

Q. Beendigung des Beamtenverhältnisses

1	Sachverhalt	2
2	Beteiligung der SBV im Zuruhesetzungsverfahren	2
3	Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 31 Abs. 1-3 LBG)	2
4	Hinausschieben des Ruhestands (§ 32 LBG)	3
5	Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Erreichen der Antragsaltersgrenze	3
6	Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Schwerbehinderung	4
6.1	Rechtliche Grundlagen	4
6.2	Voraussetzungen des Zuruhesetzungsverfahrens	4
6.3	Schwerbehinderte Beamte mit Rentenansprüchen	5
6.4	Beginn des Ruhestandes	5
7	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen	5
7.1	Rechtliche Grundlagen	5
7.1.1	Landesbeamtengesetz	5
7.1.2	Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)	6
7.1.3	Richtlinie zum SGB IX	7
17	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	7
17.1	Entlassung	7
17.2	Gleichwertiger Arbeitsplatz	7
7.2	Das Verfahren der Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit	7
7.2.1	Die amtsärztliche Untersuchung	8
7.2.2	Information über die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung	10
7.2.3	Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen	11
7.2.3.1	Vor der amtsärztlichen Untersuchung	11
7.2.3.2	Während der amtsärztlichen Untersuchung	12
7.2.3.3	Nach der amtsärztlichen Untersuchung	12
7.2.4	Mögliche Maßnahmen der Dienststelle nach dem Amtsarztbesuch	12
7.2.5	Absichtserklärung des Dienstherrn über die Zuruhesetzung	13
7.2.6	Der Beamte akzeptiert die Absichtserklärung	13
7.2.7	Der Beamte erhebt Einwendungen gegen die Absichtserklärung	13
7.2.8	Stellung der Schwerbehindertenvertretung im Verfahren	14
8	Anderweitige Verwendung	14
8.1	Rechtliche Grundlagen	15
8.2	Ablauf des Verfahrens	15
8.2.1	Amtsärztliche Prüfung	15
8.2.2	Anderweitige Verwendung in der Schule	17
8.2.3	Landesweite anderweitige Verwendung	17
8.3	Abschluss des Verfahrens – Wahl des Zuruhesetzungsgrundes	17
9	Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)	17
9.1	Arbeitszeit bei begrenzter Dienstfähigkeit	18
9.2	Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit	18
9.3	Auswirkung der Teildienstfähigkeit auf die Versorgung	19
9.4	Beendigung der begrenzten Dienstfähigkeit	19
10	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag (§ 33 Abs. 2 LBG)	20
10.1	Einleitung und Ablauf des Zuruhesetzungsverfahrens	20
10.2	Abschlagsregelungen bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit	20
11	Erneute Dienstfähigkeit (nach §§ 29 BeamStG und 35 LBG)	20
11.1	Rechtliche Grundlagen	20
11.2	Verfahren	21
12	Anlagen	23

1 Sachverhalt

Das Beamtenverhältnis kann außer durch Tod des Beamten nur durch einen der im Gesetz aufgeführten Beendigungstatbestände enden, nämlich durch

- Entlassung,
- Verlust der Beamtenrechte,
- Entfernung aus dem Dienst im Wege des förmlichen Disziplinarverfahrens oder
- Eintritt in den Ruhestand.

Im folgenden Text gehen wir auf die Beendigung des Beamtenverhältnisses durch den Eintritt in den Ruhestand ein. Beim Eintritt in den Ruhestand entfallen die wesentlichen Pflichten und Rechte des Beamten. Zu nennen wären hier einerseits die Pflicht zur Dienstleistung und andererseits der Anspruch auf Besoldung. Allerdings bleiben andere Rechte und Pflichten in ihrer ursprünglichen oder leicht abgewandelten Form erhalten. Das gilt z. B. für die weitere Disziplinargewalt des Dienstherrn und auch das im Ruhestand wirkende Verbot der Betätigung gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung. Diesen Pflichten stehen der Anspruch auf lebenslanges Ruhegehalt und das Recht auf Führung der Amtsbezeichnung „a. D.“ gegenüber.

2 Beteiligung der SBV im Zurruesetzungsverfahren

Richtlinie zum SGB IX

15 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

15.2

Beantragen schwerbehinderte Menschen die Entlassung oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 178 Abs. 2 SGB IX. Soll das Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer gemäß §§ 168 ff. SGB IX zu beachten.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist für die Fälle, in denen schwerbehinderte Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden sollen, ausdrücklich in den Richtlinien geregelt. Über die Regelungen des § 211 SGB IX hinaus hat sich das Land NRW in der Richtlinie zum SGB IX darauf festgelegt, die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn schwerbehinderte Beamte die Entlassung oder Beendigung ihres Dienstverhältnisses selbst beantragen. Auf die Beteiligungsschritte in den einzelnen Stufen der unterschiedlichen Zurruesetzungsverfahren wird in den folgenden Abschnitten eingegangen.

Bevor es jedoch zu einer Anhörung wegen einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand kommen kann, muss § 167 SGB IX (Prävention) beachtet und die Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden.

3 Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 31 Abs. 1-3 LBG)

Die Regelaltersgrenzen für Beamte sind in NRW gemäß § 31 Abs.1-3 LBG NRW schrittweise bis auf das 67. Lebensjahr angehoben worden. Die entsprechende Regelaltersgrenze gilt auch für schwerbehinderte Beamte. Schwerbehinderte Beamte können bis zur Regelaltersgrenze im Dienst bleiben, sie können aber auch nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf eigenen Antrag ohne Einschaltung des Amtsarztes in den Ruhestand treten, wobei dann u. U. Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden müssen. Der Ruhestand bei Erreichen der Regelaltersgrenze beginnt bei beamteten Lehrkräften mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem die jeweilige Regelaltersgrenze erreicht wird. Besondere Verfahren zur Einleitung erübrigen sich, da die Abwicklung von Amts wegen geschieht. Die rechtliche Grundlage bildet der § 31 LBG.

LBG**§ 31 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze**

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist. Für Leiterinnen und Leiter und Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	Monate
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Leiterinnen und Leiter und Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.

4 Hinausschieben des Ruhestands (§ 32 LBG)

Der Ruhestand kann auf Antrag des Beamten oder der Beamtin um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, „wenn dies im dienstlichen Interesse liegt“ (§ 32 Abs. 1 LBG), jedoch nicht über das Ende des Monats hinaus, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird.

Vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2019 gilt dabei folgende Regelung: BeamtInnen, die noch nicht den höchsten Ruhegehaltssatz von 71,75 % erreicht haben, können ihren Ruhegehaltssatz durch das Weiterarbeiten um 1,79375 % pro Jahr erhöhen (§ 66 Abs. 13 LBeamtVG). Haben Sie den höchsten Ruhegehaltssatz bereits erreicht, erhöht sich ab der Regelaltersgrenze ihr monatliches Gehalt um einen nicht ruhegehaltsfähigen Besoldungszuschlag von 10% (§ 71a Abs. 1 LBesG/unbefristete Regelung).

5 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Erreichen der Antragsaltersgrenze

Die Antragsaltersgrenze (ohne Schwerbehinderung) beträgt 63 Jahre. Eine unbedingte Bindung an das laufende Schuljahr gibt es dabei nicht.

Die Ausnutzung dieser Antragsaltersgrenze wird zu einem lebenslangen Versorgungsabschlag führen.

Der Versorgungsabschlag ist in § 16 Abs. 2 Nr. 2 i. V. mit § 91 Abs. 1 LBeamtVG NRW geregelt. Danach vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr, um das Beamte vor Ablauf des Monats, in dem sie die für sie geltende Regelaltersgrenze erreicht haben, in den Ruhestand eintreten.

