

1

# Workshop zur frühzeitigen Versetzung in den Ruhestand von Beamt:innen am 11.07.2024

**Fachanwältin für Arbeitsrecht Leonie Thum**

THUM Rechtsanwaltskanzlei

Friedelstr. 56

12047 Berlin

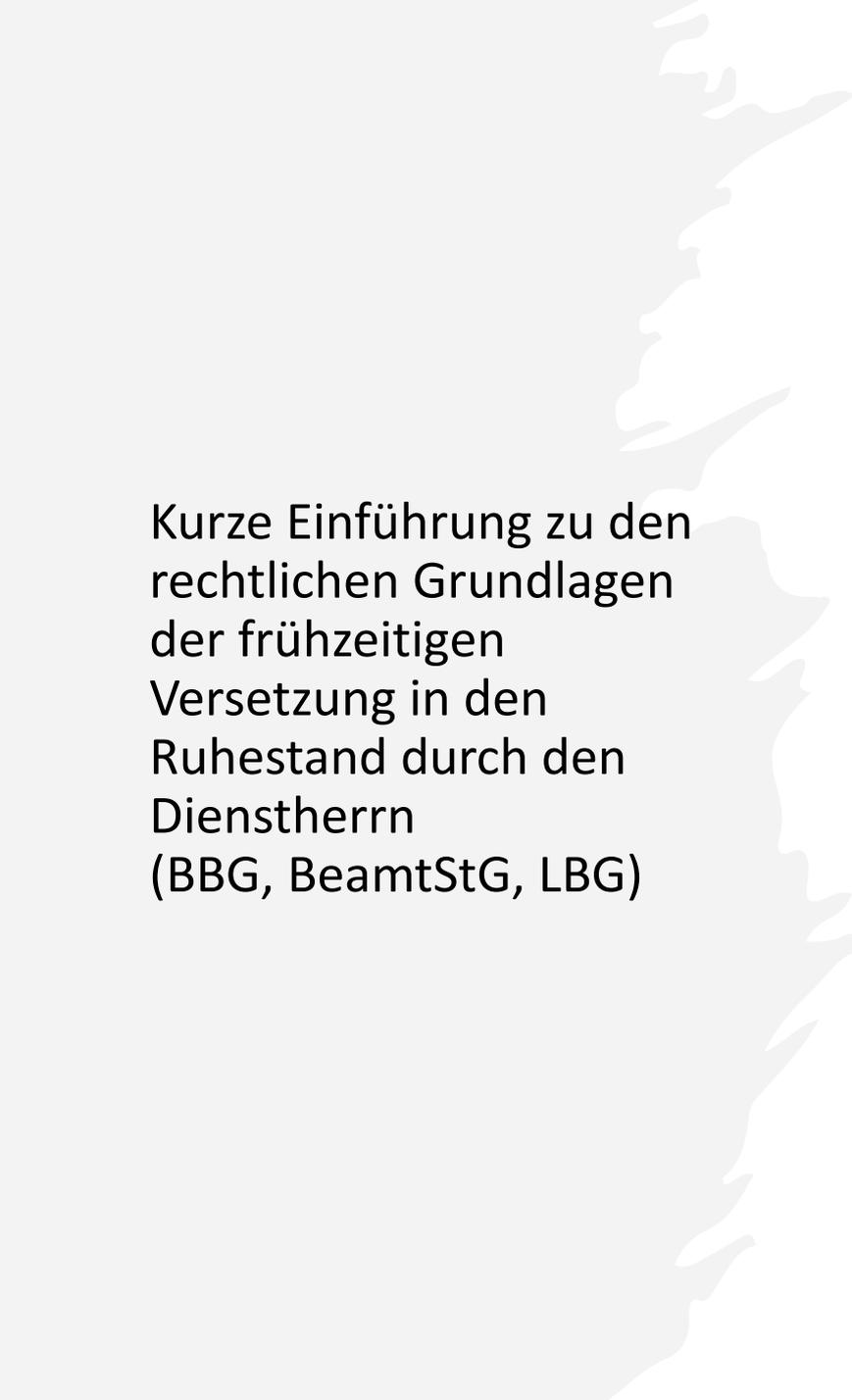
Telefon: 030/98436062

E-Mail: [mail@rechtsanwaltskanzlei-thum.de](mailto:mail@rechtsanwaltskanzlei-thum.de)

