

PiW

... Ihr Spezialist für den öffentlichen Dienst

Whitepaper

Beamtenrecht

Aktuelle Fälle aus der Praxis



Ausgabe 03|26

Themenübersicht

Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung	3
Wegfall der Suchpflicht des Dienstherrn bei verweigerter amtsärztlicher Untersuchung	5
Zwischen Verfassungstreue und privater Meinungsfreiheit	6
Berücksichtigung der Verfassungstreue in Auswahlentscheidungen	8
Beurteilungsbeiträge in Beurteilungen	11
Verzögerte Reaktivierung eines vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamten	13

Weitere Infos hier:



PIW Training & Beratung GmbH

Alte Bahnhofstr. 10
36381 Schlüchtern

Telefon 06661 9603-0
Telefax 06661 9603-30

info@piw-beratung.de
www.piw-beratung.de

Unsere Autorin und Spezialistin für Beamtenrecht



RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Beratungs- und Trainingsschwerpunkte

- Beamtenrecht
- Individualarbeitsrecht
- Tarifrecht im öffentlichen Dienst und artverwandte TV
- Betriebsverfassungs-/Personalvertretungsrecht
- Aktuelle Themen für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst
- Reisekostenrecht
- Lohnpfändung
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Rechtliche Grundlagen der Personalauswahl

Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung

15 Jahre „vorübergehende“ Dienstunfähigkeit

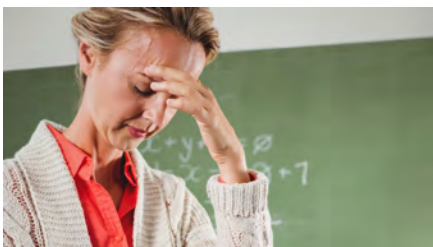
Mit Beschluss vom 12.08.2025 (Az. 6 B 724/25) hat das OVG NRW eine für die Praxis bedeutsame Entscheidung getroffen: Selbst nach über 15 Jahren ununterbrochener Dienstunfähigkeit kann der Dienstherr noch eine amtsärztliche Untersuchung – auch mit psychiatrischer Begutachtung – anordnen.

Eine verbeamtete Studienrätin war seit 2009 durchgehend dienstunfähig – also seit über 15 Jahren, tatsächlich fast 16 Jahre – ohne jegliche dienstliche Tätigkeit. Die vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen waren von einem Zentrum für Neurologie und Psychiatrie ausgestellt worden. Im April 2025 erging die Anordnung zu einer amtsärztlichen Untersuchung, inklusive neurologischer bzw. psychiatrischer Begutachtung, um die Frage der Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu klären. Das VG Düsseldorf lehnte einen Eilantrag der Beamtin zur Befreiung von dieser Pflicht ab. Auch das OVG NRW bestätigte diese Entscheidung.

Obwohl das Gericht das Untätigbleiben des Dienstherrn über 15 Jahre „in der Tat nicht nachvollziehbar“ fand, hatte dies keine rechtlichen Konsequenzen. Das Gericht stellte fest, dass das Recht des Dienstherrn, eine amtsärztliche Untersuchung anzuordnen, nicht durch Zeitablauf verwirkt wird. Auch nach über fünfzehn Jahren ununterbrochener Dienstunfähigkeit könne die Anordnung noch rechtmäßig erfolgen. Der bloße Umstand, dass der Dienstherr über Jahre hinweg untätig geblieben sei, ändere daran nichts.

Als Anlass für die Untersuchung genügte, nach Auffassung des OVG, der Hinweis auf die seit langem bestehende Dienstunfähigkeit. Eine zusätzliche Begründung, warum gerade jetzt eine Untersuchung veranlasst wurde, sei nicht erforderlich. Entscheidend sei allein, dass ein berechtigtes dienstliches Interesse an der Feststellung der Dienstfähigkeit besteht.

