



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 04.06.2024

Landeseinheitliches Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit und der allgemeinen Dienstfä- higkeit Runderlass des Ministeriums des Innern - 403-21.42.02.05 - Vom 4. Juni 2024

Landeseinheitliches Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit und der allgemeinen Dienstfähigkeit

Runderlass
des Ministeriums des Innern
- 403-21.42.02.05 -

Vom 4. Juni 2024

1.

Grundsätzliches

Dieser Erlass regelt das Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit und der allgemeinen Dienstfähigkeit (PDU-Verfahren) bei Vorliegen von Verwendungseinschränkungen sowie aufgrund einer dauerhaften Erkrankung gemäß § 26 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG) in Verbindung mit § 115 des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG) in der jeweils geltenden Fassung.

Der Polizeivollzugsdienst stellt erhöhte Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizei-

vollzugsbeamten (PVB). Schon aus Gründen der Fürsorgepflicht und zum Schutz der Betroffenen sind im Dienst befindliche PVB auf ihre Polizeidienstfähigkeit zu untersuchen, wenn sie aufgrund einer bzw. mehrerer Verwendungseinschränkung(en) nur auf bestimmten und nicht mehr zu jeder Zeit, an jedem Ort und auf jedem dem statusrechtlichen Amt entsprechenden Dienstposten einsetzbar sind oder aufgrund langer Krankheitsphasen keinen Dienst verrichten.

Gleichwohl sollen angelehnt an den Grundsatz „Rehabilitation und Weiterverwendung vor Versorgung“ vor der Einleitung eines PDU-Verfahrens alle Möglichkeiten ergriffen werden, um das Wiedererlangen einer uneingeschränkten Verwendungsfähigkeit bzw. eine zeitnahe Rückkehr in den Dienst gesundheitlich eingeschränkter PVB zu erreichen und einer vorzeitigen Zurruesetzung entgegenzuwirken. Gleichzeitig soll den PVB die Gelegenheit gegeben werden, die Einleitung eines PDU-Verfahrens auch durch eigenes Zutun abwenden zu können.

2.

Maßnahmen vor Einleitung eines PDU-Verfahrens

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen sollen vorwiegend als Anregung dienen. Sie sind - ausgenommen Nummer 2.1 - nicht zwingend vor Einleitung eines PDU-Verfahrens durchzuführen. Die konkrete Ausgestaltung obliegt jeder Behörde selbst. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass optionale Maßnahmen nicht dazu genutzt werden, unumgängliche PDU-Verfahren hinauszuschieben.

2.1

Angebot eines Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM-Verfahren)

Das BEM-Verfahren und das PDU-Verfahren sind zwei im Rechtssinne voneinander zu unterscheidende Verfahren mit verschiedenen Rechtsgrundlagen und Zielsetzungen. Die Behörde hat aufgrund gesetzlicher Vorgaben nach sechs Wochen ununterbrochener oder wiederholter Dienstunfähigkeit stets ein BEM-Verfahren einzuleiten bzw. ein BEM-Gespräch mit der Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson eigener Wahl anzubieten.

Die BEM-Akte ist separat zum Verwaltungsvorgang/zur Personalakte zu führen und spätestens nach einem Zeitraum von drei Jahren zu vernichten. In den Verwaltungsvorgang zum PDU-Verfahren dürfen die BEM-Akte oder Teile daraus nicht aufgenommen werden, es sei denn, die/der PVB erteilt dazu schriftlich ihr/sein Einverständnis.

Ein BEM-Verfahren kann auch beim Vorliegen relevanter Verwendungseinschränkungen oder zur Abwendung des Entstehens gesundheitlicher Einschränkungen oder von Fehlzeiten angebo-

ten und wahrgenommen werden. Die Behörde ist in diesen Fällen aber nicht verpflichtet, ein BEM-Verfahren anzubieten.

2.2

Optionale Maßnahmen

2.2.1

Angebot eines Fürsorgegespräches

Der/dem PVB soll vor Einleitung eines PDU-Verfahrens ein freiwilliges Fürsorgegespräch durch die Personalstelle angeboten werden. Zu diesem Gespräch kann sie/er eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

Betroffene PVB sind nicht verpflichtet, im Rahmen dieses Gespräches Angaben zu ihrem Gesundheitszustand zu machen. Die Thematisierung von Gesundheitsfragen erfordert daher eine besondere Sensibilität seitens der/des Gesprächsführenden.

