
Datum: 21.03.2025
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 1. Senat
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 1 B 1107/24
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2025:0321.1B1107.24.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Köln, 15 L 1096/24

Tenor:

Die Beschwerde wird auf Kosten der Antragsgegnerin zurückgewiesen.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren und – unter entsprechender Änderung der erstinstanzlichen Festsetzung von Amts wegen – für das erstinstanzliche Verfahren auf 24.618,86 Euro festgesetzt.

- Die zulässige Beschwerde der Antragsgegnerin ist unbegründet. 1
- Die gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts fristgerecht vorgebrachten Gründe, auf deren Prüfung das Beschwerdegericht gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, rechtfertigen es nicht, diesen zu ändern und den in erster Instanz erfolgreichen Antrag der Antragstellerin abzulehnen, 2
- die aufschiebende Wirkung ihres Widerspruchs vom 7. Juni 2024 gegen den Zurrufesetzungsbescheid der Generalzolldirektion vom 14. Mai 2024 wiederherzustellen. 3
- Die insoweit gebotene Interessenabwägung nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO fällt auch in Ansehung des Beschwerdevorbringens zu Lasten der Antragsgegnerin aus. Es ist der Antragstellerin im Ergebnis nicht zuzumuten, den Ausgang des Hauptsacheverfahrens abzuwarten und die angefochtene Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (vorläufig) gegen sich gelten zu lassen. 4
- I. Das Verwaltungsgericht hat seine stattgebende Entscheidung im Kern wie folgt begründet: Bei der gebotenen Interessenabwägung überwiege das private Suspensivinteresse der 5

Antragstellerin das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung des angefochtenen, auf § 44 Abs. 1 BBG gestützten Bescheides, weil dieser nach summarischer Prüfung offensichtlich rechtswidrig sei. Die Antragsgegnerin habe den Umstand, dass die Antragstellerin (unentschuldigt) vier Untersuchungsterminen bei dem Gesundheitsamt Q. ferngeblieben sei, die wegen an ihrer Dienstfähigkeit gehegter Zweifel anberaumt gewesen seien, nicht zu deren Nachteil werten dürfen. Die jeweiligen Untersuchungsanordnungen seien rechtswidrig gewesen. In diesen Anordnungen seien keine (die Dienstunfähigkeit der Antragstellerin als naheliegend erscheinen lassenden) hinreichenden tatsächlichen Umstände angegeben, die der Antragstellerin die Prüfung hätten ermöglichen können, ob die angeführten Gründe tragfähig seien. In den der Antragstellerin insoweit bekanntgegebenen Schriftstücken (Anschieben an die Antragstellerin und an das Gesundheitsamt sowie Ziffer 7 der Anlage 4 zum Gutachtenauftrag) würden die tatsächlichen Vorgänge, auf die die Antragsgegnerin ihre Vermutung einer psychischen Erkrankung stütze, nur vage umschrieben. So würden z. B. „seit mehreren Jahren auffällige Verhaltensweisen“ angeführt. Ferner werde ausgeführt, die Antragstellerin „sei kaum in der Lage, bei Konfliktgesprächen auf die Argumente ihres Gesprächspartners“ angemessen zu reagieren, reagiere gegenüber Kritik „weitgehend ablehnend und uneinsichtig“ und beharre immer wieder lautstark auf ihrer Meinung. Wiederholt sei es vorgekommen, dass sie „emotional völlig überreagiert und sowohl in der Wortwahl als auch im Verhalten inakzeptabel reagiert“ habe. Dies äußere sich „in lautstarken Auseinandersetzungen, Weinen, Schreien und Türen schlagen u. a.“ Ihre Gemütsverfassung könne während des Gesprächsverlaufs mehrfach wechseln. Diese Ausführungen ermöglichten es der Antragstellerin (und auch dem Gericht) nicht, die Berechtigung der Untersuchungsaufforderung zu überprüfen. Es fehlten schon konkrete Angaben zu dem Zeitpunkt der Ereignisse. Daher lasse sich nicht beurteilen, ob ein aktuelles Verhalten der Antragstellerin beschrieben oder auf zurückliegende Vorgänge rekurriert werde, die u. U. keine Rückschlüsse auf den aktuellen Gesundheitszustand der Antragstellerin mehr erlaubten. Ferner fehlten Angaben zur Häufigkeit der Vorfälle, zu den jeweils betroffenen Vorgesetzten oder Kollegen und zu dem jeweiligen konkreten Ort. Gleichermäßen vage umschrieben seien die Vorgänge, die zum Beleg der angenommenen Schwierigkeiten der Antragstellerin bei der Erfüllung ihrer Dienstpflicht angeführt würden und die die Antragsgegnerin auch im Zusammenhang mit einer möglichen psychischen Erkrankung sehe. Die Gesamtbetrachtung der Antragsgegnerin in der Untersuchungsanordnung, dass die Antragstellerin den Eindruck erwecke, den Anforderungen des dienstlichen Alltags und dem Kontakt mit ihren Kollegen emotional und psychisch nicht gewachsen und überfordert zu sein, stehe im Übrigen im Widerspruch zu dem Inhalt der beiden letzten dienstlichen Beurteilungen, die jeweils das Gesamtergebnis „stets erwartungsgemäß (7 Punkte)“ aufwiesen. Die Fehlerhaftigkeit der Untersuchungsanordnungen sei auch nicht dadurch entfallen, dass die Antragsgegnerin die Umstände, auf die sie ihre Annahme einer möglichen psychischen Erkrankung stütze, während des gerichtlichen Eilverfahrens konkretisiert habe. Eine solche Heilung sei nämlich rechtlich ausgeschlossen, weil die Begründung einer Untersuchungsanordnung geeignet sein müsse, den Beamten vor der beabsichtigten Untersuchung über die Gründe zu informieren, aus denen der Dienstherr eine mögliche Dienstunfähigkeit des Beamten herleite. Dem Beamten könne nicht zugemutet werden, gerichtlichen Rechtsschutz zu dem Zweck in Anspruch nehmen zu müssen, überhaupt erst die Gründe der Anordnung (im ausreichenden Umfang) zu erfahren. Dem Antrag der Antragstellerin stehe auch nicht entgegen, dass diese gegen die Anordnungen keine Rechtsmittel eingelegt habe. Dies sei, weil die Anordnungen nicht in Bestandskraft erwachsen könnten, nicht notwendig gewesen und erweise sich aus dem bereits angesprochenen Zumutbarkeitsaspekt auch nicht als treuwidrig.