Darüber hinaus hielt das OVG auch eine psychiatrische Begutachtung für geboten, wenn konkrete Anhaltspunkte für die Notwendigkeit einer neurologisch-psychiatrischen Begutachtung gegeben seien. Solche Hinweise ergaben sich im vorliegenden Fall bereits aus ärztlichen Bescheinigungen aus dem Fachbereich Psychiatrie.



Schließlich betonte das Gericht, dass der Dienstherr mit der Untersuchungsanordnung sowohl seiner Fürsorgepflicht gegenüber der Beamtin als auch dem öffentlichen Interesse an einer funktionsfähigen Verwaltung nachkommt. Die Klärung der Dienstfähigkeit sei nicht nur für die Beamtin selbst, sondern auch für die Wahrnehmung staatlicher Aufgaben von wesentlicher Bedeutung.

Das OVG NRW stärkt mit dieser Entscheidung die Handlungsfähigkeit der Dienstherrn: Auch nach sehr langer Zeit können sie zur Überprüfung der Dienstfähigkeit amtsärztliche Untersuchungen anordnen. Dies dient nicht nur dem öffentlichen Interesse, sondern entspricht auch der Fürsorgepflicht gegenüber den Beamt*innen.

(Artikel erstellt am 08.09.2025)

Wegfall der Suchpflicht des Dienstherrn bei verweigerter amtsärztlicher Untersuchung



Mit Urteil vom 27. Juni 2024 (Az. BVerwG 2 C 17.23) hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass ein Beamter, der sich einer rechtmäßig angeordneten amtsärztlichen Untersuchung verweigert, damit die Feststellung seiner Dienstunfähigkeit vereitelt und der Dienstherr deshalb nicht verpflichtet ist, eine anderweitige Verwendung zu prüfen.

Hintergrund ist der Fall einer Grundschullehrerin (Besoldung A 11), deren Unterrichtstätigkeit untersagt wurde, weil es mehrfach zu dienstlichen Konflikten mit Schülern, Eltern, Kollegen und der Schulleitung gekommen war. Diese Ereignisse führten zu einem Dienstverbot aufgrund „pädagogisch unangemessenen Verhaltens“ und Missachtung dienstlicher Weisungen. Der Dienstherr leitete ein Disziplinarverfahren ein und forderte sie mehrmals schriftlich auf, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen und ihre Dienstfähigkeit zu klären. Besonders entscheidend war, dass in der Anordnung auch erwähnt wurde, dass das Gesundheitsamt in einer Stellungnahme mögliche Hinweise auf eine wahnhaft-psychische Störung sah. Die Zweifel an ihrer Dienstfähigkeit gründeten sich auf die Fülle und Intensität ihrer dienstlichen Konflikte sowie auf den Hinweis auf eine mögliche wahnhaft-psychische Störung – was aus Sicht des Dienstherrn eine ernsthafte Leistungsbeeinträchtigung nahelegte und die Anordnung rechtfertigte.

Aber: Die Klägerin erschien zu keinem der Termine zur amtsärztlichen Untersuchung.

Das Gericht stellte klar, dass die Anordnung zur amtsärztlichen Untersuchung rechtmäßig war. Sie beruhte auf konkreten und nachvollziehbaren Zweifeln an der Dienstfähigkeit, insbesondere wegen der Vielzahl und Intensität der dienstlichen Konflikte der Lehrerin. Diese Vorfälle waren ausreichend deutlich geschildert, sodass die Lehrerin erkennen konnte, warum die Untersuchung angeordnet wurde und was von ihr erwartet wurde. Ihre wiederholte Weigerung, sich untersuchen zu lassen, wertete das Gericht als eine Vereitelung der Beweisführung. Infolge dieser Weigerung durfte der Dienstherr davon ausgehen, dass eine generelle Dienstunfähigkeit vorliegt.

In der Konsequenz entfiel nicht nur die Pflicht, eine andere Verwendung zu prüfen – mangels jeglicher ärztlicher Erkenntnisse war von einem vollständigen Ausfall („fehlendes Restleistungsvermögen“) auszugehen – sondern die Klägerin wurde auch in den Ruhestand versetzt.