Es reicht ein **formloser Antrag** (siehe Musterbrief 1 in der Anlage). Eine Erläuterung des weiteren Verfahrens erübrigt sich, da nach Antragstellung der Dienstherr alles andere veranlasst. **Allerdings sollte vorher der zu erwartende Ruhegehaltssatz geklärt sein.**

6 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Schwerbehinderung

6.1 Rechtliche Grundlagen

LBG

§ 33 Dienstunfähigkeit, Antragsruhestand

(1) ...

(2) ...

(3) Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden

1. frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres,

2. als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) in der jeweils geltenden Fassung frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Aus dienstlichen Gründen kann bei Leiterinnen und Leitern und Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

6.2 Voraussetzungen des Zurruehesetzungsverfahrens

Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können nach unterschiedlichen Regelungen und mit verschiedenen Auswirkungen auf die Pension in den Ruhestand versetzt werden. Sie müssen u. U. mit einem Versorgungsabschlag rechnen. Ein Versorgungsabschlag wird auch erhoben, wenn Beamte vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und wenn schwerbehinderte Beamte die nach wie vor für sie geltende Antragsaltersgrenze des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Die Versorgungsabschläge gelten lebenslang. **Dabei hat die schwerbehinderte Lehrkraft die Wahl, wann sie vorzeitig, d. h. zwischen der Antragsaltersgrenze 60 und der Regelaltersgrenze für Lehrkräfte in den Ruhestand treten will.**

Der Versorgungsabschlag wird für jedes Jahr des vorzeitigen Ruhestandes erhoben. Liegt der Bemessung des Versorgungssatzes kein volles Jahr zugrunde, etwa weil der Beamte seine Versetzung in den Ruhestand nicht zum Zeitpunkt der Vollendung eines Lebensjahres beantragt, wird die Minderung des Ruhegehaltes gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 LBeamtVG NRW taggenau berechnet. Zur Ermittlung des maßgeblichen Bruchteils eines Jahres sind einzelne Tage des vorgezogenen Ruhestandes durch 365 zu teilen.

Schwerbehinderte BeamtInnen können weiterhin nach dem Monat der Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Versorgungsabschläge in Pension gehen. Frühestens können sie nach wie vor mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension treten, müssen dann aber Abschläge in Kauf nehmen. Die Versorgungsabschläge betragen 3,6 % für jedes Jahr, um das die Beamten vor Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollendet haben, wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand treten, jedoch höchstens 10,8 %.

Die Abschlagsregelungen werden im Kapitel „Überblick Versorgungsrecht“ dargestellt.

6.3 Schwerbehinderte Beamte mit Rentenansprüchen

Schwerbehinderte Lehrkräfte, die vor ihrer Verbeamtung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben, haben **zum Zeitpunkt des Antragsruhestandes** nur dann Anspruch auf eine zusätzliche Rentenzahlung aus einer gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie die Voraussetzungen für die Altersrente wegen Schwerbehinderung erfüllen. Da diese Voraussetzungen in den meisten Fällen nicht erfüllt sein werden (Ausnahme: z. B. freiwillige Beitragszahlung an die Rentenversicherung), wird die Rente erst mit Erreichen der Regelaltersgrenzen für die Altersrente gezahlt.

6.4 Beginn des Ruhestandes

Der Ruhestand beginnt gem. § 36 Abs. 2 LBG mit Ablauf des Monats, in dem der Lehrkraft die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist. **Eine unbedingte Bindung an das laufende Schuljahr gibt es dabei nicht. Sollte der Ruhestand gem. § 33 Abs. 3 Satz 2 LBG durch den Dienstherrn bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden, müsste er hierfür die dienstlichen Gründe nachweisen.**

Einleitung und Ablauf des Zurruheetzungsverfahrens

Auch hier reicht ein formloser Antrag (Musterbrief 2 der Anlage) aus.

Vor der Antragstellung sind im eigenen Interesse folgende Fragen zu klären:

- Ist die Anrechnung von Vordienstzeiten beim LBV beantragt?
- Wie hoch ist der zu erwartende Ruhegehaltssatz?

7 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen

Dies ist das Verfahren, bei dem die Schwerbehindertenvertretung am meisten gefordert ist. Das Verfahren läuft in mehreren Stufen ab, wobei in jeder Stufe die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

7.1 Rechtliche Grundlagen

7.1.1 Landesbeamtengesetz

§ 33 Dienstunfähigkeit, Antragsruhestand

(1) Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, so ist sie oder er verpflichtet, sich nach Weisung der dienstvorgesetzten Stelle durch eine Ärztin oder einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde untersuchen und, falls ein Arzt der unteren Gesundheitsbehörde dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Gesetzliche Vorschriften, die für einzelne Beamtengruppen andere Voraussetzungen für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit bestimmen, bleiben unberührt. Die Frist nach § 26 Absatz 1 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes beträgt sechs Monate.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte, sie oder ihn nach § 26 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes in den Ruhestand zu versetzen, so hat die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde zu erklären, ob sie sie oder ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig hält, ihre oder seine Amtspflichten zu erfüllen. Die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle ist an die Erklärung der dienstvorgesetzten Stelle nicht gebunden, sie kann auch andere Beweise erheben.

(3) ...

§ 34 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

(1) Hält die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde die Beamtin oder den Beamten für dienstunfähig, so teilt die dienstvorgesetzte Stelle der Beamtin oder dem Beamten oder der Vertreterin oder dem Vertreter unter Angabe der Gründe mit, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt sei. Die Beamtin oder der Beamte oder die Vertreterin oder der Vertreter kann innerhalb eines Monats gegen die beabsichtigte Maßnahme Einwendungen erheben.

(2) Die Entscheidung über die Zurruhesetzung trifft die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle. Wird die Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten festgestellt, so ist das Verfahren einzustellen. Wird die Dienstunfähigkeit festgestellt, so ist die Beamtin oder der Beamte mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, in den Ruhestand zu versetzen.

(3) Behält die Beamtin oder der Beamte nach der Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 wegen eines eingelegten Rechtsmittels Anspruch auf Besoldung, so werden mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen. Hat die Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 keinen Bestand, sind die einbehaltenen Beträge nachzuzahlen.

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand sind sie auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

7.1.2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)

§ 26 (Dienstunfähigkeit)

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

durch Landesrecht geregelt werden.

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

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

7.1.3 Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie I

17 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

17.1 Entlassung

Beantragen schwerbehinderte Menschen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit im Sinne des § 178 Absatz 2 SGB IX. Soll das Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß §§ 168 bis 175 SGB IX zu beachten. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, vergleiche § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX.

17.2 Gleichwertiger Arbeitsplatz

Sofern der weitere Einsatz von schwerbehinderten Menschen am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz – vorrangig in der bisherigen Dienststelle beziehungsweise am bisherigen Dienort oder wunschgemäß – zu vermitteln.

7.2 Das Verfahren der Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit

Ein Beamter ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn er infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte dauernd unfähig ist, seine Amtspflichten zu erfüllen (dienstunfähig).

Der § 26 BeamStG stellt strenge Anforderungen an die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Wegen des Vorrangs der Rehabilitation vor der Versorgung gilt auch hier **Rehabilitation geht vor Pension**.

Vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist darüber hinaus zu prüfen, ob gem. § 26 Abs. 1 BeamStG die Versetzung in den Ruhestand durch die Übertragung eines anderen Amtes derselben oder einer anderen Laufbahn (anderweitige Verwendung) vermieden werden kann.

Wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist, ist zu prüfen, ob gem. § 27 BeamStG durch eine begrenzte Dienstfähigkeit die Versetzung in den Ruhestand vermieden werden kann, u. U. auch durch eine Verwendung im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit (§ 27 Abs. 2 BeamStG), sofern die betroffenen Beamten zustimmen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist im gesamten Zuruhesetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit mehrmals zu beteiligen, unabhängig vom Personalrat.

Da der ärztlichen Stellungnahme im Zuruhesetzungsverfahren eine besondere Bedeutung zukommt, soll zunächst ein kurzer Exkurs zur amtsärztlichen Untersuchung eingeschoben werden.

7.2.1 Die amtsärztliche Untersuchung

Bevor die Bezirksregierung den zuständigen Amtsarzt mit der Überprüfung der Dienstfähigkeit beauftragt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Mit der Beauftragung soll die Bezirksregierung den Amtsarzt relativ ausführlich über die zu untersuchende Lehrkraft informieren. Was die Bezirksregierung dem Amtsarzt mitteilen soll, ist in der VO-Begutachtung und ihren Anlagen geregelt. Die hier maßgebende Anlage I zu § 2 der VO-Begutachtung wird im folgenden Text abgedruckt.

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen - Nr. 5 vom 15. März 2006

21260

Anlage I zu § 2

Amtliche Begutachtung im vorzeitigen Zuruhesetzungsverfahren von Beamtinnen und Beamten zur Prüfung der Dienstfähigkeit

Angaben zur Person

(von der personalverwaltenden Stelle auszufüllen)

I. Anlass für das ärztliche Gutachten

Dienstvorgesetzte Stelle (Bezeichnung, Anschrift)

.....

- Antrag des Beamten / der Beamtin auf vorzeitige Zuruhesetzung
- Zuruhesetzungsverfahren auf Veranlassung der Behörde
- Prüfung der Dienstfähigkeit nach erfolgter Zuruhesetzung

II. Angaben zur Person des Beamten / der Beamtin

1. Name
2. ggf. Geburtsname
3. Vorname
4. Geburtsdatum
5. Anschrift
6. Amtsbezeichnung Besoldungsgruppe.....
7. Dienststelle
8. Derzeit ausgeübte Funktion mit genauer Tätigkeitsbeschreibung
(Beschreibung der Anforderungen des Aufgabenbereichs, besondere physische und

psychische Belastungen, ggf. unter Berücksichtigung besonderer Aufgaben, Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst)

.....

9. Wöchentliche Arbeitszeit (Stunden), ggf. unter Angabe von in Anspruch genommenen Ermäßigungen und Freistellungen (z. B. Altersermäßigung, Schwerbehindertenermäßigung, Arbeitsversuch gemäß § 2 Abs. 4 Arbeitszeitverordnung) sowie besonderen zeitlichen Belastungen

.....

10. Bisheriger Krankheitsverlauf, Fehlzeitentwicklung der letzten sechs Monate (Anzahl und Verteilung), soweit möglich unter Angabe der behandelnden Ärztinnen und Ärzte (der Zeitraum bestimmt sich nach der Relevanz für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit, mindestens der Zeitraum der letzten sechs Monate)

.....

11. Die Beamtin / der Beamte ist derzeit

- nicht dienstunfähig erkrankt.
- dienstunfähig erkrankt seit

12. Die Beamtin / der Beamte hat innerhalb der letzten sechs Monate mehr als drei Monate keinen Dienst verrichtet

- nein
- ja, insgesamt

13. Beobachtete Leistungseinschränkungen und Verhaltensauffälligkeiten und deren Auswirkungen auf die Erfüllung der Dienstaufgaben

.....

14. Bisher ergriffene Maßnahmen der Prävention, Rehabilitation und zur Entlastung sowie Arbeitsversuche der Beamtin oder des Beamten und ihr Erfolg (z. B. Mitarbeitergespräche, ambulante und/oder stationäre Behandlungen) und soweit möglich Begründung, warum diese aus Sicht der dienstvorgesetzten Stelle nicht erfolgreich waren.

.....

15. Anerkennung einer Schwerbehinderung / Gleichstellung

- liegt nicht vor
- liegt vor, GdB • ist beantragt • Nein

Folgende Nachteilsausgleiche sind zuerkannt worden:

Ergänzende Angaben

.....

Ort, Datum

Unterschrift

Da die Bezirksregierungen den Amtsarzt – wenn überhaupt – nur lückenhaft informieren können, sollte die schwerbehinderte Lehrkraft diese Angaben liefern. Hinzu kommt, dass der Amtsarzt die besondere Situation an der jeweiligen Schule nicht kennt. Vor diesem Hintergrund könnten zu den oben aufgeführten Punkten folgende Informationen sinnvoll sein:

- Zu 8. - Unterrichtlicher Einsatz in Klassen
- Problematik der Klassen
- Aufgaben (Funktion) in der Schule außerhalb des Unterrichts
- Aufgaben außerhalb der Schule (Prüfungsausschüsse usw.)
- Besondere Belastung (Lärm, psychische Beanspruchung usw.)
- Zu 9. - Unterrichtszeit
- Verwaltungszeit
- Zeitliche Verteilung des Unterrichts
- Hinweise auf Arbeitszeitstudien
- Zeitliche Spitzenbelastung
- Stundenplansituation
- Vertretungsunterricht / Mehrarbeit
- Verdichtung der Arbeitszeit
- Präsenzzeiten in den Ferien oder in der Woche
- Angestrebte Altersteilzeit
- Zu 10. - Krankheitsdaten genau recherchieren
- Übersicht über die Fehlzeitenentwicklung
- Lage der Fehlzeiten
- Begründung der Fehlzeiten ggf. mit Attestkopien von Ärzten
- Zu 13. - Achtung: Angaben hierzu haben entscheidenden Einfluss auf das Ergebnis
- Einschränkungen oder Leistungsmöglichkeiten u. U. mit fachärztlichen Stellungnahmen belegen
- Will der Amtsarzt von fachärztlichen Stellungnahmen abweichen, muss er sich dezidiert hiermit auseinandersetzen und sein abweichendes Ergebnis medizinisch begründen
- Ursachen der Krankheit im schulischen Umfeld analysieren und ggf. Zusammenhänge aufzeigen
- Besonders belastende Situation in der Schule herausstellen
- Zu 14. - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten / geplant
- BEM-Protokoll vorlegen
- Erfolg oder Probleme des BEM
- Stufenweise Wiedereingliederung, ggf. Erfolg oder Probleme
- Abschluss einer RehaMaßnahme u. U. mit Empfehlungen für die Dienstaufnahme
- Weitere Medizinische Reha mit ärztlichen Belegen

Gemäß § 9 Gesundheitsdatenschutzgesetz (GDStG NW) ist den untersuchten Personen Einsicht in die über sie geführten Akten beim Gesundheitsamt zu gewähren. Auszüge oder Abschriften können von ihnen selbst gefertigt oder Ablichtungen gegen Kostenerstattung durch das Amt erstellt werden. Auch die Bezirksregierung sendet der betroffenen Lehrkraft auf Anfrage eine Kopie des amtsärztlichen Gutachtens zu.

Die Beratung vor und nach dem Amtsarztbesuch durch die Schwerbehindertenvertretung kann hilfreich sein.