II. Hiergegen wendet die Antragsgegnerin (sinngemäß) das Folgende ein: Die erlassenen jeweiligen Anordnungen seien entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts rechtmäßig, so dass auch die Zurruesetzungsverfügung frei von Rechtsfehlern sei.

Die angefochtene Entscheidung leide schon daran, dass das Verwaltungsgericht bei seiner 7
gegenteiligen Bewertung nicht nach den ergangenen Untersuchungsanordnungen vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023 differenziert und daher (rechtswidrig nur) „eher pauschal“ ausgeführt habe, es fehle in den Untersuchungsanordnungen an der Darlegung ausreichender tatsächlicher Umstände, die eine Überprüfung der Anordnungen ermöglichen. Der „Untersuchungsanordnung vom 1. Juni 2022 für den Untersuchungstermin 06.09.2022“, den die Antragstellerin ohne Absage nicht wahrgenommen habe, seien „zwei weitere auf den 19.09.2022 und 16.12.2022 datierte schriftliche Aufforderung“(en) gefolgt, die zu einem zweiten (14. November 2022) bzw. dritten, jeweils von der Antragstellerin mit (unzureichender) Entschuldigung abgesagten Untersuchungstermin (10. Februar 2023) geführt hätten. Nach der Mitteilung des Gesundheitsamts vom 13. Februar 2023, dass der Auftrag als unerledigt abgeschlossen betrachtet werde und ggf. ein neuer Auftrag erteilt werden müsse, sei „zuletzt“ eine Untersuchungsanordnung vom 4. August 2023 ergangen, wegen derer ein Untersuchungstermin für den 8. Dezember 2023 festgesetzt worden sei, den die Antragstellerin ebenfalls nicht wahrgenommen habe.

Die beiden Untersuchungsanordnungen vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023 „sowie die 8
weiteren Aufforderungen“ (vom 19. September 2022 und vom 16. Dezember 2022) basierten entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts auf hinreichend präzise bezeichneten Sachverhalten, und es lägen zudem auch sehr deutliche Anhaltspunkte dafür vor, dass die Antragstellerin zu erkennen in der Lage gewesen sei und auch erkannt habe, auf welche konkreten Sachverhalte in den Untersuchungsanordnungen Bezug genommen worden sei. In der Untersuchungsanordnung vom 1. Juni 2022 sei auf den Inhalt des mit der Antragstellerin geführten mehr als dreistündigen Personalgesprächs vom 12. April 2022 Bezug genommen worden, so dass dieses konkreter inhaltlicher Bestandteil der Anordnung geworden sei; dies habe das Verwaltungsgericht nicht berücksichtigt. Im Verlauf auch dieses Gesprächs habe die Antragstellerin emotional völlig überreagiert, sowohl in der Wortwahl („Wie soll ich mich im Kriegsgebiet verhalten? Wer zuerst schießt, überlebt!“) als auch im Verhalten (Schreien, Weinen). Ein Gesprächsprotokoll sei der Antragstellerin (seinerzeit) übermittelt worden.