In Zusammenarbeit mit **ver.di**

# Inhaltsübersicht

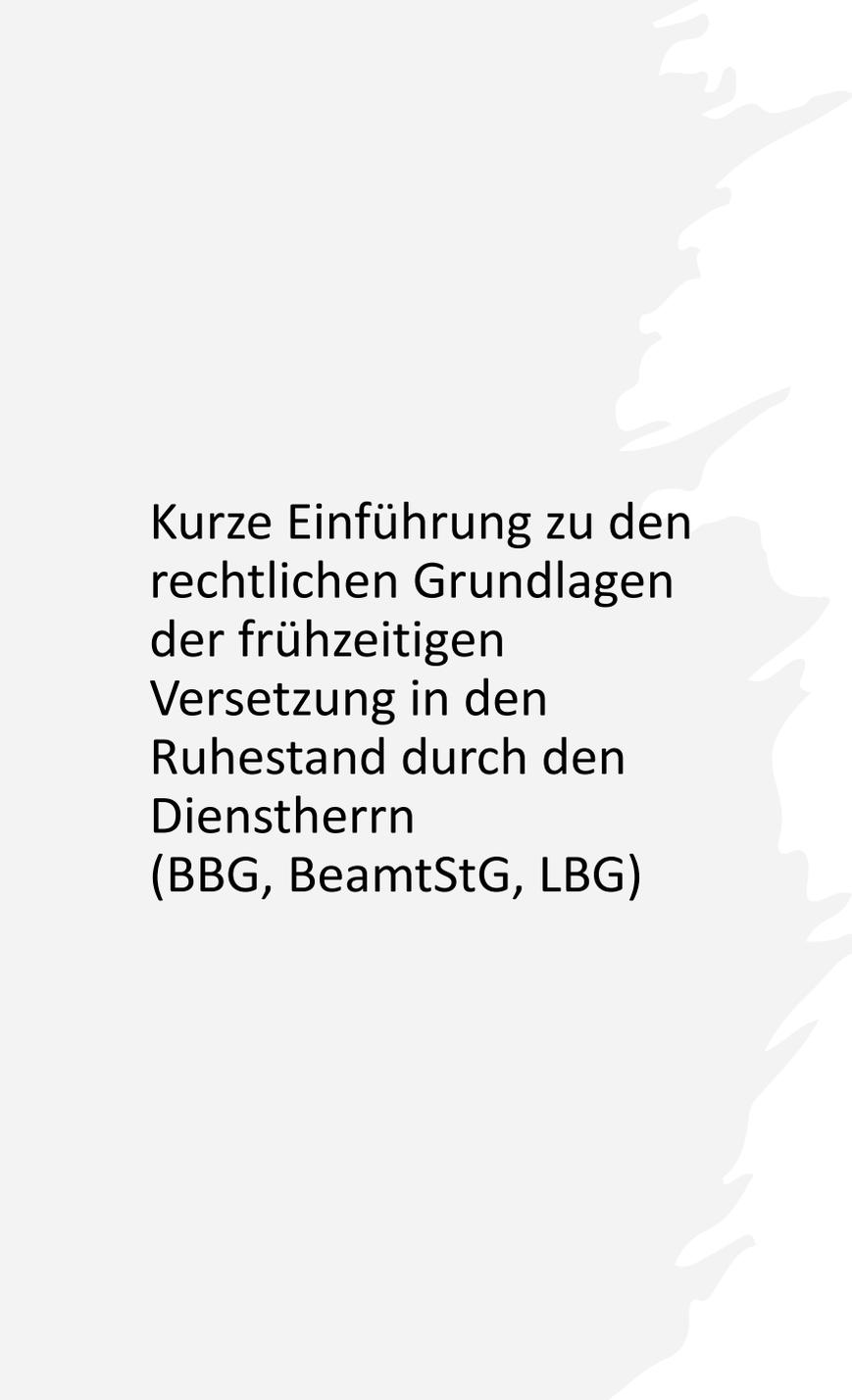
- I. Rechtsgrundlagen (Theorie)
- II. Ablauf des Verfahrens (Theorie)
- III. Strategische Erwägungen (Praxis mit Beispielen)



Kurze Einführung zu den  
rechtlichen Grundlagen  
der frühzeitigen  
Versetzung in den  
Ruhestand durch den  
Dienstherrn  
(BBG, BeamtStG, LBG)

Für Bundesbeamte:innen gilt § 44 Abs.1 S.2  
BBG:

- (1) Die Beamtin auf Lebenszeit oder der Beamte auf Lebenszeit ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung **innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan** hat, wenn keine Aussicht besteht, dass **innerhalb weiterer sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt** ist. In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer **anderweitig verwendbar** ist.

