

Az.: 2 B 240/14
3 L 649/14

Beglaubigte
Abschrift



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

gegen

die Stadt Leipzig
vertreten durch den Oberbürgermeister
Martin-Luther-Ring 4 - 6, 04109 Leipzig

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdegegnerin -

wegen

betrieblichen Eingliederungsmanagements; Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz
hier: Beschwerde

hat der 2. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Obergerverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Hahn und den Richter am Obergerverwaltungsgericht Groschupp

am 28. Juli 2015

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 11. September 2014 - 3 L 649/14 - wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 5.000 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat seinen Antrag, die Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO zu verpflichten, das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchzuführen, zu Recht abgelehnt.
- 2 Der Antragsteller ist Beamter (Oberbrandmeister - Besoldungsgruppe A8) im Dienst der Antragsgegnerin. Nach dem amtsärztlichen Gutachten vom 23. August 2012 sei er nicht dauernd unfähig, die Dienstpflichten eines Oberbrandmeisters zu erfüllen; es bestehe Aussicht, dass er innerhalb weitere zwei Jahre wieder voll dienstfähig werde. Er war seit dem 15. Februar 2012 dienstunfähig erkrankt. In der Zeit vom 25. Februar 2013 bis zum 23. August 2013 wurde er stufenweise erst vier Stunden pro Tag, dann sechs Stunden pro Tag (ohne Schichtdienst) beschäftigt. Nach dem amtsärztlichen Gutachten vom 19. September 2013 erscheine er wegen seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen dauernd dienstunfähig und es bestehe keine Aussicht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate bzw. zwei Jahren wieder voll dienstfähig werde. Auch eine begrenzte Dienstfähigkeit liege nicht vor. Er sei aber gesundheitlich geeignet für eine andere Verwendung. Die Antragsgegnerin teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 6. und 15. November 2013 mit, dass für eine weitere

Beschäftigung geeignete Stellen nicht vorhanden seien. Mit Bescheid vom 25. August 2014 wurde er wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Mit Schreiben vom 25. August 2014 beantragte der Antragsteller, das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchzuführen und ihn nach Maßgabe des SGB IX weiter zu beschäftigen. Mit Schreiben vom 1. September 2014 legte er Widerspruch gegen die Nichtdurchführung eines solchen Verfahrens ein.

- 3 Das Verwaltungsgericht Leipzig hat seinen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung mit Beschluss vom 11. September 2014 - 3 L 649/14 - abgelehnt. Er habe keinen Anspruch auf die begehrte Verpflichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Diese Norm gelte zwar auch für Beamte. Wenn jedoch eine Wiedereingliederungsmaßnahme ordnungsgemäß, aber erfolglos durchgeführt worden sei, dann würden regelmäßig hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Beamte auf eine mögliche Dienstunfähigkeit zu untersuchen sei. Nach dem amtsärztlichen Gutachten vom 19. September 2013 habe die Antragsgegnerin kein erneutes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement durchführen müssen, sondern habe grundsätzlich die Versetzung in den Ruhesstand veranlassen dürfen. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement in einem anderen Amt oder einer anderen Verwendung außerhalb seines abstrakt-funktionellen Amtes scheide aus, weil er hierfür nicht die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfülle. Auf die Rechtmäßigkeit des Bescheides vom 25. August 2014 (Versetzung in den Ruhestand) komme es vorliegend nicht an. Ob der Antragsteller nach § 138 Abs. 1 SächsBG; § 26 BeamtStG, anderweitig verwendet werden könne, sei in einem Widerspruchs- und Klageverfahren gegen diesen Bescheid zu prüfen.

- 4 Mit seiner Beschwerde trägt der Antragsteller vor, die Entscheidung beruhe auf einem unzutreffenden Sachverhalt. Ein Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements habe nicht stattgefunden. Eine stufenweise Wiedereingliederung könne das formalisierte betriebliche Eingliederungsmanagement nicht ersetzen. Die Antragsgegnerin habe nicht geprüft, ob die Funktion eines Oberbrandmeisters auch eine Verwendung an anderer Stelle erlaube. Auf das Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung käme es nicht an. Diese dürfe auch nicht verwendet werden, weil eine der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts genügende Untersuchungsanordnung nicht vorliege.