Weiter habe das Verwaltungsgericht nicht berücksichtigt, dass die Antragstellerin nach Erhalt 9
der jeweiligen Anordnungen nicht zeitnah Zweifel an deren Rechtmäßigkeit angemeldet, sondern durch ihr Verhalten kurz vor den Untersuchungsterminen vom 14. November 2022 und vom 10. Februar 2023 gezeigt habe, von dem Erfordernis der Untersuchung und ihrer Verpflichtung zur Wahrnehmung der Termine ausgegangen zu sein.

Die Gesamturteile der beiden dienstlichen Regelbeurteilungen (2019 und 2021) sowie das 10
auf „stets erwartungsgemäß (8 Punkte)“ lautende (und damit leicht verbesserte) Gesamturteil der Regelbeurteilung 2023 seien hier ohne Relevanz, weil sie abweichende Sachvorgänge beträfen. Im Übrigen seien die zuerkannten Gesamturteile weit unterdurchschnittlich, zumal die Antragstellerin stets mit Beamten in einer Vergleichsgruppe gewesen sei, die im Gegensatz zu ihr erst (sehr) kurze Verwendungszeiten als Lebenszeitbeamte aufgewiesen hätten.

III. Auch im Lichte dieses Beschwerdevorbringens überwiegt das private 11
Aussetzungsinteresse der Antragstellerin das öffentliche Interesse an einer sofortigen Vollziehung. Die angefochtene Zurruesetzungsverfügung erweist sich bei summarischer Prüfung, die wegen der noch ausstehenden Bescheidung des Widerspruchs auf den

Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung über die Beschwerde zu beziehen ist, weiterhin als offensichtlich rechtswidrig. Das gilt schon deshalb, weil die in Rede stehenden Untersuchungsanordnungen, auf deren (unentschuldigter) Nichtbefolgung die Zurrufesetzungsverfügung tragend gestützt ist, nach summarischer Prüfung offensichtlich und nicht heilbar rechtswidrig sind (dazu 1.). Dieser Bewertung steht nicht entgegen, dass die Antragstellerin Zweifel an deren Rechtmäßigkeit nicht zeitnah angemeldet hat (dazu 2.). Ob die Annahmen der Antragsgegnerin zur Dienstfähigkeit der Antragstellerin in einem (nicht aufgelösten) Widerspruch zu dem Inhalt der erteilten Regelbeurteilungen 2019 und 2021 stehen, kann offenbleiben (dazu 3.).

1. Die allein erlassenen Untersuchungsanordnungen vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023, auf die die Antragsgegnerin in dem Zurrufesetzungsbescheid vom 14. Mai 2024 sinngemäß Bezug genommen hat und deren Nichtbefolgung sich nach der Bewertung im Zurrufesetzungsbescheid als Beweisvereitelung und Anhaltspunkt für die Dienstunfähigkeit der Antragstellerin darstellt (dort S. 2, vierter Absatz), erweisen sich bei summarischer Prüfung auch in Ansehung des Beschwerdevortrags als offensichtlich und nicht heilbar rechtswidrig. 12