7.2.2 Information über die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Mai 2013 (AZ BVerwG 2 C 68.11) stellt klar, wie die Betroffenen bei der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung zu informieren sind. Die Betroffenen müssen durch die Dienststelle so informiert werden, dass sie in die Lage versetzt werden, anhand der Begründung der amtsärztlichen Untersuchung die Rechtmäßigkeit der Untersuchung und des Untersuchungsauftrages zu überprüfen. Dabei sind folgende Schritte erforderlich:

- Die Betroffenen erhalten von der Dienststelle die Mitteilung, dass eine amtsärztliche Untersuchung beabsichtigt ist. Mit dieser Mitteilung wird ihnen eine Anhörungsfrist eingeräumt. Die wesentlichen Gründe für die amtsärztliche Untersuchung sollen in der Mitteilung enthalten sein (z. B. Fehlzeiten, negative Prognose im privatärztlichen Attest). Der Beamte muss der Mitteilung entnehmen können, was konkret der Anlass für die amtsärztliche Untersuchung ist und ob dieser die Zweifel an seiner Dienstfähigkeit zu rechtfertigen vermag.
- Nach der VO-Begutachtung (Verordnung über die amtliche Begutachtung der unteren Gesundheitsbehörde für den öffentlichen Dienst vom 17.02.2006) soll die Dienststelle auf einem speziellen Formular (Anlage I zu § 2 der VO-Begutachtung) neben dem Anlass für die ärztliche Begutachtung auch umfangreiche Angaben zur Person machen. Da die Dienststelle i. d. R. nicht über alle notwendigen Informationen verfügt, bittet sie dann die Schulleitung, die Anlage I entsprechend zu ergänzen und dem Betroffenen zu übergeben. Falls die Dienststelle dieses Formular bereits ausgefüllt hat, sollte sie es den Betroffenen zusammen mit der Mitteilung schicken.
- Wenn die Schulleitung oder die Dienststelle den Betroffenen die ausgefüllte Anlage nicht aushändigt, können die Betroffenen gegenüber der Dienststelle reklamieren, dass sie in der vorgegebenen Anhörungsfrist nicht alle Aspekte würdigen können und eine Verlängerung der Anhörungsfrist und eine unmittelbare Zustellung der Anlage I erbitten.
- Die Personalräte und die SBVen werden ebenfalls über die beabsichtigte amtsärztliche Untersuchung informiert. Am weiteren Beteiligungsverfahren für Personalräte und SBVen ändert sich nichts.
- Die Betroffenen sollten die SBV und den PR über ihre Stellungnahme informieren.
- Die Dienststelle entscheidet nach Anhörung der Betroffenen und Beteiligung der SBV und des PR, ob sie die amtsärztliche Untersuchung durchführen lassen will und beauftragt gegebenenfalls den Amtsarzt.
- Die Betroffenen erhalten von der Dienststelle die Mitteilung, dass sie sich amtsärztlich untersuchen lassen sollen und der Amtsarzt einen entsprechenden Untersuchungstermin ansetzen wird.
- Da einer Dienststelle auch bei längeren Fehlzeiten oft die Gründe der Erkrankung einer beamteten Lehrkraft nicht bekannt sind, setzt die Rechtsprechung der Pflicht zu einer detaillierten Begründung der diesbezüglichen amtsärztlichen Untersuchung auch Grenzen; vgl. OVG NRW vom 26.04.2018 (A2: 6 B 68/18).

7.2.3 Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen

7.2.3.1 Vor der amtsärztlichen Untersuchung

Die Betroffenen sollten die Möglichkeit der Stellungnahme zur beabsichtigten amtsärztlichen Untersuchung nutzen. Dabei sollten sie prüfen,

- ob die von der Dienststelle in der Begründung aufgeführten Fehlzeiten, Gründe für die Untersuchung, angegebenen Anlässe zutreffen und ggf. eine Richtigstellung vornehmen und diese auch mit zur amtsärztlichen Untersuchung nehmen.
- ob es Gründe gibt, die gegen eine amtsärztliche Untersuchung sprechen, z. B. Dienstaufnahme, Wiedereingliederung u. ä..
- ob die in der Anlage I der VO Begutachtung angegebenen Aspekte stimmen, und ggf. eine Gegendarstellung in die Stellungnahme aufnehmen und diese auch mit zur amtsärztlichen Untersuchung nehmen.
- ob die SBV und der PR über die Stellungnahme informiert werden soll.
- ob eine Begleitung zum Amtsarzt erforderlich ist.
- welches Ziel beim Amtsarzt angestrebt werden soll (z. B. Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit, in welchem Zeitfenster, Teildienstfähigkeit und mögliches Wochenstundenmaß, Feststellung der Dienstunfähigkeit, stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitationsmaßnahme).
- Die Betroffenen sollten sich über die jeweiligen dienstrechtlichen Konsequenzen informieren (PR, SBV, Dienststelle, LBV).
- Sie sollten ärztliche Unterlagen, Atteste, Gutachten, Entlassungsberichte etc. sichten und gezielt für die amtsärztliche Untersuchung zusammenstellen.

So vorbereitet können die Betroffenen beruhigter zum Untersuchungstermin beim Amtsarzt gehen.

Wollen die Betroffenen rechtlich gegen die Anordnung zur amtsärztlichen Untersuchung vorgehen, können sie gegen eine solche Untersuchungsanordnung vorläufigen Rechtsschutz nach § 123 VwGO in Anspruch nehmen (es empfiehlt sich, dazu vorher Beratung durch den Gewerkschafts- oder Verbands-Rechtsschutz / RA einzuholen).

Wollen die Betroffenen nicht allein zur amtsärztlichen Untersuchung gehen, können sie u. U. eine Begleitperson mitnehmen und sich dabei auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Münster vom 16.05.2012, AZ 4 L 113/12 berufen.

7.2.3.2 Während der amtsärztlichen Untersuchung

Eine rein körperliche Untersuchung tritt i. d. R. beim Amtsarztbesuch in den Hintergrund. Meistens ist das Gespräch wichtiger. Dabei sollte folgendes beachtet werden:

- sich auf eine offene Gesprächsführung einlassen
- klare und sachliche Angaben machen, was geht und was nicht geht
- deutlich das eigene Ziel herausstellen und die Selbsteinschätzung begründen können
- die eigene Stellungnahme gegenüber Bezirksregierung und Vorbereitungen zu Anlagen I mitnehmen und ggf. dem Amtsarzt übergeben und mit ihm besprechen
- ärztliche Unterlagen zur Verfügung stellen
- Recht auf Abbruch bei unzumutbarer Behandlung, Befangenheit, Voreingenommenheit gegenüber Lehrkräften oder der eigenen Person
- evtl. Vereinbarung zum Nachreichen eines Zusatzgutachtens eigener Ärzte, abhängig vom notwendigen ärztl. Fachgebiet (zusätzliche Fachgutachten seitens des Gesundheitsamtes müssen bereits bei der amtsärztlichen Beauftragung genannt werden und können i. d. R. nicht einfach „nachgeschoben“ werden)
- die Frage nach einer ersten Einschätzung des Ergebnisses der Begutachtung ist erlaubt
- Entscheidung über Nachuntersuchungstermine sollten im Beisein des/der Betroffenen gefällt und besprochen werden
- bei Problemen sofort nach dem Amtsarztbesuch ein Gedächtnisprotokoll anfertigen

7.2.3.3 Nach der amtsärztlichen Untersuchung

Je nach Arbeitsbelastung des Amtsarztes wird es etwas dauern, bis seine Stellungnahme bei der Bezirksregierung eingetroffen ist.

