



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im Juli 2016
Stellungnahme Nr. 07/2016
Abrufbar unter www.richterverband.de

Stellungnahme zum Entwurf einer Neufassung der Verwaltungsvorschrift über die ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung und nimmt zu der beabsichtigten Neuregelung wie folgt Stellung:

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält eine Neufassung der bisherigen Verwaltungsvorschrift aus dem Jahre 2010 über die ärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit mit Blick auf das angesprochene Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Mai 2013 – 2 C 68/11 – für dringend geboten. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der vorgenannten Entscheidung detaillierte Vorgaben über das Verfahren betreffend die Zurruesetzung einer Beamtin bzw. eines Beamten wegen Dienstunfähigkeit aufgestellt. Es hat klargestellt, dass die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung durch den Dienstherrn gemäß § 41 Landesbeamtengesetz nicht gesondert anfechtbar ist, und hat deshalb hohe Anforderungen an die Begründung einer solchen Aufforderung gestellt. Zugleich hat es dem Dienstherrn auferlegt, zweckentsprechende Vorermittlungen zu den die Untersuchungsanordnung tragenden Gründen anzustrengen. Diese soll ausschließlich auf der Grundlage geprüfter Fakten ergehen. Darüber hinaus ist der Dienstherr nach dem Grund-

satz Rehabilitation vor Versorgung gehalten, bereits im Vorfeld geeignete Hilfestellungen anzubieten.

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband hält es für sachgerecht, die bestehende Verwaltungsvorschrift an die neuen Rechtsvorgaben anzupassen und eine gleichermaßen transparente wie rechtssichere Verfahrensgrundlage zu schaffen. Zurruhe-setzungsverfahren sind auch für die betroffenen Amtsträger/innen von einschneidender Bedeutung und haben eine hohe Grundrechtsrelevanz. Es gilt deshalb, die Interessen des Dienstherrn und der betroffenen Beamtinnen bzw. Beamten in einen angemessenen Ausgleich zu bringen und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip auch in der Ausgestaltung des Verfahrens Rechnung zu tragen.

In Verfolgung dieses Ziels wird angeregt, den unter Ziffer 2.3.1 der Verwaltungsvorschrift niedergelegten Vorrang von Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen sowie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX deutlicher hervorzuheben. Es sollte nach Auffassung des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes ein Untersuchungsverfahren gemäß § 41 Landesbeamtengesetz nur als letztes Mittel eingeleitet werden, und zwar erst dann, wenn mildere Maßnahmen, die entsprechend dokumentiert sind, keinen Erfolg gezeigt haben. In diesem Zusammenhang erscheint es auch sinnvoll, nähere Ausführungen zur Reichweite der Beweiserleichterung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz i.V.m. § 41 Abs. 2 Landesbeamtengesetz zu machen. Es sollte klargestellt sein, dass diese nicht schematisch zur Anwendung kommen darf. Nicht jede Erkrankung von mehr als drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten spricht für eine Dienstunfähigkeit. Fehlzeiten können auch auf Erkrankungen zurückzuführen sein, die die Dienstfähigkeit der Beamtin/des Beamten nicht dauerhaft berühren. Deshalb sollte ein Untersuchungsauftrag zur Abklärung der gesundheitlichen Prognose nicht quasi automatisch nach Ablauf der 6-Monats-Frist, sondern erst dann eingeleitet werden, wenn nach Abwägung der bekannten Fallumstände erhebliche Zweifel an der Dienstfähigkeit aufkommen und wenn vorherige Fürsorgemaßnahme des Dienstherrn keinen Erfolg gezeigt haben und/oder keine ausreichende Mitwirkungsbereitschaft der Beamtin bzw. des Beamten besteht.

Der Schleswig-Holsteinisch hält es auch für sinnvoll, die Verpflichtung zur Prüfung einer anderweitigen Verwendung der Beamtin bzw. des Beamten im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 Beamtenstatusgesetz zeitlich vorzuverlagern. Die Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten sollte nicht erst im Zusammenhang mit dem ärztlichen Untersuchungsauftrag, sondern nach Möglichkeit bereits im Vorfeld z.B. im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, erfolgen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Beamtin bzw. der Beamte hierzu auch bereit ist. Eine frühzeitige und sorgfältige Prüfung anderweitiger Einsatzmöglichkeiten erscheint auch deshalb geboten, weil die Rechtsprechung insoweit hohe Anforderungen aufgestellt hat, insbesondere in solchen Fällen, in denen die gesundheitlichen Probleme zeitlich begrenzt und kontextabhängig sind (vgl. hierzu Obergerverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 23.05.2016 – 6 A 915/14 –). Die unter Ziffer 2.3.3 getroffenen Regelungen zum Inhalt einer ressortübergreifenden Suchanfrage und zu den erforderlichen Inhalten der Rückmeldung erscheinen dem Schleswig-Holsteinischen Richterverband sinnvoll. Sie entsprechen der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts.

Die unter Ziffer 3.3 zur Ausgestaltung des Untersuchungsauftrages vorgegebenen Regeln ist zweckmäßig. Der unter Ziffer 3.4 vorgesehene Hinweis auf das Soll-Erfordernis einer Entbindung der behandelnden Ärzte der Beamtin bzw. des Beamten von ihrer ärztlichen Schweigepflicht sollte indes begrenzt werden auf den Untersuchungsauftrag Prüfung der Dienstunfähigkeit. Die Schweigepflichtentbindung ist von erheblicher Grundrechtsrelevanz, so dass eine Aufforderung zur schrankenlosen Entbindung nicht angemessen erscheint.