In dem Gespräch sollte die mögliche Einleitung eines PDU-Verfahrens thematisiert werden. Mit dem Ziel der Abwendung eines solchen PDU-Verfahrens sollte insbesondere geklärt werden, ob sich belastbare Anhaltspunkte dafür finden, dass das Wiedererlangen einer uneingeschränkten Verwendungsfähigkeit bzw. eine zeitnahe Wiederaufnahme des Dienstes absehbar ist oder ob sonstige Gründe im Sinne der Nummer 3.2.1 oder 3.2.2 dieses Erlasses dafürsprechen, kein PDU-Verfahren einzuleiten.

Auch sollte insbesondere über die Möglichkeit einer Vorstellung beim örtlich zuständigen Polizeiarzt/bei der örtlich zuständigen Polizeiarztin informiert werden (siehe hierzu unter Nummer 2.2.2).

2.2.2

Möglichkeit einer polizeiärztlichen Beratung

Die/der PVB kann vor Einleitung eines PDU-Verfahrens freiwillig eine Beratung beim örtlich zuständigen polizeiärztlichen Dienst (PÄD) wahrnehmen. Diese Beratung hat insbesondere zum Ziel, medizinische Behandlungsmaßnahmen auszuschöpfen, Rehabilitationsmaßnahmen einzuleiten oder eine (stufenweise) Wiedereingliederung nach dem sog. „Hamburger Modell“ zu prüfen. Auch kann eine Einschätzung zur Prognose über die Möglichkeit des Erlangens einer uneingeschränkten Verwendungsfähigkeit bzw. der Rückkehr in den Dienst abgegeben werden.

Die polizeiärztliche Beratung stellt keinen Bestandteil des PDU-Verfahrens dar. Das Ergebnis unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und wird nur der/dem PVB mitgeteilt. Die Weiterleitung des Ergebnisses an die Personalstelle obliegt allein der Entscheidung der/des PVB.

2.2.3

Sonstige Maßnahmen

Die oben genannten Maßnahmen vor Einleitung eines PDU-Verfahrens sind nicht abschließend. Ebenfalls denkbar sind beispielsweise die Bildung von Unterstützungs-/Beratungsteams, regelmäßig stattfindende Fallkonferenzen, Informationsschreiben im Vorfeld sowie ein Gesprächsangebot der oder des direkten Vorgesetzten. Die optionalen Maßnahmen können auch Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein.

3.

Einleitung des PDU-Verfahrens

Als „Herrin des Verfahrens“ prüft die dienstvorgesetzte Stelle anhand der nachstehend aufgeführten Voraussetzungen, ob ein PDU-Verfahren eingeleitet wird. Sollte kein Verfahren eingeleitet werden, sind die Gründe für die Nichteinleitung aktenkundig zu machen.

3.1

Persönlicher Anwendungsbereich

Grundsätzlich wird ein PDU-Verfahren nur bei PVB auf Lebenszeit und auf Probe durchgeführt. Auf Kommissaranwärterinnen und -anwärter findet dieser Erlass keine Anwendung.

3.2

Sachlicher Anwendungsbereich

Ein PDU-Verfahren soll eingeleitet werden, wenn Zweifel an der Polizeidienstfähigkeit und/oder der allgemeinen Dienstfähigkeit vorliegen.

Zweifel, die eine Überprüfung der Polizeidienstfähigkeit und/oder der allgemeinen Dienstfähigkeit rechtfertigen, können sein:

- dauerhafte Einschränkungen bezüglich der Verwendungsfähigkeit (siehe Nummer 3.2.1)
- dauerhafte, krankheitsbedingte Fehlzeiten (siehe Nummer 3.2.2)
- sonstige Gründe (siehe Nummer 3.2.3).

3.2.1

Dauerhafte Verwendungseinschränkungen

Werden Umstände, die eine oder mehrere dauerhafte Verwendungseinschränkung(en) nahelegen, bekannt, soll die dienstvorgesetzte Stelle die polizeiärztliche Untersuchung gemäß § 33 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 115 Absatz 1 LBG einleiten.

Von der Einleitung eines PDU-Verfahrens kann in den folgenden Fällen abgesehen werden:

