Zweifel sind begründet, wenn sie durch konkrete Umstände veranlasst sind (BVerwG, Beschluss vom 23.03.2006 – 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 20.10.2016, Bundesanzeiger BAnz AT 23.12.2016 B 5, ist die Rückdatierung nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu 3 Tagen zulässig.

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

Vereitelt 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 26.09.2016 – 2 B 28.16 -, juris).

5. Ärztliche Untersuchung nach § 41 Abs. 1 BremBG (Prüfung der dauernden Dienstunfähigkeit)

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 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 Sachakte 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.

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

Es wird empfohlen, folgenden Wortlaut zu verwenden „(...) hiermit ordne ich an (...)“ oder „(...) hiermit fordere ich Sie auf (...)“.

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).

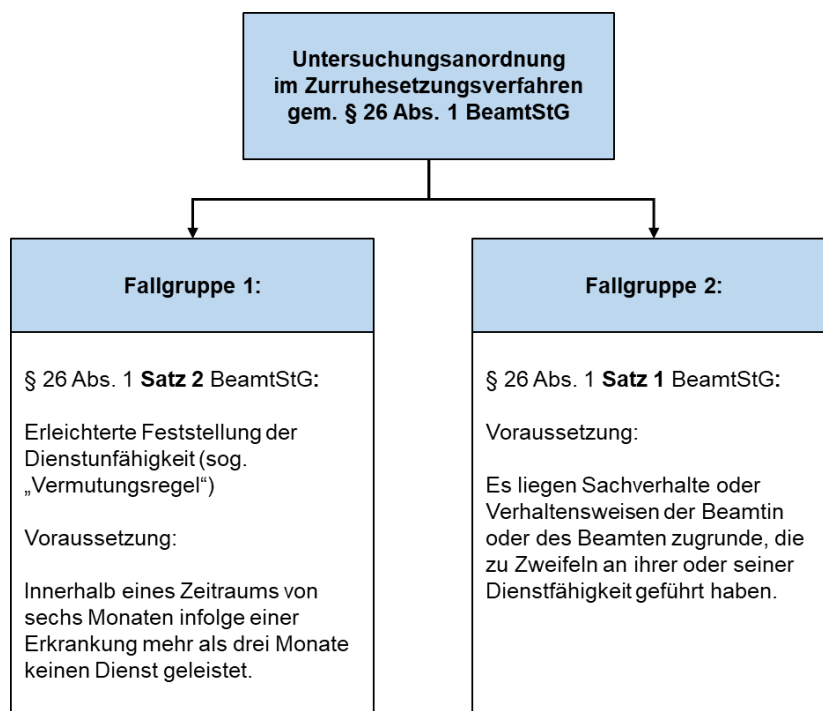
Die Untersuchungsanordnung sowohl nach Satz 2 (1. Fallgestaltung) als auch nach Satz 2 (2. Fallgestaltung) des § 26 Abs. 1 BeamStG kann bereits Anweisungen enthalten, die der Beamtin oder dem Beamten aufträgt, sich ggf. einer vom Amtsarzt für erforderlich gehaltenen, auch psychiatrischen, Zusatzbegutachtung 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 Dienstfähig-

keit 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:



Es ist insbesondere darauf zu achten, dass bei der Formulierung der Untersuchungsanordnung die Anordnung nach Fallgruppe 1 (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG) nicht mit der Anordnung nach Fallgruppe 2 (§ 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 lediglich den Durchschlag der von der Ärztin oder dem Arzt ausgefüllten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dieser Durchschlag enthält entsprechend den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie keine Angaben zur Diagnose. 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. Erleichterte Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG (Erste Fallgruppe):

Die Vorschrift des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG erleichtert dem Dienstherrn die Feststellung der Dienstunfähigkeit der betroffenen Beamtinnen und Beamten. Diese Vorschrift wird allgemein auch als „Vermutungsregel“ bezeichnet. Voraussetzung ist, dass die Beamtin oder der Beamte infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten für mehr als 3 Monate keinen Dienst geleistet hat. Dabei ist es unbeachtlich, ob die krankheitsbedingte Fehlzeit auf einer einmaligen oder auf mehreren Erkrankungen beruht. Die Fehlzeit kann zusammenhängend sein, 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 (BVerwG, Urteil vom 05.06.2014 - 2 C 22.13 -, juris) liegen regelmäßig hinreichende Anhaltspunkte für eine an den Beamten gerichtete Weisung vor, sich auf eine mögliche Dienstunfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen, wenn ein betriebliches Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden ist.

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

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

Eine schlichte Untersuchungsanordnung 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). (vgl. Muster in Anlage 2)

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 (s. dazu im Folgenden „Zweite Fallgruppe“).