- Die Dienststelle erhält eine stark formalisierte und standardisierte kurze Zusammenfassung des Gutachtens
- Diese Zusammenfassung kann von den Betroffenen z. B. im Rahmen einer Personalakteneinsicht eingesehen und kopiert werden, u. U. schickt die Dienststelle auf Anfrage auch die kopierte Zusammenfassung zu; die SBV kann von den Betroffenen beauftragt werden, entsprechende Akteneinsicht zu nehmen und eine Kopie anfertigen zu lassen
- Außerdem ist den untersuchten Personen gemäß § 9 Abs. 1 Gesundheitsdatenschutzgesetz (GDSDG NW) Einsicht in die über sie geführten Akten beim Gesundheitsamt zu gewähren. Hier kann man mehr erfahren als aus der Zusammenfassung, die die Dienststelle erhält
- Ggf. mit Unterstützung durch SBV prüfen, ob
- Widersprüche in der Zusammenfassung zwischen Ankreuzelementen und Beschreibungen auftauchen;
- Fremdbefunde gewürdigt wurden;
- eigene Angaben berücksichtigt wurden;
- Widersprüche zwischen Aktenlage und Zusammenfassung vorhanden sind.
- Die Dienststelle teilt auf der Basis des amtsärztlichen Gutachtens die beabsichtigte dienstrechtliche Maßnahme mit, gegen die dann ggf. mit Rechtsmitteln vorgegangen werden kann (Beratung erforderlich).

7.2.4 Mögliche Maßnahmen der Dienststelle nach dem Amtsarztbesuch

Die Dienststelle teilt auf der Basis des amtsärztlichen Gutachtens die beabsichtigte dienstrechtliche Maßnahme mit, dabei ist sie nicht streng an die vom Amtsarzt vorgeschlagenen Maßnahmen gebunden. Gegen die Maßnahmen der Dienststelle kann dann ggf. mit den üblichen Rechtsmitteln vorgegangen werden (Beratung erforderlich). Als dienstrechtliche Maßnahmen kommen in Betracht:

- Feststellung der Dienstfähigkeit § 34 Absatz 2 LBG NRW
- Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) § 27 Beamtenstatusgesetz
- Anderweitige Verwendung
- Feststellung der Dienstunfähigkeit § 26 Beamtenstatusgesetz, § 33 LBG NRW
- Stufenweise Wiedereingliederungsmaßnahme gemäß § 2 Abs. 6 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
- Durchführung einer Rehabilitationsmaßnahme (vgl. dazu Kapitel K, S. 15)
- Wiedervorstellungstermin beim Amtsarzt

7.2.5 Absichtserklärung des Dienstherrn über die Zurruesetzung

Hält der Dienstvorgesetzte den Beamten nach Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens für dienstunfähig, teilt er dem Beamten unter Angabe der Gründe mit, dass seine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Gleichzeitig gibt er dem Beamten unter Fristwahrung von einem Monat die Möglichkeit, Einwände hiergegen zu erheben. Diese Mitteilung wird i. d. R. mit Zustellungsurkunde zugestellt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte der betroffene Beamte Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen.

Die Mitteilung selbst ist ein unselbstständiger Teil des Verfahrens und nur auf die Vorbereitung der späteren Zurruesetzungsverfügung gerichtet, daher kein Verwaltungsakt und nicht gesondert anfechtbar. Sie ist nicht mit einem Rechtsbehelf zu versehen; es soll jedoch auf die Möglichkeit verwiesen werden, Einwendungen, die den Sachverhalt betreffen, zu erheben. Ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht stellt einen wesentlichen Verfahrensmangel dar mit der Folge, dass die spätere Zurruesetzungsverfügung rechtswidrig ist.

7.2.6 Der Beamte akzeptiert die Absichtserklärung

Erhebt der betroffene Beamte keine Einwände gegen die Absichtserklärung des Dienstvorgesetzten, ihn wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, so wird die Bezirksregierung ihn mit besonderer Verfügung in den Ruhestand versetzen. Die Zurruesetzungsverfügung wird mit Postzustellungsurkunde zugestellt. Mit Ablauf des Monats, in dem die Zurruesetzungsverfügung zugestellt worden ist, beginnt der Ruhestand. Die Zurruesetzungsverfügung ist mit einem Rechtsbehelf auszustatten. Dagegen kann der betroffene Beamte innerhalb eines Monats Anfechtungsklage erheben.

7.2.7 Der Beamte erhebt Einwendungen gegen die Absichtserklärung

Bevor der betroffene Beamte Einwendungen erhebt, sollte er sich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Werden vom betroffenen Beamten Einwendungen erhoben, so entscheidet die Dienststelle über die Einstellung oder die Fortführung des Verfahrens. Die Entscheidung, dass das Verfahren fortzuführen ist, ist kein Verwaltungsakt, sondern nur eine vorbereitende Maßnahme (BVerwG, DVbl. 1990, 1233 und DVBl 1992, 99) und muss dem betroffenen Beamten mitgeteilt werden. Gleichzeitig werden die das Ruhegehalt übersteigenden Bezüge einbehalten, und zwar bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Versetzung in den Ruhestand. Hierzu bedarf es keiner gesonderten Entscheidung, weil dies eine Folge der Fortführungsmittteilung und daher kein Verwaltungsakt ist.

Die Dienststelle ist verpflichtet, alle für die Feststellung der Dienstfähigkeit erheblichen Umstände erschöpfend aufzuklären, egal ob zugunsten oder zum Nachteil des betroffenen Beamten. Nach Abschluss der Ermittlungen und nach Anhörung des Betroffenen ist ein zusammenfassender Bericht über die Ermittlungen vorzulegen. Danach wird entschieden, ob der Beamte dienstfähig oder dienstunfähig ist. Die Dienststelle kann auch veranlassen, dass das Ermittlungsverfahren fortgesetzt werden muss, wenn weitere Aufklärungen nötig oder Verfahrensfehler vorgekommen sind. Bei

schwerbehinderten Beamten ist die **Schwerbehindertenvertretung vorher zu hören und es ist zu überprüfen, welche präventiven Maßnahmen gemäß § 167 SGB IX durchgeführt wurden.**

Wird die Dienstfähigkeit festgestellt, so ist das Verfahren einzustellen und dem betroffenen Beamten werden die einbehaltenen Bezüge nachgezahlt.

Wird die Dienstunfähigkeit bestätigt, so ist der betroffene Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Er erhält die Zurruesetzungsverfügung. Sie ist mit einem Rechtsbehelf auszustatten. Der betroffene Beamte kann die Zurruesetzungsverfügung mit Anfechtungsklage angreifen.

7.2.8 Stellung der Schwerbehindertenvertretung im Verfahren

Die Dienststelle (Bezirksregierung) teilt der Schwerbehindertenvertretung unter konkreter Bezeichnung der Gründe mit, dass sie Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten hat und beabsichtigt, eine amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen. Sie fordert die Schwerbehindertenvertretung zu einer Stellungnahme gem. § 178 Abs. 2 SGB IX auf. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt Kontakt mit dem Beamten auf und klärt das Umfeld.

- Wurden alle möglichen präventiven Maßnahmen gemäß § 167 SGB IX ergriffen und ist das Integrationsamt hierbei beteiligt worden?
- Bestehen ernstzunehmende Vermutungen, dass die Dienstunfähigkeit auf mangelnde Fürsorge des Dienstherrn zurückzuführen ist (z. B. wenn ein Antrag auf Reha-Maßnahmen ohne amtsärztliche Prüfung aus formalen Gründen abgelehnt wurde oder die schulische Situation der Art ist, dass der Dienstvorgesetzte nicht rechtzeitig seine Dienstaufsicht ausgeübt hat oder der Beamte bewusst in gefährdender Umgebung eingesetzt wurde)?
- Hat die Lehrkraft Einwände?
- Ist eine Reha-Maßnahme im Interesse der Lehrkraft?
- Wie ist überschlagsmäßig die Versorgungssituation?
- Wie stehen die Lehrkraft und ihr Arzt zu einem Wiedereingliederungsplan?
- Soll die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung geprüft werden?