- a) wenn ein polizeiärztliches Attest des örtlich zuständigen PÄD (siehe Nummer 2.2.2) beigebracht wird, dass mit der Wiederherstellung der vollen Verwendungsfähigkeit innerhalb von sechs Monaten zu rechnen ist. Liegt oder liegen entgegen der ärztlichen Prognose nach Ablauf von sechs Monaten weiterhin eine oder mehrere Verwendungseinschränkung(en) vor, ist die/der PVB um Vorlage eines aktuellen Attestes des örtlich zuständigen PÄD zu bitten. Legt die/der PVB kein Attest vor oder sollte sich aus dem vorgelegten Attest ergeben, dass die Verwendungseinschränkung(en) innerhalb von weiteren sechs Monaten - gerechnet vom Zeitpunkt der neuerlichen Untersuchung - weiterhin vorhanden ist/sind, wird das PDU-Verfahren eingeleitet.
- b) wenn die/der PVB ein polizeiärztliches Attest des örtlich zuständigen PÄD (siehe Nummer 2.2.2) beibringt, wonach die Verwendungseinschränkung(en) Folge eines Dienstunfalls ist bzw. sind und der örtlich zuständige PÄD eine Wiederherstellung der vollen Verwendungsfähigkeit vor Ablauf von zwei Jahren prognostiziert. Ist bzw. sind die Verwendungseinschränkung(en) entgegen der ärztlichen Prognose nach Ablauf von zwei Jahren weiterhin vorhanden, wird das PDU-Verfahren eingeleitet.
- c) wenn bei PVB auf Lebenszeit bereits vor Einleitung eines PDU-Verfahrens erkennbar ist, dass voraussichtlich eine Verwendung auf einer Funktion in der sog. „Rechtsfolgenbeschränkung“ (siehe Nummer 5.2) erfolgen kann und der Dienstbetrieb durch die Verwendungseinschränkung(en) nicht beeinträchtigt wird. Hierzu ist die Mitwirkung der/des PVB durch die freiwillige Vorlage eines aktuellen Attestes des örtlich zuständigen PÄD (siehe Num-

mer 2.2.2) erforderlich, durch welches die konkrete(n) Verwendungseinschränkung(en) bestätigt wird bzw. werden.

Von den dauerhaften Verwendungseinschränkungen sind temporäre Verwendungseinschränkungen zu unterscheiden. Ist es anlassbezogen erforderlich, Zweifel hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung für bestimmte, nicht dauerhafte Verwendungen zu klären, ohne dass dies auf eine Überprüfung der Polizei-/Dienstfähigkeit abzielt, kann die dienstvorgesetzte Stelle die Überprüfung der konkreten Verwendungsfähigkeit beim örtlich zuständigen PÄD anordnen und von der/dem PVB die Vorlage einer entsprechenden polizeiärztlichen Bescheinigung verlangen. Die Berechtigung zu dieser Maßnahme folgt unmittelbar aus dem Beamtenverhältnis. Rechtliche Grundlage für die Anordnung zur Feststellung der konkreten Verwendungsfähigkeit ist die in § 35 Absatz 1 Satz 2 BeamStG verankerte Folgepflicht der Beamtin bzw. des Beamten. Hiervon zu unterscheiden ist eine polizeiärztliche „Voruntersuchung“ durch den örtlich zuständigen PÄD im Vorfeld eines PDU-Verfahrens. Sie darf nicht durchgeführt werden.

3.2.2

Dauerhafte, krankheitsbedingten Fehlzeiten

Wenn PVB innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten mehr als drei Monate aufgrund einer Erkrankung keinen Dienst versehen haben (vgl. § 26 Absatz 1 Satz 2 BeamStG), soll die dienstvorgesetzte Stelle die polizeiamtsärztliche Untersuchung gemäß § 33 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 115 Absatz 1 LBG einleiten. Die krankheitsbedingte Abwesenheit muss dabei zeitlich nicht zusammenhängend aufgetreten sein und den Dienstunfähigkeitszeiten können auch unterschiedliche Erkrankungen zu Grunde liegen.

Von der Einleitung eines PDU-Verfahrens kann in den folgenden Fällen abgesehen werden:

a) wenn ein polizeiärztliches Attest des örtlich zuständigen PÄD (siehe Nummer 2.2.2) beigebracht wird, dass mit einer Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen ist. Besteht die Erkrankung entgegen der ärztlichen Prognose nach Ablauf von sechs Monaten weiterhin, ist die/der PVB um Vorlage eines aktuellen Attestes des örtlich zuständigen PÄD zu bitten. Legt die/der PVB kein Attest vor oder sollte sich aus dem vorgelegten Attest ergeben, dass die Erkrankung aus medizinischer Sicht prognostisch auch nach weiteren sechs Monaten - gerechnet vom Zeitpunkt der neuerlichen Untersuchung - besteht, wird das PDU-Verfahren eingeleitet.

b) wenn sich die/der PVB in einer besonders vulnerablen Krankheitsphase (z. B. initiale Diagnostik, Einleitung einer Chemotherapie o. Ä.) einer lebensbedrohlichen oder sonst sehr schwerwiegenden Erkrankung mit erheblicher psychischer Belastung befindet. Es ist eine sinnvolle Frist für die Wiedervorlage des Vorgangs zu bestimmen, wobei der Zeitraum bis zur Wiedervorlage sechs

Monate nicht überschreiten soll. Danach ist eine Entscheidung über die Einleitung des PDU-Verfahrens zu treffen.

c) wenn eine unheilbare, tödlich verlaufende Erkrankung im weit fortgeschrittenen Zustand vorliegt und mit einer Genesung nicht mehr zu rechnen ist.

