

Senatsverwaltung für Inneres, Klosterstraße 47, 10179 Berlin

GeschZ. (bei Antwort bitte angeben)

I A 33

An die Senatsverwaltungen (einschl. Senatskanzlei)  
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses  
den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes  
den Präsidenten des Rechnungshofes  
den Berliner Beauftragten für den Datenschutz  
und Informationsfreiheit  
die Sonderbehörden  
die nicht rechtsfähigen Anstalten  
die Bezirksämter  
die Sonderbehörden  
die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen  
des öffentlichen Rechts

Dienstgebäude: Berlin-Mitte  
Klosterstraße 47, 10179 Berlin  
Verkehrsverbindung U 2 Klosterstraße  
Zimmer 2421  
Telefon (030) 9027-2630  
Telefax (030) 9028-4572  
Vermittlung (030) 9027-111  
Intern 927-2630  
Internet www.berlin.de/seninn  
Datum 04.02.2004

nachrichtlich

an den Hauptpersonalrat

## Rundschreiben I Nr. 11/2004

### **Vorzeitige Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hier: Anforderung ärztlicher Gutachten**

Der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit an der Gesamtzahl aller Zurruhe-setzungen ist nach wie vor hoch. Zur Vermeidung von Frühpensionierungen kommt es vor allem auf eine konsequente Anwendung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ an. Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten, die Beamtin oder den Beamten durch Verwendung auf einem anderen Dienstposten oder (bei begrenzter Dienstfähigkeit) durch eine Reduzierung der Arbeitszeit entsprechend der individuellen Leistungsfähigkeit im aktiven Arbeitsleben zu halten, sind voll zu nutzen. Auch einer umfassenden und präzisen ärztlichen Begutachtung kommt besondere Bedeutung zu.

Zur Anforderung ärztlicher Gutachten und zur Beurteilung der Dienstfähigkeit werden nachfolgend die rechtlichen Grundlagen dargestellt und Verfahrensempfehlungen gegeben.

#### **1 Vorrang von Präventionsmaßnahmen**

Zeichnet sich ab, dass eine Beamtin oder ein Beamter dienstunfähig wird, so sind zur Vermeidung einer Frühpensionierung alle nach dem Beamtenrecht bestehenden Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene Weiterverwendung der/des Beamtin/Beamten erwarten lassen. Als eine erste Maßnahme – insbesondere bei häufigen Kurzerkrankungen – bietet sich ein Mitarbeitergespräch an, mit dem die Ursachen der möglichen Dienstunfähigkeit ergründet werden soll. Dabei sollte vor allem auch geklärt werden, ob möglicherweise Gründe am Arbeitsplatz (z.B. Betriebsklima, Überforderung) die Ursache für die Dienstunfähigkeit sind.

Als weitere Präventivmaßnahmen kommen unter anderem in Betracht:

- die stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit,
- die Umsetzung auf einen anderen Dienstposten innerhalb der Beschäftigungsbehörde,
- medizinisch notwendige Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen,
- die konsequente Anwendung des § 77 Abs. 3 LBG (anderweitige Verwendung) und des § 77a LBG (Einsatz mit begrenzter Dienstfähigkeit).

Erst wenn feststeht, dass vorbeugende Maßnahmen nicht erfolgversprechend sind bzw. ausgeschöpft sind, ist die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand zu prüfen.