5.1.2. Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG (Zweite Fallgruppe):

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 der ersten Fallgruppe 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 (siehe Fallgestaltung 1) keine Sperrwirkung dahingehend entfaltet, dass Fehlzeiten für sich betrachtet oder zusammen mit weiteren Erkenntnissen Zweifel an der Dienstfähigkeit nur im Rahmen der Vermutungsregel (Fallgruppe 1 - § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG) 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 30.05.2013, 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 28.12.2016 – 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 26.09.1988 – 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. 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.).

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.

5.1.3. Rechtscharakter der Untersuchungsanordnung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich bei der Untersuchungsanordnung mangels Außenwirkung nicht um einen Verwaltungsakt (BVerwG, Beschluss vom 19.06.2000, - 1 DB 13/00 -, juris, BVerwGE 111, 246; Urteil vom 26.04.2012, - 2 C 17.10 -, a.a.O.; Urteil vom 30.05.2013, - 2 C 68.11 -, a.a.O.), sondern um eine gemischte dienstlich-persönliche Weisung (BVerwG, Beschluss vom 05.11.2010 - 6 P 18/09 -, juris; Urteil vom 26.04.2012, a.a.O.; Urteil vom 30.05.2013, a.a.O.; ebenso VGH München, Beschluss vom 02.02.2016 – 6 CE 15.2591-, 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 Zuruhesetzungsverfahren durchgeführt. Die Aufforderung ist somit lediglich ein erster Schritt in einem gestuften Verfahren, das bei Feststellung der Dienstunfähigkeit mit der Zuruhesetzung endet (BVerwG, Urteil vom 30. Mai 2013 – 2 C 68.11 -, juris).

Ein isolierter Rechtsschutzanspruch gegen eine Untersuchungsanordnung besteht nicht; die Untersuchungsanordnung ist nur im Rahmen eines Eil- oder Klageverfahrens gegen die nachfolgende Zuruhesetzungsverfügung gerichtlich überprüfbar, falls die Beamtin oder der Beamte der Anordnung nicht Folge leistet (BVerwG, Beschluss vom 14. März 2019 – 2 VR 5.18 -, Rn. 18, juris).

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

Lässt sich der Zugang der Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung nicht aufklären, kann es nicht gegen die Beamtin oder den Beamten verwendet werden, wenn diese oder dieser nicht zur ärztlichen Untersuchung erscheint (BVerwG, Beschluss vom 05.11.2013, - 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.

Willigt die Beamtin oder der Beamte nicht in die Mitbestimmung der Untersuchungsanordnung ein, so ist die Frauenbeauftragte ebenfalls nicht zu beteiligen. 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 dem 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. Bei dem Untersuchungsauftrag handelt es sich um „andere Unterlagen“ im Sinne der Ziffer 8 der PAVwV; diese Unterlagen sind genauso zu schützen wie Personalaktendaten.

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,
- b) Name, Vorname, Geburtsdatum und Personalnummer,
- c) Dienst- oder Amtsbezeichnung,
- d) Dienststelle mit Anschrift, Privatanschrift, Telefonnummer,
- e) Angaben zu den Anforderungen an das konkret-funktionelle Amt (Dienstposten): ausgeübte Funktion (z.B. Auszug aus dem Geschäftsverteilungsplan, 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 Dienstaussübung;

- 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 Absatz 1 und 5 BremBG),
- p) Art und Umfang der beauftragten Untersuchung.

5.3. Ärztliche Untersuchung nach § 44 BremBG

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

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 21.02.2014 - 2 B 24.12 -, juris und Beschluss vom 26.05.2014 - 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 21.02.2014 - 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 03.06.2014, – 2 B 105.12 –, juris).

Eine Schweigepflichtentbindung der Ärztin oder des Arztes, die oder der von der Behörde beauftragt worden sind, 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 Zurrufesetzungsverfahren 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 Zurrufesetzung 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 13.03.2014 – 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. Stellenwert privatärztlicher Atteste

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 zutreffende 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 26.09.2012 - 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 Dienstherren und Beamten gleichermaßen fern. Maßgebend sind darüber hinaus auch die in der Regel besseren Kenntnisse des beamteten Arztes hinsichtlich der Belange der öffentlichen Verwaltung und der von dem Beamten zu verrichtenden Tätigkeiten sowie seine größere Erfahrung bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit (BVerwG, Urteil vom 11.10.2006 - 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 05.06.2014 – 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

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

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 11.02.1997, – 1 DB 12.96 -, juris).

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. Diese Schlussfolgerung setzt jedoch die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung voraus. Zu den Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der Untersuchungsanordnung s. Nr. 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. zum Fahrerlaubnisrecht: BVerwG, Urteil vom 05.07.2001 – 3 C 13.01 -, juris). 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. 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 13.07.1999 – 1 D 81.97 -, juris; OVG Münster, Beschluss vom 04.01.2010 – 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. 16.03.1984 – 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 BeamStG 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 07.06.1994 – 1 D 35.93, BVerwGE 103, 128).