Stellt der Amtsarzt fest, dass innerhalb eines halben Jahres nicht mit (der Herstellung) der Dienstfähigkeit zu rechnen ist, fordert der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung auf, zu der beabsichtigten Zurruesetzung nach § 26 BeamtStG Stellung zu nehmen.

- Ist das Amtsarztgutachten von der Dienststelle richtig interpretiert worden? (Hierzu ist eine Akteneinsicht bzw. Einsicht in das Gutachten erforderlich)

Die Schwerbehindertenvertretung ist gehalten, bei ihrer Stellungnahme auch das soziale Umfeld der Lehrkraft zu berücksichtigen. Hierzu gehört auch die Kenntnis des zu erwartenden Ruhegehaltssatzes. Mit Hinweis auf die fehlende Berechnung der Versorgungsbezüge und damit auf eine notwendige Informationsbasis erscheint ein Zwischenbescheid mit dem Verweis auf die fehlende Unterlage sinnvoll. Der Dienstherr hat dann die Möglichkeit, im Rahmen der Amtshilfe das LBV um entsprechende Maßnahmen zu ersuchen.

8 Anderweitige Verwendung

Gemäß § 26 Abs. 1 BeamtStG soll von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung des Beamten möglich ist. Dabei hat der Dienstherr zunächst in seinem gesamten Geschäftsbereich und ggf. ressortübergreifend zu prüfen, ob eine anderweitige Verwendung möglich ist. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 26.03.2009 – 2 C 73/08 – dem Dienstherrn eine umfangreiche Suchpflicht auferlegt. Hierauf hat das MSB in seinem Erlass vom 4. Juni 2010 AZ 212 - 1.13.14.04 – 26871 reagiert und Hinweise gegeben, auf die wir im folgenden Text eingehen.

8.1 Rechtliche Grundlagen

BeamtStG

§ 26 (Dienstunfähigkeit)

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

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

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

8.2 Ablauf des Verfahrens

Zunächst soll der Amtsarzt prüfen, ob er eine anderweitige Verwendung für möglich hält. Danach beginnt u. U. die zweistufige Suche des Dienstherrn nach einer anderweitigen Verwendung in der Schule. Wenn dort kein geeigneter Dienstposten gefunden werden kann, ist die Suche auf den gesamten Bereich des Dienstherrn auszudehnen, hierbei soll das Projekt „Vorfahrt für Weiterbeschäftigung“ (VfW) beim Landesamt für Finanzen (LaFin) eingeschaltet werden (siehe <http://www.lafin.nrw.de>).

8.2.1 Amtsärztliche Prüfung

Um ein genaues Bild über die Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Lehrkräfte zu erhalten, ist durch die Amtsärzte nach folgendem Muster festzustellen, welche Tätigkeiten die betroffenen Lehrkräfte noch ausüben können (positives Leistungsbild):

Folgende Arbeiten können verrichtet werden (positives Leistungsbild):

<input type="checkbox"/> im Freien	<input type="checkbox"/> vollschichtig	<input type="checkbox"/> Tagesschicht
<input type="checkbox"/> in temperierten Räumen	<input type="checkbox"/> tägl. von 3 bis 6 Std.	<input type="checkbox"/> Früh-/Spätschicht
<input type="checkbox"/> in Werkhallen, in geschlossenen Räumen	<input type="checkbox"/> tägl. weniger als 3 H. (wöchentlich unter 15 h.)	<input type="checkbox"/> Nachtschicht
<input type="checkbox"/> Bürotätigkeiten/ Innendienst	<input type="checkbox"/> Handwerkliche/ körperliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>

	ständig	überwiegend	zeitweise
Arbeitsschwere (geistige Tätigkeiten)	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit
Arbeitsschwere (körperl. Tätigkeiten)	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit	<input type="checkbox"/> leichte Arbeit <input type="checkbox"/> mittelschwere Arbeit <input type="checkbox"/> schwere Arbeit
Arbeitshaltung	<input type="checkbox"/> stehend <input type="checkbox"/> gehend <input type="checkbox"/> sitzend	<input type="checkbox"/> stehend <input type="checkbox"/> gehend <input type="checkbox"/> sitzend	<input type="checkbox"/> stehend <input type="checkbox"/> gehend <input type="checkbox"/> sitzend

Folgende Arbeiten oder Belastungen sind auszuschließen (negatives Leistungsbild):

<input type="checkbox"/> Zeitdruck (z. B. Akkord, Fließband)	<input type="checkbox"/> Schmutzarbeiten, hautbelastende Stoffe, Feuchtarbeit
<input type="checkbox"/> Nässe, Kälte, Zugluft, Temperaturschwankungen	<input type="checkbox"/> Arbeiten unter erhöhter Verletzungsgefahr (z. B. Absturzgefahr, Starkstrom, laufende Maschinen)
<input type="checkbox"/> Staub, Rauch, Gase, Dämpfe	<input type="checkbox"/> Zwangshaltungen (z. B. Oberkopfarbeit, knien, vornübergebeugt)
<input type="checkbox"/> Lärm	<input type="checkbox"/> Häufiges Heben und Tragen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel
<input type="checkbox"/> häufiges Bücken	<input type="checkbox"/> Arbeiten mit Übernahme von Verantwortung
<input type="checkbox"/> Bildschirmtätigkeit	<input type="checkbox"/> Fahr- und Steuertätigkeit
<input type="checkbox"/> Publikumsverkehr	<input type="checkbox"/> Geistige Beanspruchung
<input type="checkbox"/> Keinen Kontakt zu bestimmten Personengruppen (z. B. Gefangene)	

Die betroffene schwerbehinderte Lehrkraft sollte sich vor dem Besuch beim Amtsarzt auf die hier möglichen Antworten vorbereiten. Da die Erfassung des positiven und negativen Leistungsbildes auf Formblätter der DRV bzw. der Agentur für Arbeit zurückgeht, sind die Angaben nicht besonders geeignet, einen möglichen anderweitigen Einsatz von betroffenen Lehrkräften vorzubereiten.

Deshalb sollte sich die betroffene Lehrkraft über diese formalisierte Erfassung des positiven und negativen Leistungsbildes hinaus ihre Stärken und Schwächen sowie besondere Kenntnisse, z. B. Fremdsprachen, IT-Anwendungen, außerdienstliche Qualifikationen, bewusst machen und diese bei der amtsärztlichen Untersuchung mitteilen. Hier könnte auch gleich ein Einsatzwunsch für eine anderweitige Verwendung genannt werden. Dabei ist zunächst eine anderweitige Verwendung innerhalb der Schule zu bedenken.

8.2.2 Anderweitige Verwendung in der Schule

Wenn nach dem amtsärztlichen Gutachten festgestellt wird, dass eine Zuruhesetzung durch einen anderweitigen Einsatz außerhalb des Unterrichts in der Schule vermieden werden kann, ist zunächst zu prüfen, ob ein solcher im schulischen Umfeld realisiert werden kann. Laut Erlass des MSB vom 14. Nov. 2011, AZ 2012-1.13.04.04-26871 ist dies nur im Rahmen der im Haushalt für nicht unterrichtliche Zwecke veranschlagte Stellen, z. B. für Moderatorentätigkeit, möglich. Die Chance auf einen entsprechenden Einsatz ist gering.