- 5 Die Antragsgegnerin verteidigt den verwaltungsgerichtlichen Beschluss.
- 6 2. Die vom Antragsteller mit der Beschwerde vorgetragenen Einwendungen, auf deren Prüfung der Senat nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen nicht zu einer Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.
- 7 Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis erlassen, wenn dies zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Der geltend gemachte Anspruch (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit der vorläufigen Regelung (Anordnungsgrund) sind glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO).
- 8 Ein Anordnungsanspruch liegt nicht vor.
- 9 Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 5. Juni 2014 - 2 C 22/13 -, juris Rn. 40ff.) stellt sich das Verhältnis zwischen betrieblichem Eingliederungsmanagement und dem Verfahren auf Versetzung in den Ruhestand wie folgt dar:

§ 84 Abs. 2 SGB IX kann auch systematisch in Einklang mit den bestehenden Vorschriften zur Dienstunfähigkeit von Beamten gebracht werden. Die Verfahren stehen in den Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten in einem zeitlich gestaffelten Stufenverhältnis zueinander. Während das betriebliche Eingliederungsmanagement als frühzeitiges Instrumentarium auf die Wiederherstellung und dauerhafte Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeit und damit auf die Vermeidung einer Dienstunfähigkeit zielt, knüpft das dienstrechtliche Instrumentarium an eine gesundheitsbedingte Dienstunfähigkeit an.

Voraussetzung für die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX sind krankheitsbedingte Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres. Der Mechanismus greift daher oftmals früher als das dienstrechtliche Instrumentarium (vgl. z.B. § 44 Abs. 1 Satz 2 BBG) und unabhängig davon, ob aus den Fehlzeiten auf eine mögliche Dienstunfähigkeit geschlossen werden kann (vgl. zu diesem Erfordernis Urteil vom 30. Mai 2013 – BVerwG 2 C 68.11 – BVerwGE 146, 347 Rn. 27). Auch die sich aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement ergebenden Reaktionsmöglichkeiten sind nicht auf den amtsbezogenen Dienstfähigkeitsbegriff ausgerichtet und umfassen damit auch "niederschwelligere" Vorfeldmaßnahmen, wie etwa den Einsatz von technischen Hilfsmitteln, die Anpassung des Arbeitsgeräts, die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, die Verteilung von Arbeitszeiten oder Umsetzungen. Der Sache nach erfordert das

betriebliche Eingliederungsmanagement eine Analyse der bestehenden Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die gesundheitlichen Einschränkungen des Beschäftigten, um Möglichkeiten einer leidensgerechten Anpassung des konkreten Arbeitsplatzes auszuloten. Bezugspunkt der Dienstfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten dagegen ist das jeweilige abstrakt-funktionelle Amt.

Können auch mit Hilfe des durch § 84 Abs. 2 SGB IX vorgegebenen Suchprozesses alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht aufgezeigt werden, liegen ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte für die ernsthafte Besorgnis einer Dienstunfähigkeit vor (vgl. zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzverfahren auch BAG, Urteil vom 10. Dezember 2009 - 2 AZR 400/08 – NZA 2010, 398 Rn. 24, dort sogar zur Präklusionswirkung des erfolglos durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements). Dem präventiv ausgerichteten betrieblichen Eingliederungsmanagement schließt sich ein dienstrechtliches Verfahren an, das die Prüfung der Dienstunfähigkeit in den Blick nimmt und - als ultima ratio - zur Versetzung in den Ruhestand führen kann.

Diese zeitliche Staffelung entspricht auch dem Übergang des vom Freiwilligkeitsprinzip gekennzeichneten betrieblichen Eingliederungsmanagements auf das dienstrechtliche Verfahren, mit der dort bestehenden Möglichkeit, den Beamten zur Durchführung einer ärztlichen Untersuchung anzuweisen. Der Gesetzgeber hat die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX an die Zustimmung des Betroffenen geknüpft. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass Wiedereingliederungsbemühungen ohne oder gar gegen den Willen des Betroffenen von vornherein zum Scheitern verurteilt sind (Beschluss vom 23. Juni 2010 – BVerwG 6 P 8.09 – BVerwGE 137, 148 = Buchholz 251.2 § 73 BlnPersVG Nr. 1, jeweils Rn. 40). In praktischer Hinsicht ergibt sich dies schon daraus, dass ohne Kenntnis der Krankheitsursachen und der einzelnen Krankheitswirkungen die vorgesehene Klärung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten nicht erfolgen kann.

