

sind nicht ohne weiteres die mit der Wiederberufung regelmäßig verbundenen finanziellen und personalorganisatorischen Auswirkungen⁵⁶, denn solche ließen sich dienstherrnseitig beinahe immer ins Feld führen und hätten keinen „zwingenden“ Charakter im Sinne der Norm. Da § 46 Abs. 5 BBG auch Ausdruck der Verwirklichung des bereits mehrfach angeführten Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ ist, legt die jüngere Rechtsprechung die zwingenden Gründe im Sinne der Norm insgesamt streng, d. h. restriktiv, aus. Zwingende dienstliche Gründe i. S. v. § 46 Abs. 5 BBG liegen dem Bundesverwaltungsgesetz zufolge nur vor, wenn mit großer Wahr-

scheinlichkeit schwerwiegende Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit drohen⁵⁷.

bb) Der zweite Komplex betrifft die rechtsdogmatisch interessante und rechtspraktisch bedeutsame Fragestellung, wie die Regelung von § 46 Abs. 8 BBG zu verstehen ist, wonach bei einer erneuten Berufung das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt gilt. „Gilt“ stellt eine Fiktion dar und diese erklärt sich daraus, dass die Versetzung in den Ruhestand das Beamtenverhältnis gemäß § 30 Nr. 4 BBG beendet. Es liegt nahe, § 46 Abs. 8 BBG dahingehend auszulegen, dass die in ihm enthaltene Fiktion der Verwaltungsvereinfachung dienen soll und daher für eine Reaktivierung des Beamten gemäß § 46 BBG keine förmliche Ernennung i. S. v. § 10 Abs. 1 Nr. 1 BBG erforderlich ist. Gleichwohl verlangt die Rechtsprechung für eine Reaktivierung eine Ernennung⁵⁸. Das Bundesarbeitsgericht begründet seine Sichtweise im Kern damit, dass in § 46 Abs. 8 BBG nur eine Rechtsfolgenregelung enthalten sei, sich der dortigen Bestimmung aber nichts zum Erfordernis einer (neuerlichen) Ernennung entnehmen lasse⁵⁹.

56) So zutreffend BVerwG, ZBR 2009, 93 (94f.).

57) BVerwG, ZBR 2010, 45 (46f.); ebenso OVG Münster, Beschluss vom 27.4.2011 – 1 A 154/10 – juris.

58) So zunächst das BAG, NZA-RR 2013, 161 (163); im Anschluss daran VGH München, Beschluss vom 10.7.2013 – 6 ZB 13.185 – juris; ferner im Ergebnis ebenso – ohne Rückgriff auf das BAG – VG Regenb. Urteil vom 12.12.2012 – RN 1 K 11.360 – juris.

59) BAG, NZA-RR 2013, 161 (163).

Besoldungsrechtliche Folgen in Bund und Ländern beim Eintritt der begrenzten Dienstfähigkeit

Alexia Tepke und Andreas Becker

Der jüngste Versorgungsbericht des Bundes belegt, dass der durchschnittliche Ruhegehaltssatz auf 66,1 Prozent trotz durchschnittlichem Anstieg des Ruhestandseintrittsalter auf 62,5 Jahre gesunken ist. Gleichzeitig nutzen die Dienstherrn verstärkt das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit und versetzen immer weniger gesundheitlich eingeschränkter Beamter frühzeitig in den Ruhestand, ohne dies besoldungsrechtlich in Form von attraktiven oder auch nur amtsangemessenen Zuschlagsregelungen auszugestalten. Der nachfolgende Beitrag erläutert die geltenden besoldungsrechtlichen Regelungen am Beispiel des Bundes und gibt einen Überblick über die unterschiedlich ausgestalteten Zuschlagsregelungen in den Ländern.

I. Einführung des Instituts der begrenzten Dienstfähigkeit

Mit dem Gesetz zur Umsetzung des Versorgungsberichts vom 29. Juni 1998¹ – dem sog. Versorgungsreformgesetz 1998 – wurde das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit neu geschaffen und in das Beamtenrecht eingeführt. Mit diesem sollte einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand bei zumindest teilweiser Dienstfähigkeit entgegengewirkt und der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gestärkt werden.

Mit dem Institut der Teildienstfähigkeit wurde für Beamte und Richter² die Möglichkeit geschaffen, trotz eingeschränkter Dienstfähigkeit weiterhin im aktiven Dienst zu verbleiben und im Rahmen der individuell zur Verfügung stehenden Möglichkeiten unter erleichterten Bedingungen am Arbeitsleben teilzunehmen. Dem Dienstherr wurde durch das neu geschaffene Institut ein Instrument an die Hand gegeben, die frühzeitige Versetzung seiner Beamten in den Ruhestand gerade in jungen Jahren und damit verbundene erhöhte, da langfristige, Versorgungskosten zu vermeiden.³

Das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit ist dadurch, dass der Beamte seine Berufsfähigkeit voll seinem Dienstherrn zur

Verfügung stellt, eine strukturwahrende Fortentwicklung des hergebrachten Grundsatzes der Hauptberuflichkeit im Falle von gesundheitsbedingt nur noch teilweise verwendbaren Beamten. Sie entspringt neben Kosteneinsparmotiven auch der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die Beamten, die gesundheitlich zur vollen Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind, weiterhin am Arbeitsleben teilhaben zu lassen.⁴

Geregelt ist das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit für Bundesbeamte in § 45 Bundesbeamtengesetz (BBG) sowie für Landesbeamte in § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Für das Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten nach § 45 Abs. 3 S. 2 BBG (sowie entsprechende landesrechtliche Regelungen) die für die Dienstunfähigkeit geltenden Vorschriften entsprechend.⁵ § 45 BBG entspricht inhaltlich dem vorangegangenen – ab 1999 eingeführten zu 2002 geänderten – § 42a BBG (alt), jedoch mit der sachlichen Änderung, dass die vorherige Sollvorschrift in eine Mussvorschrift umgewandelt wurde.⁶ Die zunächst zur Erprobung vorgesehene Befristung der Regelung bis zum 31. Dezember 2004 wurde mit dem Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 4. November 2004⁷ zu § 26a Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) und § 42a BBG aufgehoben. Damit wurde die Rege-

1) BGBl. I S. 1666.

2) Die im Text gewählte Bezeichnung Beamte gilt sowohl für die männliche und weibliche Form. Die Regelungen gelten ebenso durch die Verweisung des § 46 Deutsches Richterrechtsgesetz (DRiG) auch für Richterinnen und Richter des Bundes.

3) Zinner, in: Schwegmann/Summer, BesR, § 72a, Rn. 15.

4) BVerfG, Beschluss vom 27.7.2006 – 2 BvL 13/04.

5) Vgl. zu den Einzelheiten im Bundesbereich Rdschr. BMI vom 4.11.2013 – D130101–56 unter Zf. 3.

6) Lemhöfer, in: Plog/Wiedow, BBG 2009, § 45, Rn. 0.1.

7) BGBl. I S. 2686.