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 BeamtStG).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, sich zur Erhaltung dauernder Dienstfähigkeit einer notwendigen Heilbehandlung zu unterziehen (BVerwG, Urteil vom 26.07.1983 – 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 27.06.2013 - 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 09.05.1990 – 2 B 48.90 -, juris).

Die Verweigerung einer notwendigen Heilbehandlung stellt einen Verstoß gegen die Pflicht der Beamtin oder des Beamten aus § 34 BeamtStG 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 29.05.2017 - 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 29.05.2017 -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 Absatz 3 BremBG). Ist die Beamtin oder der Beamte nicht bereit, eine ärztliche Untersuchung oder eine ärztlich für erforderlich gehaltene Zusatzuntersuchung (siehe Nr. 8.3) durchführen zu lassen, ist sie oder er auf die Konsequenzen hinzuweisen (siehe Nr. 6). Die auftraggebende Behörde wird von der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt hierüber unverzüglich informiert.

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 Absatz 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 – Rn. 31, juris).

„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, Urteil vom 16. November 2017 – 2 A 5/16 – Rn. 29, juris).

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.

Neben einem eindeutigen Votum zur Dienstunfähigkeit 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 BeamStG, vgl. auch BVerwG, Urteil vom 31.08.2017 – 2 A 6.15 – LS 3 und 4 sowie Rn. 63 ff., juris, und vom 16.11.2017 – 2 A 5.16 – Rn. 23, juris). Zudem bedarf es Ausführungen über die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamStG).

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 Befund und Schlussfolgerungen so plausibel 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 der 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 eine 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 Tatsachenbefunden 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 26.09.2012 – 2 B 97.11 – Rn. 5, juris).

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 (ggf. unter Angabe des ICD Schlüssels – Internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme – insbesondere bei psychischen Störungen und Verhaltensstörungen)? 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 Absatz 1 BeamStG i.V.m. § 41 Absatz 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?
- l) Wird ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) empfohlen?

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 einer solchen 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 Nr. 3.3 beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt. Für die sachgerechte Entscheidung im Widerspruchsverfahren erscheint es sinnvoll, dass die Widerspruchsbehörden ggf. vorhandene Zusatzgutachten anfordern. Sollte eine Anforderung der Zusatzgutachten erforderlich sein, muss das Zusatzgutachten den Anforderungen gemäß Nr. 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.

Zur Beauftragung von Zusatzgutachten siehe auch Nr. 5.1.

8.4. 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 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 außerhalb des öffentlichen Gesundheitsdienstes nach der Rechtsprechung des BVerwG nicht derselbe – höhere - Beweiswert zukommt wie einem amtsärztlichen Gutachten (siehe Nr. 3.3).

8.5. Übermittlung des Gutachtens

Die gesetzliche Übermittlungsbefugnis für die Weitergabe der Untersuchungsergebnisse gemäß § 44 Absatz 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 Absatz 2 Satz 2 BremBG in einem verschlossenen und versiegelten Umschlag zu übersenden und versiegelt zur Personalakte zu nehmen.

Gemäß § 44 Absatz 3 Satz 2 BremBG übermittelt die Ärztin oder der Arzt der Beamtin oder dem Beamten oder, soweit ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zu ihrer oder seiner Vertretung befugten Person eine Kopie der auf Grund dieser Vorschrift an die Behörde erteilten Auskünfte oder des Gutachtens.

8.6. Rückmeldung zu den Folgen aus dem amtsärztlichen Gutachten

Über die Auswirkungen der erteilten Gutachten soll unter Wahrung des Datenschutzes ein regelmäßiger Austausch in geeigneter Weise erfolgen.

9. Feststellung der Dienstunfähigkeit

Zuständig für die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist die oder der Dienstvorgesetzte (§ 41 Absatz 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.

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

Jedoch reicht die nachlassende Qualität der Dienstleistung der Beamtin oder des Beamten oder eine quantitative Minderleistung als solche als Begründung für die Annahme der dauernden Dienstunfähigkeit nicht aus (BVerwG, Beschluss vom 10. April 2014 - 2 B 80.13 -, juris).

Voraussetzungen sind demnach:

(1) Unfähigkeit der Beamtin oder des Beamten zur Erfüllung ihrer oder seiner Dienstpflichten gemessen an den Anforderungen des **abstrakt-funktionellen Amtes.**

Dabei kommt es darauf an, ob die Beamtin oder der Beamte aufgrund ihrer oder seiner gesamten Konstitution dauernd unfähig ist, ihre oder seine Dienstpflichten zu erfüllen; die ärztliche Begutachtung stellt dabei nicht das einzige und allein ausschlaggebende Beweismittel für die Klärung der Frage der Dienstunfähigkeit dar (BVerwG, Beschluss vom 23. 01. 1989 – 2 B 182.88 -, juris; OVG Münster, Urteil vom 11.03.2009 - 6 A 2615/05 -, juris).