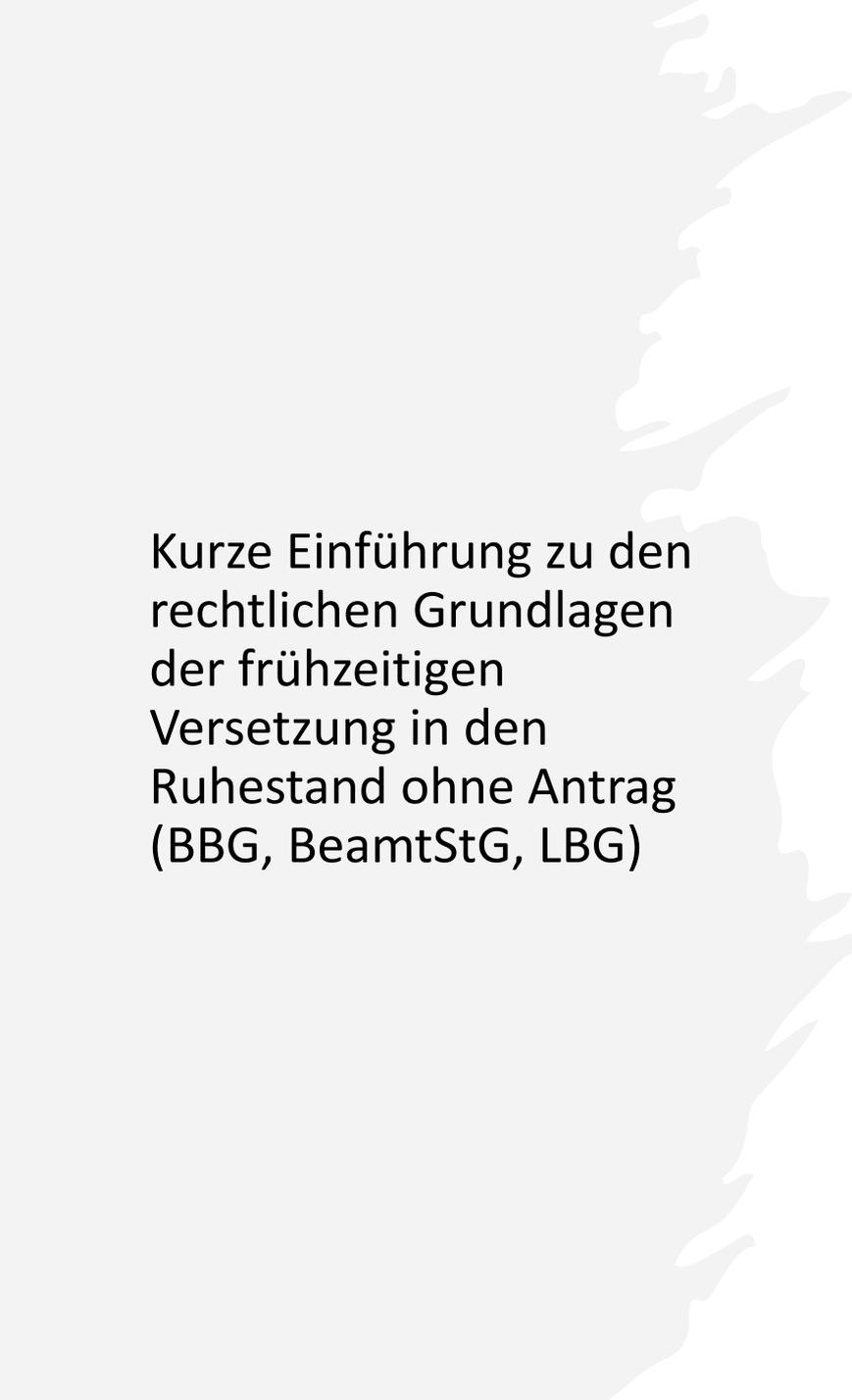


Kurze Einführung zu den  
rechtlichen Grundlagen  
der frühzeitigen  
Versetzung in den  
Ruhestand durch den  
Dienstherrn  
(BBG, BeamtStG, LBG)

Für Landesbeamt:innen gilt § 26 Abs.1  
BeamtStG:

(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. In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer **anderweitig verwendbar** ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

In den LBGs finden sich dem BBG entsprechende Regelungen mit unterschiedlichen Fristen für die Prognoseentscheidung. Bsp.: § 39 LBG Bln. 6 Monate



Kurze Einführung zu den rechtlichen Grundlagen der frühzeitigen Versetzung in den Ruhestand ohne Antrag (BBG, BeamStG, LBG)