(Artikel erstellt am 16.06.2025)

Zwischen Verfassungstreue und privater Meinungsfreiheit

Zur Entscheidung des
VGH München vom
19.02.2025

Dem Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 19.02.2025 (Az. 16a D 23.1023) lag ein Disziplinarverfahren gegen einen Polizeibeamten zugrunde, dem verschiedene außerdienstliche Pflichtverletzungen vorgeworfen wurden. Insbesondere ging es um Chatnachrichten, die der Beamte in einer WhatsApp-Gruppe mit mehreren anderen Personen verfasst oder kommentarlos weitergeleitet hatte. Der Inhalt dieser Nachrichten umfasste rassistische, antisemitische und menschenverachtende Äußerungen, darunter das Verwenden von NS-bezogenen Abkürzungen, gewaltverherrlichende Kommentare und Äußerungen über Personen, zu deren Schutz er dienstlich eingesetzt gewesen war.

Zudem wurde dem Beamten vorgeworfen, in mehreren Fällen dienstlich erlangte Informationen an unbefugte Dritte weitergegeben zu haben. Hierzu zählten etwa Angaben aus polizeilichen Ermittlungsverfahren oder dienstinterne Informationen, die im Rahmen seiner Tätigkeit als Personenschützer bekannt geworden waren. Das Verwaltungsgericht München hatte in erster Instanz eine Herabstufung des Beamten um zwei Besoldungsgruppen ausgesprochen. Der Dienstherr verfolgte im Berufungsverfahren weiterhin die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, während der Beamte seinerseits eine Milderung der Disziplinarmaßnahme anstrebte.

Der Verwaltungsgerichtshof entschied, dass die außerdienstlichen Äußerungen in privaten Chatnachrichten grundsätzlich dem Schutzbereich der Meinungsfreiheit sowie dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht unterfallen. Es handele sich um eine vertrauliche Kommunikation innerhalb eines geschlossenen und überschaubaren Personenkreises. Die Äußerungen seien weder öffentlich verbreitet noch an einen größeren Empfängerkreis gerichtet gewesen. Zudem könne nicht mit der erforderlichen Überzeugung festgestellt werden, dass die Aussagen die verfassungsfeindliche Haltung des Beamten zum Ausdruck brächten. Nach den Gesamtumständen spreche vieles dafür, dass die Äußerungen überspitzt, polemisch oder provokant gemeint gewesen seien und nicht als ernsthaftes Bekenntnis zu einer extremistischen Ideologie zu werten seien.



Nach der Rechtsprechung des Disziplinarsenats sei für eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis erforderlich, dass ein endgültiger Vertrauensverlust eingetreten sei. Das setze eine schwerwiegende Dienstpflichtverletzung voraus, die den Beamten nicht nur disziplinarisch, sondern auch persönlich und charakterlich für den weiteren Dienst untragbar erscheinen lasse. Dies könne bei verfassungsfeindlichen Äußerungen oder Haltungen auch außerhalb des Dienstes der Fall sein, wenn sie Rückschlüsse auf die mangelnde persönliche Eignung für das Beamtenverhältnis zuließen. Im vorliegenden Fall lasse sich eine solche persönliche Ungeeignetheit nicht feststellen.

Die vom Beamten getätigten Aussagen seien zwar inhaltlich geeignet, das Ansehen der Polizei zu beeinträchtigen, sie seien aber nicht so beschaffen, dass sie zwingend auf eine fest verankerte innere Einstellung schließen ließen. Auch sei zu berücksichtigen, dass der Beamte sich in einer dienstlich belastenden Phase befunden habe und die Äußerungen über mehrere Jahre zurücklägen. Der VGH stellte ferner fest, dass dem Beamten das pflichtwidrige Unterlassen eines Widerspruchs gegenüber extremistischen Äußerungen Dritter innerhalb der Chatgruppe als eigenständige Pflichtverletzung vorgeworfen werden könne.