8.2.3 Landesweite anderweitige Verwendung

Wenn keine anderweitige Verwendung in der Schule möglich ist, muss ein Einsatz außerhalb des schulischen Umfeldes durch das LaFin geprüft werden. Die Bezirksregierungen wenden sich in diesen Fällen unmittelbar an das LaFin mit der Bitte, die landesweite Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu übernehmen sowie ggf. erforderliche Qualifikationsmaßnahmen zu organisieren.

Wenn das LaFin die Perspektive für eine anderweitige Verwendung im Landesdienst sieht bzw. möglich machen kann, z. B. durch eine entsprechende Qualifizierung, erfolgt die Versetzung. Für die Maßnahmen, die das LaFin in diesem Zusammenhang ergreift, ist die Schwerbehindertenvertretung des LaFin zuständig. Eine Abstimmung zwischen der Schwerbehindertenvertretung der Schulform und der des LaFin ist sinnvoll.

Kann das LaFin keine anderweitige Verwendung realisieren, erhält die Bezirksregierung einen detaillierten Bericht der erfolglosen Vermittlungsbemühungen durch das LaFin. Die überlassenen Personalunterlagen gehen an die zuständige Bezirksregierung zurück.

8.3 Abschluss des Verfahrens – Wahl des Zuruhesetzungsgrundes

Entweder erfolgt eine anderweitige Verwendung in der Schule oder in einer anderen Landesbehörde. Wenn beides nicht möglich ist, wird das Zuruhesetzungsverfahren fortgeführt. Eine anderweitige Verwendung ist auch im Zustand der begrenzten Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) möglich.

Im Fall der Zuruhesetzung muss nach einem Erlass des Finanzministeriums vom 18.12.2017 (A2 P 1600-000006_2017) Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, einen eigenen Antrag auf Zuruhesetzung wegen Schwerbehinderung zu stellen, wenn dies zu einer günstigeren Abschlagsregelung führt.

9 Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)

Die begrenzte Dienstfähigkeit soll zu einer Minderung der Versorgungslasten beitragen. Sie durchbricht den nach früherer Rechtslage bestehenden Zwang, auch auf eine bloß teilweise Einschränkung der Dienstfähigkeit mit einer vollständigen Zuruhesetzung zu reagieren. Die begrenzte Dienstfähigkeit erfasst Beamtinnen und Beamten unabhängig vom Alter.

Im Beamtenstatusgesetz findet sich folgende Formulierung:

BeamtStG

§ 27 Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden

Tätigkeit möglich.

Die Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit kann durchaus im Interesse der Betroffenen liegen. An die Stelle eines abrupten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben tritt die Möglichkeit, die Dienstleistung der verbleibenden individuellen Leistungsfähigkeit (die allerdings mindestens 50 % betragen muss) anzupassen. Die Reaktivierung eines pensionierten Beamten in den Zustand der Teildienstfähigkeit ist gem. § 29 Abs. 3 BeamStG möglich.

9.1 Arbeitszeit bei begrenzter Dienstfähigkeit

Der Amtsarzt legt in seiner Stellungnahme fest, wie hoch die verbleibende Restdienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) ist. Der Amtsarzt kann hierzu einen Prozentsatz verwenden oder die Teildienstfähigkeit in Unterrichtsstunden ausdrücken. Dabei gilt:

- Die festgestellte Restdienstfähigkeit wird unabhängig von den persönlichen individuellen Pflichtstunden ermittelt (BVerwG 2 C 16.06, 2 B 86.09 und OVG NRW A 2057/11 vom 26.02.2013). Sie bezieht sich bei Lehrkräften immer auf die volle Unterrichtsverpflichtung (Arbeitszeit).
- Es ist keine vertragliche individuelle Abweichung nach oben über die festgestellte Restdienstfähigkeit möglich, wenn Teildienstfähigkeit festgestellt wurde.
- Die schwerbehinderten verbeamteten Lehrkräfte haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeit gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX.
- Die Bezirksregierung muss den Betroffenen Teilzeit vor Teildienstfähigkeit anbieten, um eine Teildienstfähigkeit gegen den Willen der Betroffenen zu vermeiden (Koordinierungskonferenz der Bezirksregierungen am 13.12.12 im MSB).
- Bei begrenzter Dienstfähigkeit besteht ein Anspruch auf anteilige Ermäßigungsstunden, z. B. wegen Alters oder Schwerbehinderung (BVerwG 2 C 82.10 vom 30.08.2012 und OVG NRW 6 A 2057/11 vom 26.02.2013).

Teildienstfähigkeit von 50 % bei 25,5 Unterrichtsstunden pro Woche =	12,75 Std/Wo
- Altersermäßigung 3 Std/Wo, anteilig =	1,50 Std/Wo
- Schwerbehindertenermäßigung 3 Std/Wo, anteilig =	1,50 Std/Wo
Wöchentliche Unterrichtsstunden in Teildienstfähigkeit =	9,75 Std/Wo

9.2 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Die Besoldung des begrenzt dienstfähigen Beamten ist in den §§ 8, 9 und 71 Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) geregelt.

LBesG NRW

§ 8 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit nichts anderes bestimmt ist. (...)

§ 9 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung erhalten Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter Besoldung entsprechend § 8 Absatz 1.

(2) Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird zusätzlich zu der Besoldung nach Absatz 1 ein Zuschlag nach Maßgabe des § 71 gewährt.

§ 71 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der Besoldung nach § 9 Absatz 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden. Ist oder wird die Arbeitszeit über die begrenzte Dienstfähigkeit hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung ermäßigt, wird der nach Satz 2 errechnete Zuschlag anteilig in Höhe des Quotienten aus der insgesamt ermäßigten Arbeitszeit und der aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit ermäßigten Arbeitszeit gewährt. § 8 Absatz 1 und § 9 Absatz 1 finden auf den Zuschlag keine Anwendung.

(2) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind:

1. das Grundgehalt,
2. monatlich gewährte Zuschüsse zum Grundgehalt sowie Leistungsbezüge bei Professorinnen und Professoren und bei hauptamtlichen Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen,
3. der Familienzuschlag,
4. die Strukturzulage,
5. Amts- und Stellenzulagen und
6. Ausgleichs- und Überleitungszulagen.

Der Zuschlag gemäß § 9 i.V.m. § 71 LBesG umfasst genau die Hälfte der Differenz zwischen der Besoldung bei voller Stelle und dem reduzierten Stellenumfang durch die Teildienstfähigkeit. Wenn also z.B. der Teildienstumfang 70% einer vollen Stelle beträgt, wird ein Zuschlag in Höhe der Hälfte der Differenz zur Vollbeschäftigung ($100-70=30\%$), also von 15% gezahlt.

Wird über den festgelegten Umfang der Teildienstfähigkeit hinaus auf eigenen Wunsch die Stundenzahl weiter reduziert, wird der genannte Zuschlag nur anteilig gewährt. Beispiel: Die begrenzte Dienstfähigkeit wird auf 70% der vollen Tätigkeit festgesetzt und auf eigenen Wunsch Teilzeit von 50% beantragt. Dann beträgt die anteilige Besoldungszulage nur noch $(50:70) \times ((100-70):2) = 10,7\%$.