3.2.3

Sonstige Gründe

Zweifel an der Polizei-/Dienstfähigkeit können sich auch - unabhängig von dauerhaften Verwendungseinschränkungen und krankheitsbedingten Fehlzeiten - aus sonstigen Auffälligkeiten bei der Dienstausübung ergeben. Werden solche Umstände bekannt, prüft die dienstvorgesetzte Stelle die Einleitung eines PDU-Verfahrens.

4.

Ablauf des PDU-Verfahrens

Das PDU-Verfahren ist konsequent durchzuführen. Sowohl die dienstvorgesetzte Stelle als auch die Polizeiamtsärztin/der Polizeiamtsarzt müssen dazu - unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalles - die erforderlichen Maßnahmen ohne zeitliche Verzögerung einleiten. Die/der PVB muss ihren/seinen beamtenrechtlich vorgesehenen Mitwirkungspflichten nachkommen. Sie/er hat alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit dienen.

4.1

Untersuchungsanordnung

Das PDU-Verfahren beginnt mit dem Versand der Untersuchungsanordnung an den/die PVB durch die dienstvorgesetzte Stelle. Eine Anhörung ist nicht erforderlich, da es sich nicht um einen Verwaltungsakt im Sinne des § 35 Satz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG NRW) handelt. In der Regel sollte keine Untersuchungsanordnung ohne vorherigen Versuch der Kontaktaufnahme zu der/dem PVB versendet werden (siehe Nummer 2.2.1).

Inhaltlich müssen in der Anordnung diejenigen tatsächlichen Umstände angegeben sein, welche die Polizeidienstunfähigkeit und/oder die allgemeine Dienstunfähigkeit der Beamtin/des Beamten als naheliegend erscheinen lassen. Denn für die/den PVB muss nachvollziehbar sein, ob die angeführten Gründe tragfähig sind. Darüber hinaus hat die dienstvorgesetzte Stelle die Entscheidung zu treffen, welche ärztlichen Untersuchungen in Bezug auf die wahrgenommenen tatsäch-

lichen Umstände zur endgültigen Klärung geboten sind. Hierzu hat die Untersuchungsanordnung Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung zu enthalten.

Soweit die Untersuchungsanordnung allerdings auf die Vermutungsregel des § 26 Absatz 1 Satz 2

BeamStG und damit ausschließlich auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützt wird, muss die dienstvorgesetzte Stelle weder ausführen, in welcher Hinsicht Zweifel am körperlichen Zustand bestehen, noch müssen Art und Umfang der Untersuchung näher eingegrenzt werden. Letzteres gilt selbst dann, wenn der Dienstherr Erkenntnisse über mögliche Ursachen der Fehlzeiten hat. Diese beseitigen nicht das berechnigte Interesse des Dienstherrn an einer weiteren und umfassenden Klärung des Gesundheitszustandes.

4.2

Gutachtenauftrag und Untersuchungstermin

Nach Versand der Untersuchungsanordnung erteilt die dienstvorgesetzte Stelle ohne zeitliche Verzögerung den Gutachtenauftrag an die Polizeiamtsärztin/den Polizeiamtsarzt. Im Gutachtenauftrag sollen - auch wenn die Begutachtung aufgrund dauerhafter, krankheitsbedingter Fehlzeiten stattfindet - Informationen darüber enthalten sein, ob und wenn ja, welche optionalen Maßnahmen vor Einleitung des PDU-Verfahrens stattgefunden haben.

Die Festlegung des Untersuchungstermins erfolgt unmittelbar durch den begutachtenden PÄD. Durch diesen werden auch, soweit erforderlich, Schweigepflichtentbindungen und erforderliche Vorbefunde unmittelbar bei der/dem PVB eingeholt. Die dienstvorgesetzte Stelle erhält eine Mitteilung vom PÄD darüber, wann der Begutachtungstermin stattfinden wird. Eine Absage des Termins kann nur durch die dienstvorgesetzte Stelle erfolgen.

Die Zeit zwischen Eingang des Gutachtenauftrags beim begutachtenden PÄD und Untersuchungstermin soll sechs Wochen nicht überschreiten.

4.3

Mitwirkungspflicht der oder des Betroffenen

Es gehört zur beamtenrechtlichen Mitwirkungspflicht der/des PVB, zum Untersuchungstermin zu erscheinen und aktiv an der polizeiamtsärztlichen Untersuchung mitzuwirken. Dazu zählen u. a. die wahrheitsgemäße Beantwortung ärztlicher Fragen sowie die Duldung einfacher körperlicher Eingriffe.

Eine Krankschreibung ist kein Hinderungsgrund für einen nicht wahrgenommenen Untersuchungstermin. Die dienstvorgesetzte Stelle kann - beispielsweise bei attestierter Reise- und/oder Transportunfähigkeit - einen Hausbesuch der Gutachterin/des Gutachters veranlassen. Ferner kann ein/e Fahrer/in nebst Fahrzeug zur Verfügung gestellt werden, falls keine anderweitige Möglichkeit besteht, zum Termin zu gelangen.

Entzieht sich die/der PVB einer Untersuchung ohne aussagekräftiges, fachärztliches Attest, aus dem sich nachvollziehbar ergibt, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Wahrnehmung des Untersuchungstermins verhindern, ist der dienstvorgesetzten Stelle der Weg für ein Zurruesetzungsverfahren eröffnet. Sie kann in diesem Rahmen - aufgrund des Rechtsgedankens des § 444 Zivilprozessordnung - insgesamt von der Dienstunfähigkeit der/des PVB ausgehen und die Zurruesetzung verfügen.

4.4

Zusatzbegutachtung

Sollte sich für die Polizeiamtsärztin/den Polizeiamtsarzt die Notwendigkeit einer fachlichen Zusatzbegutachtung ergeben, teilt sie/er diesen Umstand der dienstvorgesetzten Stelle unverzüglich nach dem Begutachtungstermin mit. Die Entscheidung über das Zusatzgutachten trifft die dienstvorgesetzte Stelle. Sie ordnet das Zusatzgutachten gegenüber der/dem PVB an und erteilt auch die diesbezügliche Kostenübernahme gegenüber dem begutachtenden PÄD. Die Anordnung enthält Angaben über Art und Umfang der Untersuchung. Der zusätzliche Gutachtenauftrag wird dem begutachtenden PÄD zur weiteren Veranlassung zugesandt.

4.5

Erstellung des Gutachtens

Das polizeiamtsärztliche Gutachten bildet die - ausschließlich medizinische - Grundlage für die Feststellung der Polizeidienstfähigkeit sowie gegebenenfalls der allgemeinen Dienstfähigkeit.

Das Gutachten ist nach der diesem Erlass beigefügten Anlage zu erstellen und an die dienstvorgesetzte Stelle zu übermitteln. Die konkreten Anforderungen ergeben sich aus der Anlage. Das Gutachten enthält auch eine Rückmeldung dazu, ob die/der PVB an der Abklärung ihres/seines Gesundheitszustandes mitgewirkt hat. Auf Wunsch soll die/der PVB Einsicht in das Gutachten erhalten.

Die Zeit zwischen Begutachtungstermin und Gutachtenversand soll sechs Wochen (zuzüglich im Einzelfall erforderlicher Zeiten für Zusatzgutachten) nicht überschreiten.

5.

Rechtsfolgen

Die dienstvorgesetzte Stelle trifft als „Herrin des Verfahrens“ auf Grundlage des Gutachtens und nach Auswertung aller Erkenntnisse eine Entscheidung über die Polizeidienstfähigkeit und/oder die allgemeine Dienstfähigkeit.

Sofern sie zu dem Ergebnis kommt, dass die/der PVB polizeidienstfähig ist, wird das PDU-Verfahren beendet. Die Beendigung des PDU-Verfahrens schließt die Möglichkeit nicht aus, aufgrund neuer Umstände erneut ein PDU-Verfahren einzuleiten.

Sollte die dienstvorgesetzte Stelle zu dem Ergebnis kommen, dass die/der PVB polizeidienstunfähig ist, kommen die nachfolgend beschriebenen Möglichkeiten in Betracht. Die Entscheidung über die Rechtsfolge ist im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens in jedem Einzelfall zu treffen und ausführlich zu dokumentieren.

5.1

Laufbahnwechsel

Die Möglichkeit des Laufbahnwechsels ist sowohl für PVB auf Lebenszeit als auch für PVB auf Probe in Betracht zu ziehen, die zwar polizeidienstunfähig, aber allgemein dienstfähig sind. Die Anordnung des Laufbahnwechsels erfolgt - gemeinsam mit der Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit - nach Anhörung gemäß § 28 Absatz 1 VwVfG NRW durch Verwaltungsakt.