Als weitere Dienstpflichtverletzungen bejahte das Gericht die unbefugte Weitergabe dienstlich erlangter Informationen in vier dokumentierten Fällen. Diese hätten den Schutz von dienstlichen Belangen und die Pflicht zur Verschwiegenheit verletzt. Diese Vorgänge seien disziplinarisch erheblich, insbesondere da der Beamte in einer besonders vertraulichen Einsatzfunktion tätig gewesen sei. Dennoch sei auch insoweit nicht von einem vollständigen Vertrauensverlust auszugehen, zumal sich die Weitergaben auf konkrete Anfragen bezogen hätten und keine gezielte Weiterleitung an die Öffentlichkeit stattgefunden habe.

Der Verwaltungsgerichtshof kam daher zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzungen für eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis nicht vorlägen. Zugleich hielt das Gericht die disziplinarische Maßnahme der Vorinstanz – eine Herabstufung um zwei Besoldungsgruppen – für übermäßig. Unter Würdigung aller Umstände sei eine Herabstufung um eine Besoldungsgruppe ausreichend und verhältnismäßig. Dabei sei auch der bisherige dienstliche Werdegang des Beamten sowie das Fehlen einschlägiger Voreintragungen berücksichtigt worden.

(Artikel erstellt am 18.07.2025)

Berücksichtigung der Verfassungstreue in Auswahlentscheidungen

Kommentar zum Urteil: OVG Rheinland-Pfalz - 2 B 10974/22.OVG

In Seminaren zu Auswahlverfahren wird immer häufiger die Frage gestellt, wie sich Personaler im Auswahlgespräch verhalten sollen, wenn Zweifel an einem Bewerbenden bestehen, ob ein Eintreten für die freiheitlich demokratische Grundordnung gewährleistet ist.

Zur Berücksichtigung der Verfassungstreue in Auswahlentscheidungen ist eine interessante Entscheidung des OVG Rheinland-Pfalz vom 8.12.2022, 2 B 10974/22.OVG ergangen.

Allgemein gilt folgendes: Als Beamter darf nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten. Beamtinnen und Beamte haben die Pflicht, sich durch ihr gesamtes Verhalten - d. h. inner- und außerdienstlich - zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Darüber hinaus haben Beamtinnen und Beamte bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergeben.

Die Entscheidung des Gerichts

Der Antragsteller bewarb sich um die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf in den gehobenen Polizeivollzugsdienst als Polizeikommissar-Anwärter. Während des Einstellungsverfahrens wurde bekannt, dass auf seinem Rücken über die gesamte Schulterbreite die Worte „Loyalty“, „Honor“, „Respect“ und „Family“ in der Schriftart „Old English“ eintätowiert sind.

Die Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz lehnte daraufhin eine Einstellung mit Verweis auf bestehende Zweifel an der charakterlichen Eignung des Bewerbers für den Polizeidienst ab. In Schriftart, Dimension und Aussagegehalt ähnliche Tätowierungen würden von verschiedenen Rockergruppierungen verwendet. Es entstehe der Gesamteindruck, dass der Träger einer solchen Tätowierung zu einem Ehrenkodex stehe, der sich mit den Werten einer modernen Bürgerpolizei nicht in Einklang bringen lasse.

Das OVG Rheinland-Pfalz entschied, die Entscheidung der Hochschule der Polizei sei rechtmäßig. Die Hochschule der Polizei habe im Rahmen des ihr zukommenden Beurteilungsspielraums eine Einstellung des Antragstellers wegen Zweifeln an seiner charakterlichen Eignung ablehnen dürfen.