## 2 Rechtsgrundlagen

- 2.1 Die Feststellung der Dienstunfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten durch die Dienstbehörde erfolgt aufgrund eines ärztlichen Gutachtens (§ 77 Abs. 1, § 78 Abs. 1, § 80 LBG). Bei der Einschaltung des Arztes hat die Dienstbehörde die Wahl zwischen der Begutachtung durch einen Amtsarzt (§ 116a LBG), den eigenen ärztlichen Dienst oder eines als Gutachter beauftragten sonstigen (Fach-)Arztes. Es muss jedoch ausgeschlossen werden, dass der behandelnde Arzt der Beamtin/des Beamten als Gutachter im Rahmen des Zurrufesetzungsverfahrens bestellt wird. Eine Beobachtung ist hingegen nur aufgrund des Gutachtens eines Amtsarztes (§ 116a LBG) oder eines beamten Arztes (z.B. des eigenen ärztlichen Dienstes) möglich.
- 2.2 Die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit einer/eines Beamtin/Beamten trifft die Dienstbehörde. Das ärztliche Gutachten selbst stellt keine beamtenrechtliche Entscheidung dar, ist aber Grundlage für eine sachgerechte Personalentscheidung der Dienstbehörde und muss deshalb für diese nachvollziehbar sein. Es muss neben den Aussagen zur Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit der Beamtin/des Beamten zusätzliche Angaben, insbesondere zu den Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf die bisherige dienstliche Tätigkeit (positives und negatives Leistungsbild), zu anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten, zur Frage der Einsatzfähigkeit mit begrenzter Dienstfähigkeit sowie zu möglichen medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen enthalten. Das Gutachten soll außerdem eine Aussage über den Zeitpunkt einer ggf. erforderlichen Nachuntersuchung enthalten.
- 2.3 Zu Beginn der Untersuchung ist die Beamtin/der Beamte auf den Zweck der Untersuchung und auf die ärztliche Befugnis zur Übermittlung an die Dienstbehörde hinzuweisen. Der Arzt übermittelt der/dem Beamtin/Beamten oder, soweit dem medizinische Gründe entgegenstehen, ihrem/seinem Vertreter eine Kopie der an die Dienstbehörde erteilten Auskünfte (§ 81a Abs. 3 LBG).

Das Gutachten ist in einem gesonderten, verschlossenen und versiegelten Umschlag zu übersenden und verschlossen zur Personalakte der/des Beamtin/Beamten zu nehmen. Die übermittelten Daten dürfen nur für die nach § 77 Abs. 3, § 78 Abs. 2 und den §§ 79 bis 81 zu treffende Personalentscheidung verwendet und genutzt werden (§ 81a Abs. 2 LBG).

Im Rahmen von Zurrufesetzungsverfahren von Beamten ist der als Gutachter beauftragte Arzt zur Weitergabe der maßgebenden Untersuchungsbefunde an die Dienstbehörde, soweit diese für die Personalentscheidung erforderlich sind, berechtigt, ohne dass es einer ausdrücklichen Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht durch die/den Beamtin/Beamten bedarf (§ 81a LBG; vgl. auch Kommentar Fürst, GKÖD, Rz. 20/21 zu § 42 BBG und Rz. 3 ff zu § 46a BBG).

In Zweifelsfällen ist der begutachtende Arzt verpflichtet, auf Verlangen der Dienstbehörde auch nähere medizinischen Einzelheiten mitzuteilen, soweit deren Kenntnis für die Dienstbehörde unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für die von ihr zu treffende Personalentscheidung erforderlich sind (§ 81a Abs. 1 LBG).

- 2.4 Die Kosten der ärztlichen Untersuchung und einer ggf. erforderlichen Zusatzbegutachtung trägt die anfordernde Dienstbehörde der Beamtin/des Beamten (AV Nr. 14 zu § 77 LBG).

## **2.5 Verpflichtung der/des Beamtin/Beamten**

Zu der ärztlichen Untersuchung nach Aufforderung durch die Dienstbehörde und, falls ein Amtsarzt oder ein von der Dienstbehörde beauftragter beamteter Arzt dies für erforderlich hält, auch zur Beobachtung ist die/der Beamtin/Beamte nach § 77 Abs. 1 Satz 3 LBG verpflichtet, wenn berechnigte Zweifel an der Dienstfähigkeit bestehen und diese nicht „aus der Luft gegriffen“ sind (s.a. BVerwG vom 28.05.1984 – 2 B 205.82 – und vom 26.09.1988 – 2 B 132.88 –).

Darüber hinaus ist der Beamte und der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte verpflichtet, sich zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit einer von dem begutachtenden Arzt vorgeschlagenen notwendigen und zumutbaren Heilbehandlung zu unterziehen. Für aktive Beamte folgt eine solche Verpflichtung ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung aus der Treuepflicht des Beamten (§ 20 Satz 1 LBG); für Ruhestandsbeamte: vgl. § 80 Abs. 3 Satz 3 LBG.