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 25.07.2013, – 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 21.06.2007, – 2 A 6.06 –, juris).

Nicht entscheidend ist, dass die Beamtin oder der Beamte die Aufgaben bewältigen kann, die ihr oder ihm das konkret-funktionelle Amt, d.h. der Dienstposten, stellt (BVerwG, Urteil vom 23.09.2004 – 2 C 27.3 –, BVerwGE 122, 53).

Ein Beamter ist auch dienstunfähig, wenn er seinen Dienstpflichten infolge gesundheitlicher Mängel nur unter Umständen nachkommen kann, die mit den dienstlichen Anforderungen nicht vereinbar sind und hierdurch der ordnungsgemäße Ablauf der Dienstgeschäfte unzumutbar beeinträchtigt wird (BVerwG, Urteil vom 17.10.1966, 6 C 56/63 –, juris; OVG Münster, Urteil vom 11.03.2009, – 6 A 2615/05 –, a.a.O.).

Eine Beamtin oder ein Beamter ist jedoch nicht dienstunfähig, wenn sie oder er in ihrer oder seiner Beschäftigungsbehörde auf einem anderen Dienstposten verwendet werden kann, der ihrem oder seinem statusrechtlichen Amt entspricht (BVerwG, Urteil vom 26.03.2009, – 2 C 37.08 –, BVerwGE 133, 297, Beschluss vom 06.03.2012, – 2 A 5.10 –, juris, Beschluss vom 05.11.2013, – 2 B 69.13 –, juris; OVG Münster, Beschluss vom 23.05.2016, – 6 A 915/14 –, juris).

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

gewürdigt wird. Hierzu gehört neben dem Beschwerde- oder Krankheitsbild der zu beurteilenden Person auch das Anforderungsprofil des von ihr derzeit ausgeübten Amtes.

(2) Vorliegen einer dauerhaften, die Dienstunfähigkeit bedingenden Beeinträchtigung

Hierfür bedarf es – auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens - einer Prognose des Dienstherrn über den weiteren Verlauf der Erkrankung und deren Auswirkungen auf die Amtsausübung der Beamtin oder des Beamten. Dabei ist zu prüfen, ob innerhalb der Frist von sechs Monaten nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. § 41 Abs. 2 BremBG die volle Dienstfähigkeit oder zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG wiederhergestellt werden kann.

Die Dienstunfähigkeit ist dauernd, wenn sie sich in absehbarer Zeit nicht beheben lässt. Nicht erforderlich ist, dass sie bis zum Erreichen der Altersgrenze bestehen muss, denn der eventuell günstigeren Entwicklung wird durch die Reaktivierungsmöglichkeiten (§ 29 BeamtStG) Rechnung getragen (Summer in GKÖD, Rn. 14 zu § 44 BBG).

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

(3) Keine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation möglich (s. Nr.11)

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist nur zulässig, wenn eine andere Verwendung geprüft worden ist (BVerwG, Urteil vom 26.03.2009, - 2 C 73.08 -, a.a.O., und vom 30.05.2013 - 2 C 68/11 -, a.a.O.; OVG Münster, Urteil vom 22.01.2010, - 1 A 2211/07-, juris und Urteil vom 02.07.2009, – 6 A 3712/06 -, juris); zu den Anforderungen an die Prüfung einer anderweitigen Verwendung s. Nr. 11.2.

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 06.11.2014, - 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 14.05.2013 – 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).

10. Versetzung in den Ruhestand

Die Beamtin oder der Beamte ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG). 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 BeamStG).

Das Zurruhesetzungsverfahren 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 Absatz 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 Absatz 3 BremBG).

Verfahrensablauf:

- (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 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) Dienstherrnweite Abfrage bei anderen Ressorts bzw. Verwaltungsbereichen, ob ein freier oder in absehbarer Zeit freiwerdender Dienstposten für eine anderweitige Verwendung der Beamtin oder des Beamten zur Verfügung steht (zur Suchpflicht s. im Einzelnen Nr.11.2).
- 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 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 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 21.02.2014, - 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 30.04.2014, - 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 Absatz 4 BremBG).

Besonderen Härtefällen kann dabei im Rahmen des mehrstufigen Verfahrens zur Versetzung in den Ruhestand ausreichend Rechnung getragen werden:

Bei Zweifeln über die Dienstunfähigkeit, so zum Beispiel bei langwierigen Rehabilitationen und Therapien, entscheidet die Behörde zunächst nach § 41 Abs. 1 Satz 1 BremBG, ob und wann sie von der oder dem Betroffenen die Beibringung eines amtsärztlichen Gutachtens verlangt (1. Stufe).