Allerdings ergebe sich ein Pflichtverstoß heutzutage nicht generell aus dem Tragen einer Tätowierung als solcher. Vielmehr habe sich der Dienstherr an den Anschauungen zu orientieren, die in der Gesellschaft herrschten und dürfe sich dem Wandel der Zeit nicht verschließen. Daher könne ein gesellschaftlich weitgehend akzeptiertes Aussehen nicht schon allein deshalb untersagt werden, weil es der Dienstherr ungeachtet der gewandelten Verhältnisse weiterhin für unpassend, unästhetisch oder nicht schicklich halte. Erst recht lasse das Vorhandensein von Tätowierungen nicht auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu schließen.

Eine andere Beurteilung könne sich aber aus dem konkreten Inhalt und der Ausgestaltung der Tätowierung ergeben, und zwar auch dann, wenn die Tätowierung nicht unmittelbar aus Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen bestehe. Gerade für die Einstellung in den Polizeidienst seien hohe Anforderungen an die Gesetzestreue zu stellen, denn die Verhinderung und Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten gehörten zu den Kernaufgaben eines Polizeibeamten. Daher dürfe der Dienstherr die Fähigkeit und innere Bereitschaft eines Bewerbers verlangen, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten. Ob der Antragsteller diese Bereitschaft aufweise, habe der Dienstherr bezweifeln dürfen.

Bei der vorzunehmenden Gesamtschau sei zu berücksichtigen, dass das Schriftbild der Tätowierung in Gestalt der konkret gewählten Schriftart „Old English“ Ähnlichkeiten etwa zu dem Schriftzug der verfassungsfeindlichen und seit längerem in Deutschland verbotenen Gruppierung „blood and honour“ aufweise. Zudem finde die Wortwahl „Loyalty“, „Honor“, „Respect“ und „Family“ eine weitgehende Entsprechung in Inhalten der ebenfalls zwischenzeitlich zerschlagenen rechtsextremistischen Gruppierung „Oldschool Society“.

Diese Umstände ebenso wie auch die Kombination von gewählter Schriftart und Inhalt der Tätowierung begründeten Zweifel daran, ob der Träger für die Wahrung der Freiheitsrechte der Bürger und die Einhaltung rechtsstaatlicher Regeln uneingeschränkt einstehe. Als lebensfremd stelle sich die vom Antragsteller zu der Tätowierung abgegebene Erklärung dar, er habe die konkrete Schriftart „Old English“ unter anderem deswegen ausgesucht, weil er sich privat für die Geschichte des „britischen Imperiums“ interessiere und er dort Verwandtschaft habe.

Es stelle sich insbesondere die Frage, warum der Antragsteller sodann bei der Ausgestaltung seiner Tätowierung die amerikanische statt die englische Schreibweise („honor“ statt „honour“) gewählt habe. Eine Erklärung hierfür habe er auch im Beschwerdeverfahren nicht gegeben (OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 8.12.2022, 2 B 10974/22.OVG).

Fazit

Allein das Tragen von Springerstiefeln im Auswahlgespräch wird keine ausreichende Begründung für Zweifel an der Verfassungstreue der Bewerbenden sein. Es müssen weitere Umstände hinzutreten, um Zweifel ausreichen zu begründen und Bewerbende aus dem Auswahlverfahren ausschließen zu können.

Interessant zu lesen ist auch ein Vermerk des BMI zur Verfassungstreue von Beamten und Beamtinnen. Dieser beleuchtet das Thema zwar aus dem Blickwinkel des Disziplinarrechts, dennoch können einige gute Argumente für Auswahlverfahren daraus entwickelt werden.

(Artikel erstellt am 22.02.2023)

Beurteilungsbeiträge in Beurteilungen

Auswahlverfahren beim Bundes- nachrichtendienst

Kommentar zum Urteil: BVerwG 11.12.2025 – 2 VR 19.25

Das Bundesverwaltungsgericht hat ein Auswahlverfahren beim Bundesnachrichtendienst teilweise gestoppt, weil sowohl das Anforderungsprofil zur „Bewährung“ als auch die Berücksichtigung kommissarischer Führungsaufgaben in der dienstlichen Beurteilung rechtlich nicht tragfähig umgesetzt wurden. Die Entscheidung enthält Hinweise dazu, wie konstitutive Anforderungen formuliert und wie höherwertige Aufgaben in Beurteilungen nachvollziehbar abgebildet werden müssen.