Bei der Ermessensentscheidung für oder gegen einen Laufbahnwechsel ist zu beachten, dass lebensälteren PVB im Gegensatz zu lebensjüngeren PVB ein Laufbahnwechsel nicht mehr ohne weiteres zuzumuten ist. So ist im Hinblick auf die vergleichsweise kurze Restdienstzeit bei PVB, die das 50. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Rechtsfolge bereits vollendet haben, der Laufbahnwechsel in der Regel vor allem unter Berücksichtigung der Belastungen für die PVB sowie aus Fürsorgegründen nicht angezeigt. Ausnahmen sind aber insbesondere aus personalwirtschaftlichen Gründen denkbar. Die/der PVB ist auch auf die Möglichkeit eines altersunabhängigen freiwilligen Laufbahnwechsels hinzuweisen.

Über die vorgenannten Erwägungen hinaus sind eventuelle im polizeiamtsärztlichen Gutachten ausgewiesene Einschränkungen der psychischen und physischen Konstitution der PVB zu berücksichtigen, die einen Laufbahnwechsel beeinträchtigen könnten. Diese sind in Bezug zu setzen zu den Anforderungen und Belastungen, die die jeweilige fachpraktische und theoretische

Unterweisungszeit mit sich bringen. Auch andere in der Person liegende Gründe, die einen Laufbahnwechsel ausschließen, sind gegebenenfalls einzubeziehen. Die jeweils geltenden Regelungen über den Laufbahnwechsel, insbesondere zur Dauer der Unterweisungszeit, sind zu beachten. Bis zum Beginn der Unterweisungszeit sind die PVB möglichst mit Tätigkeiten in der Polizeibehörde zu betrauen, die auf den Laufbahnwechsel vorbereiten.

Soweit eine/ein PVB einen Laufbahnwechsel während der Probezeit vollzieht, ist die laufbahnrechtliche Probezeit wegen fehlender gesundheitlicher Eignung für die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes bis zum Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung für die allgemeine Verwaltung durch Verwaltungsakt zu verlängern. Wichtig ist, dass die/der PVB sich jederzeit darüber im Klaren ist, wann ihre/seine Probezeit endet. Es darf diesbezüglich keinen regelungsfreien Raum geben. Die Anrechnung von Zeiten vor und im Befähigungserwerb sind im Einzelfall zu prüfen.

5.2

Rechtsfolgenbeschränkung

PVB auf Lebenszeit, die für einen Laufbahnwechsel nicht in Betracht kommen, können für die Weiterverwendung in einer Funktion, die die volle Polizeidienstfähigkeit nicht mehr erfordert, vorgesehen werden (sog. „Rechtsfolgenbeschränkung“). Diejenigen, die infolge eines anerkannten Dienstunfalles polizeidienstunfähig geworden sind und deren allgemeine Dienstfähigkeit vorliegt, sind regelmäßig für die Rechtsfolgenbeschränkung vorzusehen. Bei der Entscheidung über die Rechtsfolgenbeschränkung handelt es sich um einen Akt behördlichen Organisationsermessens. Sie wird der/dem PVB im Rahmen der Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit mitgeteilt.

Über die konkrete Verwendung in der Polizeibehörde im Rahmen der Rechtsfolgenbeschränkung entscheidet die dienstvorgesetzte Stelle. Sie darf in die Prognose weitreichende organisatorische und personalpolitische Erwägungen einstellen. Prüfungsmaßstab für die Fähigkeit der/des PVB, die Dienstpflichten zu erfüllen, ist dabei im Ausgangspunkt das der Laufbahn der/des PVB entsprechende abstrakt-funktionelle Amt. Ergänzend treten dienstliche Gegebenheiten und Erfordernisse der jeweiligen Polizeibehörde, die einzelfallbezogene Einschätzung der Verwendungsbreite der/des PVB in einer Funktion, die nicht mehr die volle Polizeidienstfähigkeit erfordert, grundsätzliche Erwägungen personalwirtschaftlicher Art für die jeweilige Polizeibehörde sowie personalpolitische Prioritäten hinzu, die die dienstvorgesetzte Stelle im Rahmen ihres Organisationsermessens berücksichtigen kann. Hierbei ist neben den die konkrete Person betreffenden Parametern auch die Funktionsfähigkeit der jeweiligen Polizeibehörde und ihrer einzelnen Organisationseinheiten in die Ermessensentscheidung miteinzubeziehen. Insbesondere dürfen keine Aufgaben und/oder Funktionen geschaffen werden beziehungsweise wegfallen.