Gemäß § 41 Abs. 3 Satz 1 BremBG entscheidet dann die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens über die Feststellung der Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten (2. Stufe).

Kommt das (ams-) ärztliche Gutachten zu dem Ergebnis, dass eine ärztliche Prognose (noch) nicht möglich ist, wird die oder der Dienstvorgesetzte grundsätzlich zunächst den weiteren Verlauf der Erkrankung abwarten. Erst nach der Feststellung der Dienstunfähigkeit entscheidet die nach § 45 Abs. 2 BremBG zuständige Behörde über die Versetzung in den Ruhestand (3. Stufe). Dabei ist sie an die Erklärung der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht gebunden, sie kann auch andere Beweise erheben. Durch diese abgestufte Regelung bleibt es in jedem Verfahrensstadium möglich, besondere Härtefälle angemessen zu berücksichtigen. Der Ruhestand beginnt in der Regel nach § 45 Abs. 3 Satz 1 BremBG mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird (Versetzungsverfügung).

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 Nr. 7.2.1 der Integrations- bzw. Inklusionsvereinbarung im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - wird hingewiesen.

11. Fürsorgepflicht, Rehabilitation vor Versorgung

11.1. Allgemeines

Es gilt der Grundsatz „**Rehabilitation vor Versorgung**“. Beamtinnen und Beamte, denen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit droht, sollen unter zumutbaren Bedingungen so lange wie möglich im aktiven Dienst gehalten werden.

Zu den gesetzlich geregelten Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zählen die anderweitige Verwendung (siehe Nr. 11.2) und die begrenzte Dienstfähigkeit (siehe Nr. 11.3). Diesen Maßnahmen kommt eine besondere Bedeutung zu, um Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Sie sind daher in jedem Fall zu prüfen und in geeigneten Einzelfällen konsequent anzuwenden.

§ 26 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 BeamtStG begründet die grundsätzliche Pflicht des Dienstherrn, nach einer anderweitigen Verwendung für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte zu suchen (BVerwG, Urteil vom 26.03.2009 – 2 C 73.08, juris); Beschluss vom. 06.03.2012, - 2 A 5/10 -, juris; OVG Münster Urteil vom 02.07.2009, – 6 A 3712/06 -, juris.).

11.2. Anderweitige Verwendung

Die Prüfung einer anderweitigen Verwendung gem. § 26 Abs. 2 BeamtStG oder der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand als Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation setzt zunächst voraus, dass die Beamtin oder der Beamte wegen ihres oder seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen dauernd unfähig ist, ihre oder seine Dienstpflichten (entsprechend ihres oder seines abstrakt-funktionellen Amtes) voll zu erfüllen. Diese Feststellung ist auf der Grundlage eines ärztlichen Gutachtens zu treffen (vgl. Nr. 5).

11.2.1. Maßnahmen der anderweitigen Verwendung

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

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

11.2.1.1. Anderweitige Verwendung in einer amtsangemessenen Tätigkeit

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

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

Die bloße Übertragung eines anderen Dienstpostens innerhalb derselben Behörde stellt keine Übertragung eines anderen Amtes im abstrakt-funktionellen 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).

(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 BeamStG). Ein Wechsel in eine Laufbahn, für die eine bestimmte Vor- oder Ausbildung durch besondere Vorschriften vorgeschrieben ist, ist ausgeschlossen.

Voraussetzungen:

- Das neue Amt gehört zum Bereich desselben Dienstherrn,
- das Amt ist mit mindestens demselben Grundgehalt wie das bisherige Amt verbunden
 - 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 soll ein entsprechendes Amt übertragen werden, d.h. beim Vorliegen der Voraussetzungen ist sie oder er weiter zu verwenden; es darf nur in atypisch gelagerten Fällen davon abgesehen werden.

Den Dienstherrn trifft die Verpflichtung, in seinem Bereich aktiv nach einer anderweitigen Verwendung für die Beamtin oder den Beamten zu suchen (Suchpflicht). Die Erfüllung

der Suchpflicht und das tatsächliche Fehlen einer anderweitigen Verwendung sind Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Versetzung in den Ruhestand.

Die Suchpflicht erstreckt sich auf Dienstposten, die frei oder in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzen sind. Dabei ist für die vorausschauende Suche nach 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 Rückenkrankung 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).