## **3 Begriff der Dienstunfähigkeit/Bewertungsmaßstab**

Die Dienstunfähigkeit einer Beamtin/eines Beamten ist mit besonderer Sorgfalt und nach strengen Maßstäben zu prüfen. Für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit ist auf die jeweilige Person und ihr Amt abzustellen. Prüfungsmaßstab ist nicht das/der derzeitige Arbeitsgebiet/Dienstposten, sondern alle für das Amt derselben Laufbahn, Besoldungsgruppe und Amtsbezeichnung vorgesehenen Dienstposten des Dienstherrn, also das Amt eines Amtmannes, Regierungsrates usw. ohne Beschränkung auf einen bestimmten Dienstposten (sog. abstrakt-funktionelles Amt – vgl. BVerwG vom 28.06.1990, ZBR S. 352). Entscheidend sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen in dem derzeit ausgeübten (abstrakt-funktionellen) Amt und damit auch die Auswirkungen auf den Dienstbetrieb (z.B. wenn häufig wiederkehrende Erkrankungen den Dienstbetrieb empfindlich stören und eine Besserung des Gesundheitszustandes in absehbarer Zeit nicht erwartet werden kann). Vor Feststellung der Dienstunfähigkeit sind aber alle gegebenen rechtlichen Möglichkeiten, die/den Beamtin/Beamten im aktiven Arbeitsleben zu halten, zu prüfen und voll auszuschöpfen (vgl. nachfolgende Tzn. 4 und 5).

## **4 Vorrang einer anderweitigen Verwendung (§ 77 Abs. 3 LBG)**

Wird festgestellt, dass die Beamtin bzw. der Beamte nicht mehr zu vollen Erfüllung ihrer/seiner bisherigen Tätigkeit in der Lage ist, ist von der Dienstbehörde nach § 77 Abs. 3 LBG vor der Versetzung in den Ruhestand vorrangig die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung in folgender Reihenfolge zu prüfen:

- ohne Zustimmung der/des Beamtin/Beamten:

- Übertragung eines anderen Amtes derselben oder einer anderen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn (§ 77 Abs. 3 Satz 1 bis 3 LBG);

Die Regelung ist eine Soll-Vorschrift, d.h. der Dienstherr ist im Regelfall zu einer anderweitigen Verwendung der Beamtin oder des Beamten anstatt der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand verpflichtet, wenn eine entsprechende Verwendung noch möglich ist. Bei einer Verwendung in einer anderen Laufbahn ist die/der Beamtin/Beamte verpflichtet, an Maßnahmen für den Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn teilzunehmen, wenn sie/er die Laufbahnbefähigung nicht besitzt.

- Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit innerhalb derselben Laufbahngruppe im Bereich desselben Dienstherrn (§ 77 Abs. 3 Satz 4 LBG) unter Beibehaltung des bisherigen (statusrechtlichen) Amtes, wenn eine anderweitige Verwendung (1. Spiegelstrich) nicht möglich ist und die neue Aufgabe zumutbar ist.

In beiden Fällen tritt für die/den Beamtin/Beamten **keine** Änderung bei der Besoldung ein.

- nur mit Zustimmung der/des Beamtin/Beamten:

Übertragung eines sonstigen anderen (jedes) Amtes derselben oder einer anderen Laufbahn.

Für die Besoldung findet in diesem Fall § 13 Abs. 1 BBesG Anwendung, d.h. die Beamtin bzw. der Beamte erhält eine (ruhegehaltfähige) Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den jeweiligen (neuen) Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die ihr/ihm im bisherigen Amt zugestanden hätten.

## 5 Verwendung mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 77a LBG)

Für Beamtinnen/Beamte, für die zwar auf absehbare Zeit ein Einsatz mit *voller* Dienstleistung nicht mehr möglich ist, die aber noch mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit tätig sein können, ist ein Teilzeiteinsatz möglich („begrenzte Dienstfähigkeit“). Der begrenzt dienstfähige Beamte wird im Rahmen seiner verbliebenen Arbeitskraft auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder einer vergleichbaren Tätigkeit weiter verwendet; die Arbeitszeit entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit, jedoch nicht unter die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, herabgesetzt. Die teildienstfähigen Beamten erhalten Dienstbezüge entsprechend dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens jedoch Bezüge in Höhe des Ruhegehalts, das sie bei einer Versetzung in den Ruhestand erhalten würden (§ 72a Abs. 1 BBesG). Zur Berechnung der anteiligen Besoldung bzw. des fiktiven Ruhegehalts verweise ich auf mein Rundschreiben I Nr. 42/2000 vom 6. Juni 2000.

Die bisherige Beschränkung des Einsatzes mit begrenzter Dienstfähigkeit auf über 50-jährige Beamte wird in Kürze durch eine entsprechende Änderung des Landesbeamtengesetzes entfallen. Künftig wird also bei lediglich begrenzter Dienstfähigkeit auch dann von einer Versetzung in den Ruhestand abgesehen werden können, wenn lebensjüngere Beamte betroffen sind.

## **6 Anforderung eines (amts-)ärztlichen Gutachtens**

### **6.1 Sachverhaltsschilderung durch die Dienstbehörde**

Bei der Anforderung eines ärztlichen Gutachtens stellt die Dienstbehörde den Sachverhalt umfassend dar und teilt sämtliche bekannten und für die Abfassung des Gutachtens wesentlichen Umstände mit, um ein aussagefähiges Gutachten zu erhalten. Daneben sind an den begutachtenden Arzt konkrete Fragen zu richten (vgl. Tz. 6.2).

- 6.1.1 Dem Gutachtauftrag sind die persönlichen Daten der Beamtin oder des Beamten (Name, Vorname, Geburtsdatum, Amts-/Dienstbezeichnung, Besoldungsgruppe, Dienststelle sowie die Privatanschrift) voranzustellen.
- 6.1.2 Zur Sachverhaltsmitteilung gehört insbesondere die Beschreibung der bisherigen Funktion der/des Beamtin/Beamten. Dazu ist das Anforderungsprofil des derzeit ausgeübten Dienstpostens konkret und umfassend zu beschreiben. Neben einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung ist auch auf physische und psychische Anforderungen und Belastungen hinzuweisen, denen die Beamtin oder der Beamte in seinem Amt ausgesetzt ist.
- 6.1.3 Die Dienstbehörde schildert den *bisherigen Krankheitsverlauf aus* ihrer Sicht und insbesondere die Fehlzeitentwicklung, Zeitpunkt und Dauer der letzten Krankschreibung(en) und gibt an, ob innerhalb der letzten sechs Monate mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde. Um unnötige Rückfragen zu vermeiden, sollte dem begutachtenden Arzt eine Übersicht der behandelnden Ärzte mit Anschrift übermittelt werden.
- 6.1.4 Wesentlich für die Beurteilung der Dienstfähigkeit/Dienstunfähigkeit der Beamtin/des Beamten sind die Auswirkungen der Erkrankung auf die Fähigkeit, die ihr/ihm obliegenden Dienstpflichten zu erfüllen. Die Dienstbehörde hat daher die aus *ihrer Sicht* bestehenden *gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen* konkret zu beschreiben.
- 6.1.5 Darüber hinaus ist mitzuteilen, welche konkreten Maßnahmen zur Vermeidung einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit im Vorfeld durchgeführt worden sind und warum diese aus Sicht der Dienstbehörde nicht erfolgreich waren.
- 6.1.6 Vor allem sind alle im konkreten Fall gegebenen rechtlichen Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung (§ 77 Abs. 3 LBG) und einer Verwendung mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 77a LBG) aufzuzeigen. Dazu gehört insbesondere eine umfassende Beschreibung der sonstigen Verwendungsmöglichkeiten. Die Verwendungsmöglichkeiten sind ggf. im Einzelfall vorher mit anderen Dienststellen bzw. innerhalb der obersten Dienstbehörde zu klären.
- 6.1.7 Darüber hinaus sind sämtliche sonstigen der Dienststelle bekannten Umstände, die für die medizinische Beurteilung der Dienstfähigkeit wesentlich erscheinen, mitzuteilen.
- 6.1.8 Schließlich sind Angaben zu einer ggf. anerkannten Schwerbehinderung (Grad, seit wann) zu machen.