Das dienstrechtliche Verfahren dagegen setzt eine Einwilligung des Betroffenen nicht voraus. Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit eines Beamten, sind diese von der Behörde - schon im Interesse der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung - aufzuklären. Hierzu hat sich der Beamte gemäß § 44 Abs. 6 BBG nach Weisung auch ärztlich untersuchen zu lassen. Weigert sich der Beamte einer ordnungsgemäßen Untersuchungsanordnung (vgl. zu den hierfür bestehenden Anforderungen Urteil vom 30. Mai 2013 – BVerwG 2 C 68.11 – BVerwGE 146, 347 Rn. 18 ff.) Folge zu leisten, kann die Verweigerung nach dem aus § 444 ZPO abgeleiteten allgemeinen Rechtsgrundsatz zum Nachteil des betroffenen Beamten gewertet werden. Danach kann im Rahmen freier Beweiswürdigung auf die Dienstunfähigkeit geschlossen werden, wenn der Beamte durch sein Verhalten die Feststellung seines Gesundheitszustandes bewusst verhindert (Urteil vom 26. April 2012 – BVerwG 2 C 17.10 - Buchholz 237.6 § 226 NdsLBG Nr. 1 Rn. 12).

Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX kann daher als Ausdruck und Konkretisierung der Fürsorgepflicht verstanden werden, mit dem ein "gesetzlich verankertes Frühwarnsystem" (Ritz/Schian, in: Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Aufl. 2011, § 84 Rn. 24) etabliert wird. Der Dienstherr muss bereits zu

einem frühen Zeitpunkt, überwacht und unterstützt durch den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung, die Initiative ergreifen und ein gesetzlich vorgegebenes Suchverfahren zur Überwindung der bestehenden Probleme anbieten. Kann damit keine Verbesserung erzielt werden, schließt sich ein dienstrechtliches Verfahren mit dem dort vorgesehenen Instrumentarium an. Der Beamte hat sich dann ggf. auch einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen

- 10 Der Senat schließt sich diesen Ausführungen an. Danach betrifft das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement zunächst die Möglichkeiten, den konkreten Arbeitsplatz an die gesundheitlichen Einschränkungen des Beamten anzupassen. Die Frage, ob das abstrakt-funktionelle Amt die Übertragung einer anderen Funktion und im Rahmen dieser eine etwaige Eingliederungsmaßnahme zulässt, ist hingegen im Rahmen der Dienstfähigkeit zu prüfen (BVerwG, Urt. v. 5. Juni 2014 a. a. O. Rn. 41 a E.). Vor diesem Hintergrund mag der Vortrag des Antragstellers für die Frage der Rechtmäßigkeit seiner Ruhestandsversetzung relevant sein. Ein Anspruch auf eine Wiedereingliederung in seine bisherige Funktion lässt sich daraus nicht herleiten. Die vom Antragsteller begehrte Übertragung eines anderen Amtes stellt schon begrifflich keine Wiedereingliederung dar, sondern eine nach beamtenrechtlichen Maßstäben zu beurteilende Maßnahme.
- 11 Der Senat teilt im Übrigen die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass mit den erfolglosen Wiedereingliederungsmaßnahmen im Jahr 2013 ein hinreichender Anhaltspunkt für die Aufforderung, sich vom Amtsarzt untersuchen zu lassen, vorlag. Aus dem eingeholten amtsärztlichen Gutachten, gegen das keine inhaltlichen Bedenken vorgetragen wurden, ergibt sich, dass keine Wiedereingliederung in sein bisheriges abstrakt-funktionelles Amt möglich ist.
- 12 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.
- 13 Die Festsetzung des Streitwerts ergibt sich aus § 63 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 1 GKG. Der Senat folgt der Festsetzung durch das Verwaltungsgericht, gegen die die Beteiligten keine Einwendungen vorgetragen haben.

14

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Hahn

Groschupp

*Die Übereinstimmung der Abschrift
mit der Urschrift wird beglaubigt.*

*Bautzen, den
Sächsisches Obergerverwaltungsgericht*

*Gentsch
Urundsbeamtin der Geschäftsstelle*