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG vom 30.05.2013 – 2 C 68.11 -, juris) soll die Suchpflicht auch in den Fällen bestehen, in denen die Annahme der Dienstunfähigkeit des Beamten auf der Verweigerung einer von der Behörde angeordneten ärztlichen Begutachtung beruht. Der zitierten Entscheidung ist allerdings nicht zu entnehmen, wie in der Praxis die an der noch vorhandenen Leistungsfähigkeit der Beamtin oder des Beamten orientierte Suchabfrage durchgeführt werden soll, wenn die noch vorhandene Leistungsfähigkeit aufgrund fehlender Mitwirkung der Beamtin oder des Beamten nicht festgestellt werden konnte und die Behörde über keine belastbaren Erkenntnisse über das noch bestehende Leistungsvermögen verfügt.

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

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

11.2.1.2. Übertragung einer geringwertigen Tätigkeit

Voraussetzungen:

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

Folgen:

- Die Beamtin oder der Beamte behält das Amt im statusrechtlichen Sinn und damit den daraus folgenden 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.

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.

11.2.2. Verfahren

Zum Verfahren wird auf das Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 08/2016 – Umgang mit eingeschränkt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten / Anderweitige Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand – vom 21.07.2016 verwiesen.

(Zu den Anforderungen an die Suchanfrage im Einzelnen BVerwG, Urteil vom 19.03.2015, - 2 C 37.13 -, a.a.O.)

Zum Verfahren des Erwerbs der Befähigung einer anderen Laufbahn im Sinne eines Fachrichtungswechsels (horizontaler Laufbahnwechsel) im Einzelnen wird auf das Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 09/2016 vom 21.07.2016 verwiesen.

11.2.3. 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 12 Kalendermonaten jeweils um 20 Prozent.

11.3. Begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG

11.3.1. Beamtenrechtliche Grundlagen

Voraussetzungen:

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

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 BeamStG).

11.3.2. 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 ruhegehaltfähigen Zuschlag ergänzt. Der Zuschlag beträgt 50 % 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 ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur vollen Arbeitszeit entspricht. Die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit ist mindestens im Umfang der bei der Dienstunfähigkeit gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 BremBeamtVG zu berücksichtigenden Zurechnungszeit ruhegehaltfähig.

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

Da es sich bei den an begrenzt Dienstfähige gewährten Bezügen um Besoldung handelt und nicht um Versorgungsbezüge, gilt der Beihilfebemessungssatz für aktive Beamtinnen und Beamte nach § 12 Abs. 1 der Bremischen Beihilfeverordnung unverändert weiter.

11.3.3. 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 Absatz 2 BeamStG i.V.m. § 41 Absatz 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 Absatz 2 BeamStG unter Angabe der Gründe im Wege der Anhörung gem. § 28 BremVwVfG 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.

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 Ruhestandsbeamte 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 % des Ruhegehaltssatzes für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr (für den Bereich Polizei- und Justizvollzug sowie Berufsfeuerwehr gelten die jeweiligen besonderen Altersgrenzen) vollendet, wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird (maximaler Abschlag liegt bei 10,8 %) - mit Ausnahme der Fälle, in denen die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall (§ 34 BremBeamtVG) beruht. 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 auf die Regelung in § 16 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 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.

14. Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte

14.1. Ärztliche Untersuchung

Nach § 29 Abs. 5 BeamtStG kann die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen.

Bei wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten soll die Überprüfung der Dienstfähigkeit alle zwei Jahre erfolgen. 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.

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. schwerem, 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.

14.1.1. Ärztliche Untersuchung

Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte ist verpflichtet, sich zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen zu lassen (§ 29 Abs. 5 BeamtStG). 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 19.06.2000 – 1 DB 13/00, BVerwGE 111, 246; OVG Münster, Beschluss vom 02.01.2003, – 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 bei Nichtbefolgung der Wiederberufung durch die Beamtin oder den Beamten; zur ärztlichen Untersuchung auf Verlangen der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten s. Nr. 14.2.3)

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

14.1.2. 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 Nr. 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 oder mit begrenzter Dienstfähigkeit erfolgen (§ 29 Abs. 2 und 3 BeamtStG; s. Nrn. 11.3 und 11.4).

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. Wird von einer Nachuntersuchung abgesehen, sind die Gründe hierfür 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. Nach Vollendung des 62. Lebensjahres kann auf eine regelmäßige Nachuntersuchung verzichtet werden, es sein denn, es liegen besondere Anhaltspunkte vor, die eine Nachuntersuchung erforderlich erscheinen lassen.

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, Bundesbeamtengesetz 2009, Stand November 2019, zu § 46 BBG Rn. 71 ff.)

(3) Anhörung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten nach § 28 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 02.06.1980 - 2 B 2/80 -, juris). Die Aufforderung muss die Art des Beamtenverhältnisses, das übertragene Amt und den Ort der Ernennung bezeichnen.