Zusätzlich gilt § 14 Abs. 3 BeamtVG:

(3) Das Ruhegehalt **vermindert sich um 3,6 Prozent** für jedes Jahr, um das der Beamte

1. vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, nach § 52 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird,

2. vor Ablauf des Monats, in dem er die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht, nach **§ 52 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes** in den Ruhestand versetzt wird,

3. vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die **nicht auf einem Dienstunfall** beruht, in den Ruhestand versetzt wird;

die Minderung des Ruhegehalts darf **10,8 vom Hundert** in den Fällen der Nummern 1 und 3 und 14,4 vom Hundert in den Fällen der Nummer 2 nicht übersteigen. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

# Übersicht- Ablauf Zurruhesetzung

1. idR Abwarten von 6 Monaten
2. Feststellung der Prognose (Einladung zur amtsärztlichen Untersuchung)
3. Anhörung der Betroffenen
4. Beteiligung des Personalrats
5. Bescheid über frühzeitige Versetzung in den Ruhestand
6. Ggf. Widerspruchs- und Klageverfahren

# Amtsärztliche Untersuchung

Dient der Ermittlung der Prognose und damit als Grundlage für die erforderliche Prognoseentscheidung nach §§ 44 BBG, 26 BeamStG, § 39 LBG Bln. und anderer Landesgesetze.

Näher geregelt in §§ 48 BBG, 45 LBG Bln.

Es gibt umfassende Rechtsprechung zur Vorgehensweise bei der Auftragserteilung. Fehler können zur Unwirksamkeit des späteren Bescheides führen.

# Anhörung / Verwaltungsverfahren

§ 47 BBG: Mitteilung, dass Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist und Möglichkeit Einwendungen zu erheben mit einer Frist von einem Monat. Gründe sind anzugeben.

§ 41 LBG Bln.: Gleichlautende Regelung

# Beteiligung des Personalrats

Zeitpunkt nicht näher geregelt. Jedenfalls vor Erteilung des Bescheides.

Regelungen im Bund und den Ländern weichen jeweils stark voneinander ab. Beteiligungsrechte müssen im Einzelfall geprüft werden.

§ 84 BPersVG regelt nur Mitwirkungsrecht nach § 81 BPersVG

§ 88 Nr. 10 PersVG Bln. Regelt eingeschränkte Mitbestimmung nach § 81 Abs.2 PersVG Berlin mit Entscheidung Senat.

# Erteilung des Bescheides über die Versetzung in den Ruhestand

Gegen den Bescheid sind Widerspruch und Klage nach den jeweiligen Regelungen des Verwaltungsverfahrensrecht möglich.

P: Grundsätzlich zwar aufschiebende Wirkung, der eigentlich relevante Aspekt der Besoldung ist aber ausgenommen, sodass sofort nur noch verringertes Ruhegehalt gezahlt wird.

# Erteilung des Bescheides über die Versetzung in den Ruhestand

Häufige Fehler, die Bescheid angreifbar machen:

- Fehlerhafter Gutachtenauftrag (zu alt, keine Prüfung Teildienstfähigkeit)
- Fehlende oder fehlerhafte Anhörung
- Fehlende oder fehlerhafte Beteiligung des PR
- Prognose erweist sich als falsch

# Strategische Erwägungen

- Verzögern (Ärztliche Untersuchung)
- Täuschen (Ärztliche Untersuchung)
- Hinhalten (Anhörungsverfahren)
- Einmischen (PR-Beteiligung, Vorverfahren)
- Rechtsbehelfe als letztes Mittel

# Gründe

- Bis der Zuruhesetzungsbescheid tatsächlich ergeht, erhalten Betroffene ihre volle Besoldung. Danach wird unabhängig davon, ob der Bescheid angegriffen wird, nur noch gekürztes Ruhegehalt gezahlt.
- Die Entscheidung des Gerichts kann insbesondere in Berlin enorm lange dauern.
- Rückkehr an den Arbeitsplatz kann nach langer Abwesenheit deutlich erschwert werden.
- Es besteht immer das Risiko, dass der Bescheid sich als rechtmäßig und die Prognose sich als richtig erweisen.