5.3

Zurruhesetzung

Eine Zurruehesetzung kommt in der Regel nur bei PVB auf Lebenszeit in Betracht. Denn PVB auf Probe sind bei Vorliegen der Polizeidienstunfähigkeit und der allgemeinen Dienstunfähigkeit gemäß § 23 Absatz 1 Nummer 3 BeamStG grundsätzlich zu entlassen. Ausnahmsweise kann aber auch für PVB auf Probe eine Zurruehesetzung in Betracht kommen, und zwar in den besonderen Fällen des § 28 Absatz 1 BeamStG (beispielsweise bei einem Dienstunfall) und des § 28 Absatz 2 BeamStG (nach mindestens fünfjähriger Dienstzeit, vgl. § 4 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz).

Sofern die/der PVB sowohl polizeidienstunfähig als auch allgemein dienstunfähig ist, wird sie/er gemäß § 26 Absatz 1 BeamStG in Verbindung mit § 115 Absatz 1 LBG in den Ruhestand versetzt. Die Zurruehesetzung erfolgt - gemeinsam mit der Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit - nach Anhörung gemäß § 34 Absatz 1 LBG (*lex specialis*) durch Verwaltungsakt.

Für den Fall, dass die/der PVB wegen eines gegen die Zurruehesetzung eingelegten Rechtsmittels ihren/seinen Anspruch auf Besoldung behält, werden mit dem Ende des Monats, in dem der/dem PVB oder ihrer/seinem Vertreter/in die Verfügung zugestellt worden ist, diejenigen Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen (vgl. § 34 Absatz 3 Satz 1 LBG).

Sofern die/der PVB zwar polizeidienstunfähig ist, aber die allgemeine Dienstfähigkeit vorliegt und eine anderweitige, zumutbare Verwendung ausscheidet, wird sie/er gemäß § 26 Absatz 1 BeamStG in Verbindung mit § 115 Absatz 1 LBG in den Ruhestand versetzt. Denn wegen des Grundsatzes „Weiterverwendung vor Versorgung“ sollen dienstunfähige Beamtinnen und Beamte nur dann aus dem aktiven Dienst ausscheiden, wenn sie dort nicht mehr eingesetzt werden können (vgl. hierzu § 26 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 BeamStG).

Eine anderweitige Verwendung ist dann möglich, wenn die/dem PVB ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann (vgl. § 26 Absatz 2 Satz 1 BeamStG). Hierfür ist eine umfassende Suche erforderlich. Die Suche erfolgt im Hinblick auf Dienstposten, die aktuell frei sind oder innerhalb der nächsten sechs Monaten voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es besteht keine Pflicht, einen neuen Dienstposten zu schaffen oder bereits mit anderen Beamtinnen und Beamten besetzte Dienstposten frei zu machen. Soweit die/der PVB schwerbehindert oder gleichgestellt ist, muss neben der bloßen Suche nach freien oder innerhalb der nächsten sechs Monate besetzbaren Dienstposten auch geprüft werden, inwieweit ein freier Dienstposten, der gegebenenfalls nicht behindertengerecht gestaltet ist, mit zumutbarem Aufwand umgestaltet werden kann.

Im Rahmen der Suchpflicht ist zunächst die eigene Polizeibehörde gefordert, eine Weiterverwendung für die/den PVB zu finden, die trotz der Polizeidienstunfähigkeit nicht nur vorübergehend

ausgeübt werden kann. Ist in der eigenen Polizeibehörde eine Weiterverwendung nicht möglich und kommt zudem ein Laufbahnwechsel nicht in Betracht, ist ein Unterstützungsersuchen an das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP NRW) zu richten.

Die dienstvorgesetzte Stelle hat dem LAFP NRW in dem Unterstützungsersuchen umfassend und nachvollziehbar darzulegen, aus welchen Gründen eine Weiterverwendung in der eigenen Polizeibehörde nicht möglich ist. Neben der Darstellung des in der Polizeibehörde bis dahin erfolgten Verfahrensablaufes muss der Bericht insbesondere Angaben zu der/dem PVB und den vorhandenen Einschränkungen enthalten. Der schulische und berufliche Werdegang sowie besondere Qualifikationen, auch die Zeit vor Eintritt in die Polizei NRW umfassend, sollten - wenn möglich - ebenso dargestellt werden.