Sie 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 04.11.2015, – 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 -, ZBR 2009, 93). Weder ein beim Dienstherrn bestehender Personalüberhang noch eine mit dem Ziel der Einsparung von Personalkosten erlassene Einstellungssperre reichen aus, um der Reaktivierung entgegenstehende zwingende dienstliche Gründe anzunehmen (BVerwG, Urteil vom 13.08.2008, – 2 C 41.07 -, a.a.O., Urteil vom 25.06.2009, - 2 C 68.08 -, juris).

Den Dienstherrn trifft für das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe die Darlegungs- und Beweislast (BVerwG, Urteil vom 25.06.2009, – 2 C 68.08, a.a.O.).

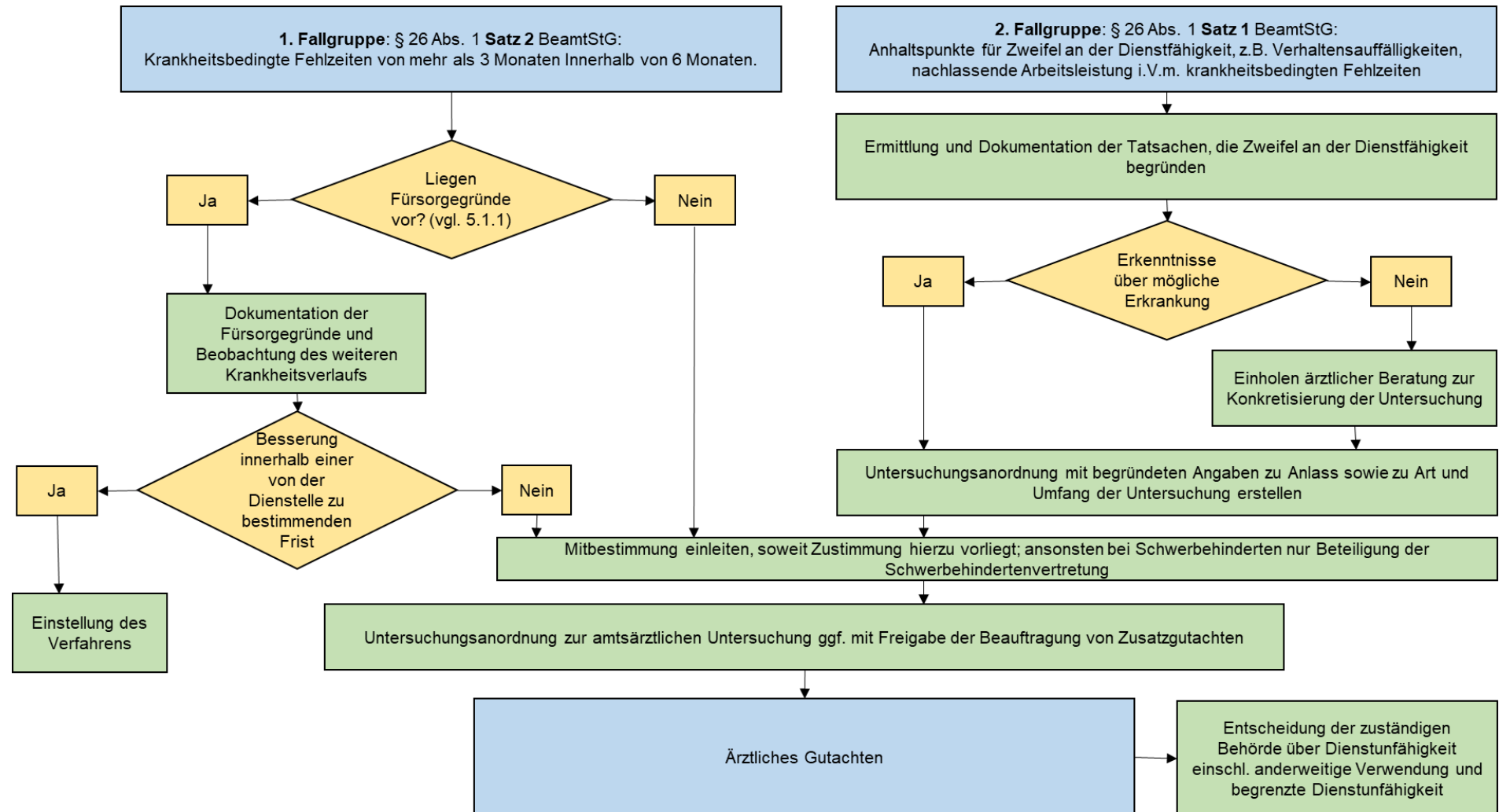
15. Berichtswesen

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
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BlnPersVG	Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
BremBesG	Bremisches Besoldungsgesetz
BremBeamVG	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: Untersuchungsanordnung bei sog. vermuteter Dienstunfähigkeit

Dienststelle

An

Herr / Frau....