Konkret ging es um die Besetzung mehrerer höherwertiger, mit A 16 bewerteter Dienstposten zur Referatsleitung, die im Rahmen einer sogenannten Cluster-Ausschreibung förderlich für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 15 ausgeschrieben waren. Als zwingende Voraussetzung für die Teilnahme am Auswahlverfahren verlangte die Ausschreibung insbesondere eine „Bewährung in mindestens zwei unterschiedlichen, jeweils regelbeurteilten A-15-Führungsverwendungen von insgesamt mindestens vier Jahren oder alternativ eine mindestens zweijährige A-15-Führungsverwendung zuzüglich einer weiteren zweijährigen, regelbeurteilten A-15-Verwendung“. Ein unterlegener Bewerber, der seit mehreren Jahren kommissarisch ein Referat leitete, griff die Auswahlentscheidung im Eilverfahren an und rügte sowohl die Auslegung dieses Anforderungsprofils als auch Mängel seiner dienstlichen Regelbeurteilung.

Hinsichtlich der „Bewährung“ bestätigt das Gericht zunächst, dass der Dienstherr solche konstitutiven Anforderungen grundsätzlich festlegen darf, um eine verlässliche Eignungsprognose zu ermöglichen. Entscheidend ist jedoch, woran die Bewährung anknüpft. Maßgeblich ist nach Auffassung des Gerichts die tatsächliche Wahrnehmung der Führungsaufgaben in der jeweiligen Verwendung und nicht zwingend, ob diese bereits im Statusamt der Besoldungsgruppe A 15 ausgeübt wurde. Bewährung ist damit funktional zu verstehen: Führungserfahrung kann auch dann berücksichtigt werden, wenn sie auf einem höherwertigen Dienstposten in einem niedrigeren Statusamt gesammelt wurde. Auch Zeiten einer elternzeitbedingten Abwesenheit durften im konkreten Fall nicht benachteiligend ausgeklammert werden.



Ausschlaggebend für den Erfolg des Eilantrags war allerdings die dienstliche Beurteilung des Bewerbers. Das Gericht beanstandet, dass sie keine tragfähige Grundlage für den Leistungsvergleich darstelle. Zwar muss eine Beurteilung am Maßstab des Statusamts erfolgen, jedoch entbindet das den Dienstherrn nicht davon, tatsächlich übertragene höherwertige Aufgaben – hier die über einen längeren Zeitraum ausgeübte kommissarische Referatsleitung – sachgerecht einzu beziehen und nachvollziehbar zu würdigen. Nach Ansicht des Gerichts ließ die Beurteilung nicht erkennen, wie diese höherwertige Tätigkeit in die Bewertung eingeflossen ist; vielmehr sprach vieles dafür, dass sie gedanklich ausgeblendet und der Bewerber im Ergebnis eher wie ein Sachgebietsleiter beurteilt wurde. Zudem passten die sehr positive textliche Beschreibung der Leistungen und das eher zurückhaltende Punktbild nicht stimmig zusammen. Eine solche fehlende Plausibilität macht die Beurteilung als Grundlage einer Auswahlentscheidung angreifbar.

Das Gericht untersagte deshalb die Besetzung des Dienstpostens vorläufig, soweit dies zur Sicherung der Rechte des Bewerbers erforderlich war, und verwies den Dienstherrn auf eine erneute Entscheidung auf Basis einer rechtmäßigen und nachvollziehbar begründeten Beurteilung. Für die Praxis zeigt die Entscheidung deutlich: Wird „Bewährung“ als zwingende Voraussetzung definiert, ist auf die konkrete Führungsverwendung abzustellen. Und wenn Beschäftigte über längere Zeit kommissarisch höherwertige Aufgaben wahrnehmen, muss die dienstliche Beurteilung transparent und plausibel darlegen, wie diese Leistungen in die Bewertung eingeflossen sind, damit die Auswahlentscheidung rechtssicher Bestand hat.