a) Insoweit ist zunächst klarzustellen, dass die Frage, ob die Antragstellerin seiner amtsärztlichen Untersuchung unterziehen musste, allein anhand der Untersuchungsanordnungen vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023 (und darin ggf. in Bezug genommener Unterlagen) zu beantworten ist, nicht aber, wie die Antragsgegnerin in der Beschwerdebegründung indes anscheinend meint, auch anhand anderer Schreiben. Nicht heranzuziehen sind namentlich die in der Beschwerdebegründung angeführten (ohnein unergiebiges) Schreiben vom 19. September 2022 bzw. vom 16. Dezember 2022, mit denen die Antragsgegnerin die Antragstellerin unter jeweiliger Bezugnahme auf die Untersuchungsanordnung vom 1. Juni 2022 wegen der Nichtwahrnehmung des ersten bzw. zweiten Untersuchungstermins an ihre Pflichten erinnert und aufgefordert hat, den jeweiligen Folgetermin wahrzunehmen. Dieser Klarstellung bedarf es nicht nur mit Blick auf das nach den obigen Ausführungen nicht ganz deutliche Beschwerdevorbringen, sondern insbesondere auch deshalb, weil die Antragsgegnerin insoweit schon zuvor voneinander abweichende Ausführungen gemacht hatte. So hat sie zunächst – im Anhörungsschreiben vom 27. Dezember 2023 – zwar zutreffend die insgesamt vier anberaumten Untersuchungstermine genannt (6. September 2022, 14. November 2022, 10. Februar 2023 und 8. Dezember 2023), aber die erste Untersuchungsanordnung nur als Mitteilungsschreiben bezeichnet und die zweite Untersuchungsanordnung unerwähnt gelassen. In der nachfolgenden Zurrufesetzungsverfügung vom 14. Mai 2024 hat sie hingegen die beiden Untersuchungsanordnungen als solche überhaupt nicht und ferner die Untersuchungstermine teilweise fehlerhaft bezeichnet, indem sie als ersten Untersuchungstermin den 1. Juni 2022 (Datum der ersten Untersuchungsanordnung) angegeben und den letzten, auf der zweiten Untersuchungsanordnung fußenden Untersuchungstermin (8. Dezember 2023) nicht mehr erwähnt hat. 13

b) Aus dem Beschwerdevorbringen ergibt sich nicht, dass die Untersuchungsanordnungen vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023 entgegen der Einschätzung des Verwaltungsgerichts frei von (offensichtlichen) Rechtsfehlern sind; sie sind vielmehr offensichtlich rechtswidrig. 14

aa) Rechtsgrundlage der Untersuchungsanordnungen ist jeweils § 44 Abs. 6 BBG. Nach dieser Vorschrift besteht, wenn Zweifel über die Dienstfähigkeit bestehen, u. a. die Verpflichtung (des Beamten), sich nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. 15

Mit dieser Verpflichtung korrespondiert, wie schon die Wendung „nach Weisung“ verdeutlicht, die Ermächtigung der für den Dienstherrn handelnden zuständigen Behörde zum Erlass einer Untersuchungsanordnung.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 12. Dezember 2017 – 1 B 1470/17 –, juris, Rn. 14, und Koch, in: Plog/Wiedow, BBG, Stand: März 2025, BBG 2009 § 44 Rn. 82. 16

Die Untersuchungsanordnung unterliegt für den – hier gegebenen – Fall des § 44 Abs. 1 Satz 1 BBG nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bestimmten formellen und inhaltlichen Anforderungen. Ihren Anlass betreffend müssen ihr tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, die die Dienstunfähigkeit des Beamten als naheliegend erscheinen lassen bzw. hinreichende Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten wecken (inhaltliche Anforderung). Der Dienstherr muss diese tatsächlichen Umstände ferner auch nachvollziehbar, d. h. unter Nennung konkreter Daten und unter Darstellung von Beobachtungen namentlich zu bezeichnender Dritter, in der Anordnung angeben, damit der Beamte (und ggf. das Gericht) die Auffassung des Dienstherrn nachvollziehen und die Tragfähigkeit der Gründe prüfen kann (formelle Anforderung). Insbesondere darf er insoweit nicht nach der Überlegung vorgehen, der Beamte werde schon wissen, „worum es gehe“. Dem Beamten bekannte Umstände müssen in der Anordnung zumindest so umschrieben sein, dass für diesen ohneweiteres erkennbar wird, welche konkreten Vorfälle, gezeigten Verhaltensauffälligkeiten oder anderen Mängel zur Begründung der Aufforderung herangezogen werden. 17

Vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 14. März 2019 – 2 VR 5.18 –, juris, Rn. 42 f., vom 10. April 2014 – 2 B 80.13 –, juris, Rn. 9, und Urteil vom 26. April 2012 – 2 C 17.10 –, juris, Rn. 19 f. und 22, sowie OVG NRW, Beschluss vom 12. Dezember 2017 – 1 B 1470/17 –, juris, Rn. 16; ferner Koch, in: Plog/Wiedow, BBG, Stand: März 2025, BBG 2009 § 44 Rn. 85 f. und 95a, sowie Hebel, in: Battis, BBG, 6. Aufl. 2022, BBG § 44 Rn. 14. 18

bb) Diesen Begründungsanforderungen genügen die beiden Untersuchungsanordnungen, die erkennbar gemeinsamer Gegenstand der erstinstanzlichen Prüfungswaren (vgl. BA S. 3, vorletzter Absatz, und S. 6, zweiter Absatz: „die Untersuchungsanordnungen“), schon in formeller Hinsicht offensichtlich nicht. 19