9.3 Auswirkung der Teildienstfähigkeit auf die Versorgung

In § 13 LBeamtVG NRW ist festgelegt, dass die Zeiten wegen begrenzter Dienstfähigkeit nur entsprechend dem reduzierten Beschäftigungsumfang ruhegehaltfähig sind. Um eine Schlechterstellung des begrenzt dienstfähigen gegenüber dem dienstunfähigen Beamten zu vermeiden, ist die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit mindestens in Höhe der zu berücksichtigenden Zurechnungszeit nach § 15 Abs. LBeamtVG NRW ruhegehaltsfähig anzurechnen.

9.4 Beendigung der begrenzten Dienstfähigkeit

Die begrenzte Dienstfähigkeit kann beendet werden wegen:

- Erreichen der Regelaltersgrenze
- Erreichen der Antragsaltersgrenze (63 Jahre)
- Erreichen der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte
- Dienstunfähigkeit
- Erlangen der vollen Dienstfähigkeit
- u. U. Wechsel in Altersteilzeit

Sollte in der Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit die volle Dienstfähigkeit wiederhergestellt worden sein, kann der Beamte analog zu §§ 35 LBG und 29 BeamtStG ggf. die Feststellung der Wiederherstellung des normalen Beamtenstatus beantragen.

10 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag (§ 33 Abs. 2 LBG)

Lehrkräfte können, wenn sie sich gesundheitlich nicht mehr in der Lage sehen, ihren Dienst zu verrichten, einen Antrag stellen, sie nach § 33 Abs. 2 LBG in den Ruhestand zu versetzen. Der Antrag wird formlos beim jeweiligen Dienstvorgesetzten gestellt. Dieser veranlasst dann eine amtsärztliche Untersuchung. Nach der Einholung dieses Gutachtens entscheidet der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen über den Antrag.

Sinnvoll erscheint bei einem solchen Verfahren, zunächst die Situation mit den behandelnden Ärzten zu besprechen. Die Beibringung eines fachärztlichen Gutachtens kann hier gute Dienste leisten.

Vor der Antragstellung

- ist unbedingt die soziale Situation des Antragstellers zu klären.
- Ferner ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW erfüllt sind. Wurden mindestens 60 Monate Pflichtbeiträge zu einer gesetzlichen Rentenversicherung erbracht, ist die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW formlos zu beantragen. Seine Anwendung ist antragsgebunden (siehe hierzu Musterbrief 4 der Anlage).
- Vor Antragstellung ist es sinnvoll, eine aktuelle Kontenklärung bzw. Rentenberechnung bei der Rentenversicherung zu veranlassen.
- Und letztendlich ist der angepeilte Zuruhesetzungstermin zu klären, da das Verfahren auch schnell ablaufen kann.

10.1 Einleitung und Ablauf des Zuruhesetzungsverfahrens

Es reicht ein formloser Antrag an den jeweiligen Dienstvorgesetzten gemäß Musterbrief 3 in der Anlage. Aus Vereinfachungsgründen kann die Beifügung eines ärztlichen Attestes in einem verschlossenen Umschlag sinnvoll sein.

Vor Antragstellung sollte immer die Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden, um alle zu berücksichtigenden Nebenbedingungen zu klären.

10.2 Abschlagsregelungen bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit

Auch die Abschlagsregelungen bei Dienstunfähigkeit (ausgenommen Dienstunfall) greifen. Die Abschlags- und Übergangsregelungen werden im Kapitel „Überblick Versorgungsrecht“ im Abschnitt Abschlagsregelungen dargestellt.

11 Erneute Dienstfähigkeit (nach §§ 29 BeamtStG und 35 LBG)

11.1 Rechtliche Grundlagen

BeamtStG

§ 29 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, spätestens zehn Jahre nach der Versetzung in den Ruhestand, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu

entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn im Dienstbereich des früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten kann unter Übertragung eines Amtes ihrer früheren Laufbahn nach Satz 1 auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zumutbar ist.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich.

(4) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen.

(5) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach Absatz 1 zu stellen beabsichtigt.

(6) Bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt.

LBG

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand sind sie auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

11.2 Verfahren

Fühlt sich ein Beamter, der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist, wieder dienstfähig, so kann er erneut in den Dienst berufen werden, wenn die Dienstfähigkeit

- amtsärztlich bestätigt worden ist **und**
- keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen.

Veranlasst der Dienstherr die erneute Überprüfung der Dienstfähigkeit, so muss er den Beamten wieder einstellen, wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen gegeben sind. Der Aufforderung zur erneuten Überprüfung durch den Amtsarzt muss Folge geleistet werden.

Wird vom Amtsarzt im Rahmen der Prüfung der Dienstfähigkeit eine schrittweise Wiedereingliederung empfohlen, kann die Reaktivierung auch mit einer Wiedereingliederung beginnen (Erlass des MSB vom 04.02.11, AZ 212 – 1.13.04.018034). D.h., gem. § 2 Abs. 6 i. V. m. §1 Abs. 3 AZVO kann für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist und nach der Wiedereingliederung die volle Belastbarkeit erreicht wird. Seitens des Beamten reicht ein formloser Antrag an den Dienstvorgesetzten. Macht der Dienstherr Gebrauch von der genannten Möglichkeit, ist nach geltender Rechtsprechung bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

Die Reaktivierung ist auch in Teildienstfähigkeit möglich, wenn der Beamte nicht vollständig, sondern nur insoweit gesundet ist, dass er seine Dienstpflichten wieder mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann.

Schließlich kann auch eine Reha-Maßnahme zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit in Betracht kommen (s. dazu Kapitel K, S. 15).

12 Anlagen**Musterbrief 1 (Antrag aufgrund Antragsaltersgrenze 63 Jahre ohne Schwerbehinderung)**

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zuruhesetzung nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

am (Datum) (vollende) habe ich das 63. Lebensjahr vollendet. Hiermit beantrage ich meine
Versetzung in den Ruhestand zum (Datum).

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Musterbrief 2 (Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte)

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zuruhesetzung nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß Bescheid des vom(Datum)Aktenzeichen
(Nummer)bin ich mit einem Grad der Behinderung ...(Zahl) ... als schwerbehinderter Mensch im
Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch IX anerkannt.

Am(Datum) (vollende) habe ich das 60. Lebensjahr vollendet.

Hiermit beantrage ich meine Versetzung in den Ruhestand zum(Datum).

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage
Kopie des Schwerbehindertenausweises

Musterbrief 3 (Antrag auf Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen)

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zuruhesetzung nach § 33 Abs. 2 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus gesundheitlichen Gründen beantrage ich meine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand nach § 33 Abs. 2 LBG.

Ein Attest meines behandelnden Arztes füge ich diesem Schreiben im verschlossenen Umschlag bei.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage
Verschlossener Umschlag mit Attest

Musterbrief 4 (Antrag auf Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW)

Name
Straße
PLZ Ort

Datum

Einschreiben mit Rückschein

Landesamt für Besoldung und Versorgung
Johannstr. 35
40476 Düsseldorf

Personalnummer
Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe bei der Bezirksregierung – Dezernat 47 – aus gesundheitlichen Gründen meine Versetzung in den Ruhestand beantragt.

O D E R

die Bezirksregierung betreibt zur Zeit gem. § 34 Abs. 1 LBG mein Zurruesetzungsverfahren.

Ich beantrage daher bei der Festsetzung meines Ruhegehaltssatzes die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW.

Bei der(Name des Rentenversicherungsträgers)habe ich unter der Versicherungsnummer mehr als 60 Monate Pflichtbeiträge geleistet.

Den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom füge ich diesem Brief bei.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage