

## **Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Zuruhesetzungsverfügung**

### **BVerwG 2 C 22.13 - Ur-teil vom 05. Juni 2014**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (im Folgenden: BEM) anzubieten (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), gilt auch gegenüber Beamten. Das BEM ist aber keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Verfügung, mit der ein Beamter wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Der beamtete Kläger war durch gesetzliche Überleitung bei einem Postnachfolgeunternehmen beschäftigt und seit Mai 2007 ununterbrochen dienstunfähig erkrankt. Da der Kläger nach ärztlicher Begutachtung dauerhaft nicht mehr in der Lage war, auch nur halbschichtige Tätigkeiten auszuüben, versetzte ihn die Beklagte in den vorzeitigen Ruhestand. Widerspruch und Klage hiergegen blieben erfolglos.

Das Oberverwaltungsgericht hat zur Begründung insbesondere ausgeführt, es könne offen bleiben, ob die Verpflichtung zur Durchführung eines BEM auch für Beamte gelte; jedenfalls führe das Unterlassen eines BEM nicht zur Rechtswidrigkeit einer Zuruhesetzungsverfügung. Die Beklagte habe angesichts der fehlenden Restleistungsfähigkeit des Klägers auch keine weitergehenden Prüfungen anstellen müssen, ob dieser anderweitig hätte verwendet werden können. Bedenken gegen die ärztlichen Stellungnahmen bestünden nicht.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die hiergegen gerichtete Revision des Klägers zurückgewiesen. Das Urteil des Oberverwaltungsgerichts verstößt zwar gegen Bundesrecht, weil das Gericht nicht ermittelt hat, ob und welche amtsangemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten es bei der Personalserviceagentur Vivento, zu der der Kläger versetzt war, gab und welche körperlichen Anforderungen hierfür erforderlich gewesen wären. Angesichts der Tatsache, dass der Kläger aber generell arbeitsunfähig und damit unabhängig von der Bestimmung des maßgeblichen Tätigkeitsfeldes nicht zur Erfüllung seiner Dienstpflichten in der Lage war, erweist sich das Urteil im Ergebnis als richtig.

Aus dem Umstand, dass der Dienstherr es unterlassen hatte, dem Kläger die Durchführung eines BEM anzubieten, folgt nichts anderes. Die Verpflichtung gilt zwar auch gegenüber Beamten. Das BEM und das Dienstunfähigkeitsverfahren sind vom Gesetzgeber aber nicht miteinander verzahnt worden, so dass sich aus dem Unterlassen eines BEM keine unmittelbaren Auswirkungen für die Rechtmäßigkeit einer Zuruhesetzungsverfügung ergeben.

■