### **6.2 Fragen an den mit dem Gutachten beauftragten Arzt**

- 6.2.1 Der Arzt ist um eine konkrete Beschreibung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen der/des Beamtin/Beamten, insbesondere um die Darlegung etwaiger Funktionseinschränkungen zu bitten (z.B. kein Publikumsverkehr, Unterbrechungen oder Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich, nur Arbeiten ohne Zeitdruck, Entlastung von bestimmten Aufgaben, kein Schichtdienst).

- 6.2.2 Auf dieser Grundlage soll der begutachtende Arzt sich zur Prognose der voraussichtlichen Entwicklung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen äußern. Dabei soll insbesondere darauf eingegangen werden
- ob infolge der Erkrankung mit einer dauernden Dienstunfähigkeit der Beamtin/des Beamten zu rechnen ist,
  - ob mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen ist,
  - ob der Betroffene überhaupt in absehbarer Zeit zum Dienst erscheinen und während der vollen Arbeitszeit Dienst leisten kann bzw. welche gesundheitlichen Einschränkungen hinsichtlich der bisherigen Tätigkeit bestehen,
  - ob die Beamtin oder der Beamte wegen eingeschränkter Verwendungsfähigkeit nur noch in „Teildienstfähigkeit“ nach § 77a LBG (Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens die Hälfte) beschäftigt werden sollte.
- 6.2.3 Darüber hinaus sollten Auskünfte dazu erbeten werden, ob und ggf. welche Behandlungsmaßnahmen zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre Behandlung, Heilkur) erfolgversprechend erscheinen.
- 6.2.4 Wesentlicher Teil des ärztlichen Gutachtens muss vor allem sein, ob in gesundheitlicher Hinsicht eine Verwendung der Beamtin oder des Beamten auf einem anderen Dienstposten in Betracht kommt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn bei der körperlichen Eignung geringere Anforderungen zu erfüllen sind. Dazu soll der begutachtende Arzt auch auf aus seiner Sicht geeignete sonstige anderweitige Verwendungsmöglichkeiten, ggf. auch in Teilzeit oder nach Umschulung, hinweisen.
- 6.2.5 Die Personaldienststelle soll auch die Frage stellen, ob der begutachtende Arzt ggf. einen Antrag nach dem Schwerbehindertenrecht für sinnvoll hält und, für den Fall der Versetzung in den Ruhestand, ob eine Nachuntersuchung für zweckmäßig gehalten wird. Wenn ja, in welchem Zeitabstand?

Bei Bedarf sind dem mit dem Gutachten beauftragten Arzt die Personalakten bzw. Auszüge aus der Personalakte zu übersenden, eine Einwilligung der/des Beamtin/Beamten dazu ist nicht erforderlich (§ 56d Abs. 1 LBG). Die/der Beamtin/Beamte erhält auf Wunsch eine Kopie des Gutachtenauftrags.

## **7 Reaktivierung (§ 80 LBG)**

Die Hinweise gelten für ärztliche Untersuchungen nach § 80 Abs. 3 LBG zur Überprüfung der Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit von Ruhestandsbeamtinnen/-beamten entsprechend.

Durch eine entsprechende Ergänzung des § 80 LBG wird in Kürze die Möglichkeit geschaffen, wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzte Beamten auch bei (nur) begrenzter Dienstfähigkeit zu reaktivieren.

- 8 Der Vordruck Inn II 8 – Anforderung amtsärztlicher Gutachten – ist ab sofort nicht mehr zu verwenden.