# Beispielsfall aus der Praxis: Herr S.

- Polizist mit langer Dienstunfähigkeit aus psychischen Gründen. Im Grunde war keinerlei Rückkehr in die Dienststelle geplant oder gesundheitlich möglich
- Hat sich von mir sehr frühzeitig und über einen lange Zeitraum beraten lassen und konnte den eigentlich Bescheid dadurch mehr als drei Jahre hinauszögern.
- Vorliegend hauptsächlich durch Verzögern und "Täuschen" im Hinblick auf die amtsärztliche Untersuchung. Auch im Rahmen der Anhörung konnten wir noch Zeit gewinnen.
- Im Ergebnis war ds Ruhegehalt dann zufriedenstellend und wir sind gegen den eigentlichen Bescheid nicht mehr vorgegangen, da dieser im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit keinen erheblichen Bedenken unterlag

# Bedeutung für die einzelnen Verfahrensstadien

- Verzögern der Untersuchung: Erfolgt hauptsächlich durch Terminsverlegung aufgrund Krankheit, anderweitiger Termine, generell schlechten Terminsstands etc. Kreativität ist hier gefragt.
- “Täuschen” bei Untersuchung: Wenn sich der Termin gar nicht mehr vermeiden oder hinauszögern lässt (teilweise wird Abholung mit Krankentransport angeordnet) sollte versucht werden, so glaubwürdig wie möglich eine zeitnahe Besserung zu begründen. Insbesondere bei Diagnosen aus dem psychischen Bereich häufig möglich. Dienstunfähigkeit kann weiter bestehen. Es kommt allein auf Prognose an.

# Bedeutung für die einzelnen Verfahrensstadien

- Hinhalten bei Anhörung: In diesem Stadium kann häufig durch kurzfristige Beauftragung von Rechtsanwält:innen und Rechtssekretär:innen Zeit gewonnen werden. Es kann dann Fristverlängerung und Akteneinsicht beantragt werden. Die Terminfindung zur Akteneinsicht könnte sich schwierig gestalten. Häufig macht es Sinn mit dem Personalrat Kontakt aufzunehmen und diesen ebenfalls zur Zustimmungsverweigerung und Verzögerung zu bewegen. In diesem Stadium können formelle Fehler auch “erzeugt” werden. Beispielsweise dadurch, dass die Behörde Anträge zu Unrecht ablehnt und Anhörungsrecht verletzt.

# Bedeutung für die einzelnen Verfahrensstadien

- Widerspruch/Klage: Nach Erlass des Bescheides ist die geschilderte Taktik mangels aufschiebender Wirkung bei der Besoldung kaum noch wirksam. Es kann dann als extremes Mittel aber dennoch in Betracht kommen, Betroffenen zu raten, die Tätigkeit vorübergehend bis zum Erlass des Widerspruchsbescheides wiederaufzunehmen, da die Prognose dann zum Zeitpunkt der letzten behördlichen Entscheidung ersichtlich falsch wäre.
- Stellt dies keine Option dar, kommt es allein darauf an, ob der Bescheid formell oder materiell rechtswidrig ist, ob also in irgendeinem Stadium Fehler passiert sind. Dies ist aufgrund der langen Verfahrensdauer und des erheblichen Kostenrisikos gründlich zu prüfen.

# Beispielfall aus der Praxis: Herr T.

- Polizist mit diversen Diagnosen, unter anderem schwerer Krebserkrankung und zuvor bestehender schwerer Depression. Behörde ist jahrelang untätig, bevor überhaupt die Einladung zur amtsärztlichen Untersuchung erfolgt. Nach Einladung verzögert sich diese wegen des fatalen Gesundheitszustands weiter. Schließlich Abholung mit Krankentransport und zutreffend schlechte Prognose.
- **Klage läuft seit Juni 2022 (!)**. Erhoben weil Zweifel an der ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats bestehen. Auch wenn der Mandant keinesfalls zurückkehren möchte, würde die Aufhebung bedeuten, dass mindestens 3 Jahre Besoldung zu zahlen wäre.

# Beispielsfall aus der Praxis:Frau G.

- Verwaltungsangestellte mit äußerst ungewöhnlicher Diagnose im Zusammenhang mit Long Covid, die die Sehkraft stark beeinträchtigt.
- Diverse Untersuchungen ergaben kein klares Ergebnis, da Ärzt:innen sich nicht festlegen wollten und daher stets nur bedingte Prognosen erstellten.
- Obwohl Behörde Rechtsanwalt beauftragt hatte, gab es diverse formelle Fehler. Gutachtauftrag war falsch und veraltet. Ablehnung anderweitiger Einsatz zweifelhaft.
- Zuruhesetzung erfolgte letztlich aus Verzweiflung trotzdem. Hier war nach ausreichender Verzögerung auch Klage geboten, die mit Vergleich endete.