Das LAFP NRW prüft die Vollständigkeit der Daten und die Nachvollziehbarkeit des Verfahrensablaufs. Sind die Unterlagen vollständig, sucht das LAFP NRW ressortintern eine mögliche Weiterverwendung der/des PVB in einer anderen Behörde unter Berücksichtigung der vorhandenen Informationen. Die Suche wird anonymisiert durchgeführt, sodass keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind. Die angefragten Behörden dokumentieren ihre Suche entsprechend der genannten Kriterien und übermitteln das Ergebnis innerhalb von vier Wochen an das LAFP NRW. Eine begründete Fehlanzeige ist dabei zwingend erforderlich.

Bei erfolgreicher Abfrage informiert das LAFP NRW umgehend die abgebende Polizeibehörde, die eine Abordnung mit dem Ziel der Versetzung in die Wege leitet.

Sollte die Suche im Innenressort erfolglos verlaufen, veranlasst das LAFP NRW die Suche über „Vorfahrt für Weiterbeschäftigung“ beim Landesamt für Finanzen in allen Ressorts des Landes NRW. Auch die weiteren Schritte der Suche werden anonymisiert durchgeführt.

Sollte die Suche auch dann nicht erfolgreich sein, kann es nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles erforderlich sein, die Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit nach § 26 Absatz 3 BeamStG oder – sofern sich aus dem medizinischen Gutachten hierfür Anhaltspunkte ergeben – die begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamStG zu prüfen.

Sofern im Ergebnis keine anderweitige Verwendung möglich ist, erfolgt die Zurruesetzung - gemeinsam mit der Feststellung der Polizeidienstunfähigkeit - nach Anhörung gemäß § 34 Absatz 1 LBG durch Verwaltungsakt.

6.

Beteiligungsrechte

Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung sind im Rahmen ihrer gesetzlichen Beteiligungsrechte einzubinden, um an der Verwirklichung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ mitwirken zu können.

6.1

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät weisungsfrei als Teil der Verwaltung die Dienststelle in allen Angelegenheiten, die sich auf die Gleichstellung von Frau und Mann auswirken oder auswirken können. Sie ist deshalb gemäß § 18 Landesgleichstellungsgesetz frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.

6.2

Personalrat

Die Einbindung des Personalrats hat nach den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) bei den folgenden Verfahrensschritten zu erfolgen:

- a) § 75 Absatz 1 Nummer 4 LPVG: Der Personalrat ist anzuhören bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit.
- b) § 72 Absatz 1 Nummer 9 LPVG: Der Personalrat hat mitzubestimmen bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit und der Polizeidienstunfähigkeit, wenn die Maßnahme nicht selbst beantragt wurde.
- c) § 72 Absatz 1 Nummer 3 LPVG: Der Personalrat hat mitzubestimmen beim Laufbahnwechsel.
- d) § 72 Absatz 1 Nummer 8 LPVG: Der Personalrat hat mitzubestimmen bei der Entlassung von Beamtinnen und Beamten [...] auf Probe [...], wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde.

Unabhängig von den förmlichen Beteiligungsrechten kann der Personalrat zusätzlich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens beteiligt werden.

6.3

Schwerbehindertenvertretung

Sind schwerbehinderte oder gleichgestellte PVB betroffen, ist gemäß § 178 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Der Dienstherr hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Bereits bei einer an eine/n schwerbehinderte/n PVB gerichteten Anordnung, sich wegen Zweifeln an der Dienstfähigkeit polizeiärztlich untersuchen zu lassen, bedarf es der vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, da es sich dabei um eine „Entscheidung“ im Sinne von § 178 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IX handelt.

7.

Controlling

Das LAFP NRW regelt das für die Durchführung dieses Erlasses erforderliche Controlling und berichtet dem für Personalangelegenheiten der Polizei zuständigen Referat im Ministerium des Innern NRW einmal jährlich zu Durchlaufzeiten, veranlassten Maßnahmen der Polizeibehörden und Optimierungen.

8.

Inkrafttreten/Außerkräfttreten

Dieser Runderlass tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig mit Inkrafttreten dieses Runderlasses treten der Runderlass „Landeseinheitliches Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit gemäß § 26 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 115 des Landesbeamtengesetzes bei Vorliegen von Verwendungseinschränkungen sowie aufgrund einer dauerhaften Erkrankung“ vom 22. Mai 2017 ([MBI. NRW. S. 506](#)) und der Runderlass „Untersuchungen und Begutachtungen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen“ vom 29. November 1993 (MBI. S. 50) außer Kraft.

MBI. NRW. 2024 S. 630.

Anlagen

Anlage 1 (Anlage)

[URL zur Anlage \[Anlage\]](#)