Im Auftrag  
Feldmann

## Kurzfassung Anforderung ärztlicher Gutachten

Sachverhaltsdarstellung durch die Personaldienststelle	Fragenkatalog der Personaldienststelle an den begutachtenden Arzt
<p>1. Angaben zur Person (Name, Vorname, Geburtsdatum, Amts-/ Dienstbezeichnung, Besoldungsgruppe, Dienststelle und Privatanschrift)</p> <p>2. Funktion</p> <p>Konkrete Beschreibung des derzeit aus- geübten Dienstpostens (Tätigkeitsbe- schreibung, Art der Tätigkeit, physische und psychische Anforderungen und Belastungen)</p> <p>3. Bisheriger Krankheitsverlauf (aus Sicht der Personaldienststelle)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fehlzeitenentwicklung (Anzahl und Verteilung)</li> <li>– Ist die/der Beamtin/Beamte derzeit dienstunfähig erkrankt? Wenn ja, seit wann?</li> <li>– Wurde innerhalb der letzten 6 Monate mehr als 3 Monate kein Dienst geleis- tet?</li> </ul> <p>4. Aufstellung der behandelnden Ärzte mit Anschrift und Telefon, soweit bekannt.</p> <p>5. Beschreibung der Auswirkungen der Er- krankung auf die Fähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten aus der Sicht der Personaldienststelle</p> <p>6. Darstellung der im Vorfeld vorgenom- menen Präventionsmaßnahmen zur Er- haltung der Dienstfähigkeit und Begrün- dung, warum diese aus Sicht der Perso- naldienststelle nicht erfolgreich waren.</p> <p>7. Möglichkeiten einer anderweitigen Ver- wendung aus Sicht der Personaldienst- stelle Beschreibung der Tätigkeit und der Be- lastungen (entsprechend 2.) bei ander- weitigen Verwendungsmöglichkeiten.</p>	<p>1. (Funktionale) Ärztliche Diagnose und Gesamtbeurteilung</p> <p>Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Einzelkrankheiten und Gesamtbefund) auf die dienstliche Leistungsfähigkeit, soweit dies zur Begründung der Personalentscheidung erforderlich ist.</p> <p>1.1 Gesundheitliche Beeinträchtigungen (negatives Leistungsbild)</p> <p>Leistungseinschränkungen (Bestehen Funktionseinschränkungen, und, wenn ja, welche? (z.B. kein Publikumsverkehr, Unterbrechungen oder Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich, kein Arbeiten unter Zeitdruck, keine stehende/sitzende Tätigkeit).</p> <p>1.2 Verbleibende Leistungsfähigkeit (positives Leistungsbild).</p> <p>1.3 Besteht Aussicht auf Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Lei- stungsfähigkeit innerhalb der nächsten 6 Monate? Wenn nein, ist die Wieder- herstellung zu einem späteren Zeitpunkt wahrscheinlich?</p> <p>2. Sind zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Dienstfähigkeit Behandlungsmaßnahmen erfolgver- sprechend (Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkur etc.)?</p> <p>3. Besteht infolge der Erkrankungen aus ärztlicher Sicht eine dauernde Unfähig- keit zur Erfüllung der Pflichten gemäß der beschriebenen bisherigen Tätigkeit?</p> <p>4. Gesundheitliche Eignung für die be- schriebenen anderweitigen Verwen- dungsmöglichkeiten, ggf. für sonstige</p>

<p>8. Anlass für den Gutachtenauftrag (Antrag der/des Beamtin/Beamten oder Zuruhesetzungsverfahren von Amts wegen)</p> <p>9. Sonstige der Personaldienststelle bekannten Umstände, die für den ärztlichen Gutachter wesentlich erscheinen (ggf. als Anlage)</p> <p>10. Liegt eine anerkannte Schwerbehinderung im Sinne des Schwerbehindertenrechts vor?</p>	<p>aus der Sicht des begutachtenden Arztes in Frage kommenden Verwendungsmöglichkeiten.</p> <p>5. Ist eine Nachuntersuchung angezeigt (im Fall der Zuruhesetzung zum Zwecke der Reaktivierung)? Wenn ja, wann?</p> <p>6. Wird ein Antrag auf Schwerbehinderung im Sinne des Schwerbehindertenrechts für sinnvoll erachtet?</p>
--	--