(Artikel erstellt am 19.02.2026)

Verzögerte Reaktivierung eines vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamten

Kommentar zum
Urteil: BVerwG 2 C 4.21
– 15.11.2022

Die Reaktivierung, auch erneute Berufung in das Beamtenverhältnis genannt, ist das Gegenstück der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Die Frage der Reaktivierung stellt sich immer dann, wenn Beamte nach einer Zuruhesetzung die Dienstfähigkeit wiedererlangen.

Die Reaktivierung kann auf Antrag des Beamten, aber auch auf Betreiben des Dienstherrn erfolgen. Hierzu existieren in den Landesbeamten-gesetzen unterschiedliche Fristen.

Schon seit langer Zeit hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass dem Antrag eines wieder dienstfähigen Beamten auf Reaktivierung zu entsprechen ist, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Insofern ist ein strenger Maßstab anzulegen: Zwingende dienstliche Gründe müssen „von solchem Gewicht sein, dass die Ablehnung der vom Beamten begehrten Maßnahme unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherzustellen; es müssen mit großer Wahrscheinlichkeit schwerwiegende Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit drohen“ (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.08.2008, Az. 2 C 41.07).

Nunmehr hat das Bundesverwaltungsgericht ergänzend festgestellt, der Dienstherr habe nur zu prüfen, ob es an jeglicher zumutbaren Verwendungsmöglichkeit fehlt. Die Reaktivierung dürfe der Dienstherr nicht so lange hinausschieben, bis er tatsächlich einen dem Statusamt des Beamten entsprechenden Dienstposten gefunden hat.

Der Kläger, ein Studiendirektor, wurde wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Im darauffolgenden Jahr stellte der Dienstherr im Anschluss an eine amtsärztliche Untersuchung die volle Wiederherstellung der Dienstfähigkeit fest. Knapp sieben Monate später – nachdem für ihn eine Einsatzschule gefunden war – wurde der Kläger reaktiviert.

Der Kläger begehrt Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen den Ruhestandsbezügen und der Besoldung für den Zeitraum zwischen der Feststellung der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und der Reaktivierung. Sein Begehren ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben.



Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Zwar verletzt das Berufungsurteil revisibles Recht, die Ablehnung des Anspruchs auf Schadensersatz erweist sich aber aus anderen als den vom Berufungsgericht angenommenen Gründen als im Ergebnis richtig. Die Reaktivierung eines Ruhestandsbeamten nach § 29 Abs. 1 BeamtStG setzt einen – nicht notwendig schriftlichen – Antrag des Beamten sowie die auf einem ärztlichen Gutachten basierende Feststellung voraus, dass die Dienstfähigkeit des Beamten wiederhergestellt ist. In diesem Verfahren ist ferner nur noch zu prüfen, ob es den Dienstherrn vor nicht mehr hinnehmbare Schwierigkeiten stellen wird, für den zu reaktivierenden Beamten durch organisatorische Änderungen einen geeigneten Dienstposten zu schaffen. Dagegen hängt die Reaktivierung nicht davon ab, dass für den Beamten auch ein seinem Statusamt entsprechender Dienstposten gefunden wird.

Dass das im vorliegenden Fall beklagte Land hiervon nicht ausgegangen ist, kann ihm im Rahmen eines beamtenrechtlichen Schadensersatzanspruchs nicht als schuldhaft angelastet werden. Soweit in der Rechtsprechung und in der Literatur überhaupt Ausführungen zum Prüfprogramm in derartigen Fällen gemacht worden waren, ergaben sich hieraus keine eindeutigen und zugleich dem dargestellten Maßstab entsprechende Anforderungen.

(Artikel erstellt am 06.12.2022)