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

Sehr geehrte/-r Frau/Herr ...

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

Zeitraum der jeweiligen Erkrankung	Ggf. AU-Bescheinigung

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

Mit der ärztlichen Untersuchung habe ich das/den (einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst) beauftragt. Der Untersuchungsauftrag ist diesem Schreiben zu Ihrer Information angefügt.

Das/der (einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst) wird sich diesbezüglich mit Ihnen schriftlich in Verbindung setzen.

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

Entbinden Sie die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht, um eine Kontaktaufnahme durch das/den (einfügen: beauftragter ärztlicher Dienst) zu ermöglichen.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Unterschrift

Anlage (Untersuchungsauftrag)

Anlage 3: Informationsblatt für Beamtinnen und Beamte bei Untersuchungen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG

Informationsblatt

zum Umfang der Untersuchungen zur Untersuchung der Dienstunfähigkeit (§§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG i.V.m. §§ 41 ff. BremBG)

1. Allgemeinmedizinische Untersuchung/ Innere Medizin/ Orthopädie

- Befragung zur medizinischen Vorgeschichte
- Befragung zu den beruflichen/sozialen Verhältnissen
- Befragung zu den aktuellen Beschwerden
- Erhebung eines körperlichen Untersuchungsbefundes - soweit erforderlich -
- Soweit erforderlich
 - o Blutabnahme und Urinprobe für Laboruntersuchungen und / oder
 - o problembezogene Zusatzdiagnostik
- Auswertung vorgelegter Befundberichte

2. Neurologie/Psychiatrie/Psychotherapie

- Befragung zur medizinischen Vorgeschichte (ggf. inklusive psychiatrischer Vorerkrankungen und Suchtproblemen)
- Befragung zur lebensgeschichtlichen Entwicklung
- Befragung zu den aktuellen beruflichen/sozialen Verhältnissen
- Befragung zur aktuellen Befindlichkeit und Behandlung
- Erhebung des aktuellen psychischen/neurologischen Befundes
- Auswertung vorgelegter Vorbefunde
- Soweit erforderlich Blutabnahme zur Bestimmung von Alkoholmarkern bzw. weiteren Suchtmitteln

Testpsychologische Untersuchungen sind ein **möglicher** Teilaspekt der ärztlichen Untersuchung und finden ggf. zu einem späteren zweiten Untersuchungstermin statt.

- Leistungsdiagnostik
- Persönlichkeitsdiagnostik

Anlage 4: Untersuchungsauftrag

Dienststelle, Anschrift

Bremen,

Ansprechpartner/-in:
Frau/Herr

Tel.:

E-Mail:

☐ Ärztliche Begutachtung nach § 26 Abs. 1 **Satz 2** BeamStG i.V.m. §§ 41, 44 BremBG

☐ Ärztliche Begutachtung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nach § 26 Absatz 1 **Satz 1** BeamStG 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.

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

1.	Name, Vorname: Personalnummer: Geburtsdatum:
2.	Dienst oder Amtsbezeichnung:
3.	Privatanschrift: Telefonnummer:
4.	Ausgeübte Funktion (z.B. Auszug 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 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 Dienstaussübung:
6.	Wöchentliche 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: ☐ Antrag der Beamtin/ des Beamten ☐ Veranlassung der/ des Dienstvorgesetzten
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, soweit diese Daten für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind; Hinweis, ob die Beamtin/der Beamte aktuell dienstunfähig ist:
10	Angaben zu Kontaktaufnahmen zum Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) und/oder zu den Integrationsfachdiensten (IFD); Welche daraus resultierenden Maßnahmen zur Abwendung drohender Dienstunfähigkeit wurden bereits durchgeführt?:
11.	Angaben zu Rehabilitationsmaßnahmen, soweit diese Daten für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit offensichtlich erforderlich sind:
12.	Ggf. Angaben zu dokumentierten Konflikten am Arbeitsplatz; hat es Maßnahmen zu deren Bewältigung gegeben? Wenn ja, welche?:

13.	Angaben zu einer Schwerbehinderung (Grad, Beginn), zu einer anerkannten Gleichstellung und zu anerkannten Nachteilsausgleichen (konkret benennen):
14.	Anlassbezogene ärztliche Befunde; ggf. weitere Auszüge oder Auskünfte aus der Personalakte:
15.	Art der Untersuchung (nur bei Untersuchungen nach § 26 Absatz 1 Satz 1 BeamStG): ☐ allgemeinmedizinische Untersuchung/ Innere Medizin/ Orthopädie ☐ Neurologie ☐ Psychiatrie/ Psychotherapie
16.	☐ 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. 4 BremBG).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

(Dienstvorgesetzte/-r)

Anlagen

Anlage 5: Ablauf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

