

Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Bei Einwendungen sowie bei einem eventuell erforderlichen Widerspruchs- und Klageverfahren erhalten GEW-Mitglieder bei ausreichenden Erfolgsaussichten gewerkschaftlichen Rechtsschutz

Grundsätzlich müssen Kolleg_innen wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie auf Dauer dienstunfähig sind – § 26 BeamtStG, 41 HmbBG. Es besteht eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen von dauernder Dienstunfähigkeit, wenn sie in drei der letzten sechs Monate wegen Dienstunfähigkeit keinen Dienst geleistet haben und nicht

die gesundheitliche Eignung für eine andere Verwendung und dann die tatsächliche Möglichkeit einer solchen Beschäftigung, also eine entsprechende freie Stelle.

Fällt die Behörde die Entscheidung, die Lehrkraft in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen, erhält sie ein Schreiben, in dem mitgeteilt wird, dass sie innerhalb von drei Wochen Einwendungen gegen die Versetzung erheben und außerdem die Mitbestimmung des Personalrates beantragen



davon auszugehen ist, dass sie in den nächsten sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden. Entscheidend für die Behörde ist dabei das Gutachten des Personalärztlichen Dienstes (PÄD). Wenn man unentschuldig nicht zur Untersuchung erscheint, darf Dienstunfähigkeit zugrunde gelegt werden.

Fällt das Gutachten des PÄD negativ aus, soll jedoch gemäß § 26 Abs. 2 BeamtStG von einer Pensionierung abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Dafür gibt es zwei Voraussetzungen: einmal

kann. Dies sollte man beides tun, wenn man sich gegen die Versetzung in den Ruhestand zur Wehr setzen will.

Einwendungen können zum einen gegen das Gutachten des PÄD erhoben werden. Man benötigt dafür ein ärztliches Gegengutachten des behandelnden Arztes, dass sich mit dem Gutachten des PÄD auseinandersetzt und darlegt, dass innerhalb der nächsten sechs Monate (ab Untersuchung des PÄD) mit der vollen Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu rechnen ist. Bezüglich einer möglichen anderweitigen Verwendung kann ggf. dargelegt werden, dass die Suche nach einer anderen Stelle

nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist. Hier müsste insbesondere überprüft werden, ob lange genug gesucht worden ist – nach behördeninternen Vorgaben muss zunächst nach innerhalb der nächsten sechs Monate frei werdenden Stellen in der Schulbehörde gesucht werden; wenn es in diesem Zeitraum keine passende Stelle gibt, dann auch bei anderen Behörden.

Die Mitbestimmung des Personalrats sollte ebenfalls beantragt werden. Der Personalrat muss dann die Zustimmung zur Versetzung in den Ruhestand geben, tut er das begründet nicht, schließt sich ein Verfahren von Schlichtung und Einigung an. Dort lässt sich ggf. eine Lösung finden. Der PR braucht dazu ebenfalls ein Gutachten des Arztes. In der GEW organisierte Personalräte können von der Rechtsberatung der GEW bei der Zustimmungsverweigerung unterstützt werden

Nach Abschluss des Verfahrens der Einwendungen und PR-Beteiligung erfolgt – wenn die Behörde an ihrer Ansicht festhält – eine Versetzung in den Ruhestand. Hiergegen kann man den Rechtsweg beschreiten.

Hinsichtlich der Abfassung der Einwendungen sowie bei einem eventuell erforderlichen Widerspruchs- und Klageverfahren erhalten GEW-Mitglieder bei ausreichenden Erfolgsaussichten gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf von fünf Jahren nach der Versetzung in den Ruhestand eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

JUSTIN WUNDER
GEW-Rechtsberatung