Die den Untersuchungsanlass betreffenden Begründungserwägungen der Antragsgegnerin finden sich, wie bereits das Verwaltungsgericht zutreffend und unwidersprochen ausgeführt hat, in den an die Antragstellerin gerichteten Anordnungen (vom 1. Juni 2022 und vom 4. August 2023) sowie in den diesen jeweils beigefügten und damit der Antragstellerin zur Kenntnis gegebenen Gutachtenaufträgen (Anlage 4 zu den Anwendungshinweisen). 20

Zu dem Anlass der Begutachtung verhalten sich insbesondere die Gutachtenaufträge, und zwar jeweils unter Nr. 7 des Formblatts. Nach dem dortigen Text, der in beiden Aufträgen ungeachtet des zeitlichen Abstands wortgleich ist, entstehen aufgrund des Verhaltens der Antragstellerin „seit Jahren regelmäßig Konfliktsituationen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten“. Die Antragstellerin reagiere auf Hinweise oder Kritik oft emotional, werde zum Teil laut und im Ton unangemessen. Sie sei nur bedingt bereit, Weisungen zu befolgen und sich an Absprachen zu halten. Auch nach – mehrfach erfolgten – Umsetzungen seien „die Probleme nach kurzer Zeit immer wieder“ aufgetreten. Dies führe zu einer nachhaltigen Beeinträchtigung des Betriebsklimas bis hin zu Weigerungen, mit der Antragstellerin zusammenzuarbeiten. Auch die übrige Aufgabenerledigung im Arbeitsbereich werde negativ beeinflusst, da die Antragstellerin „oftmals Kolleginnen und Kollegen mit immer wieder den gleichen Fragen“ konfrontiere und sich dann in Diskussionen begeben, weil sie die 21

Antworten nicht akzeptiere. Außerdem müssten auch die Vorgesetzten immer wieder zeitintensive Gespräche mit ihr führen. Besonders auffällig sei, dass sie oft unkonzentriert wirke und Dinge regelmäßig wiederholt werden müssten. Dennoch behaupte sie oft, man habe sie nicht informiert. Sie tue sich sehr schwer, ihre Arbeit selbständig zu priorisieren, und verzettelte sich bei der Bearbeitung von Vorgängen oft in Details, die für die Aufgabenerledigung nicht relevant seien. Diese Ausführungen erschöpfen sich in allgemein bleibenden, bloß bewertenden Beschreibungen des zugrunde gelegten Verhaltens der Antragstellerin ohne jede zeitliche Zuordnung und sonstige Konkretisierung und lassen daher die gebotene nachvollziehbare Darstellung tatsächlicher Umstände offensichtlich vermissen. Namentlich hat die Antragsgegnerin es versäumt, einzelne Ereignisse und ggf. deren Häufigkeit substantiiert und damit prüfbar anzuführen, d. h. insbesondere unter näherer Angabe des jeweiligen Geschehens, seines Zeitpunktes und der Beteiligten. Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, erlaubt erst die Angabe der Zeitpunkte der anzuführenden Ereignisse die Prüfung, ob überhaupt auf (hinreichend) aktuelle Umstände rekurriert wird, und lassen erst datierte konkrete Angaben zu der Häufigkeit sich wiederholender Vorkommnisse Rückschlüsse darauf zu, ob die Antragsgegnerin sich auf nur vereinzelte oder aber auf regelmäßige Fehl- oder Überreaktionen berufen will.

Aus der Weisung vom 4. August 2023 ergeben sich keine konkreteren Begründungserwägungen. Auch hier wird nur allgemein ausgeführt, dass die Antragstellerin „im Umgang mit Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen und auch mit Beteiligten seit mehreren Jahren auffällige Verhaltensweisen“ zeige, was sowohl ihr Sozialverhalten als auch ihre Arbeitsweise betreffe. So sei „zum Beispiel eine adäquate Gesprächsführung mit“ ihr „nur eingeschränkt möglich, da“ sie auf das Vorbringen ihres Gegenübers kaum eingehe, vehement auf ihrem Standpunkt beharre und „mitunter“ eine starke emotionale Reaktion zeige. Darüber hinaus sei ihr auch eine zeitgerechte Erledigung ihrer Aufgaben „oftmals“ nicht möglich, da sie sich in fallirrelevanten Details verliere und bereits getroffene Entscheidungen „immer wieder“ erneut hinterfrage. In einer Gesamtbetrachtung erwecke sie den Eindruck, dass sie den Anforderungen des dienstlichen Alltags und dem Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen emotional und psychisch nicht gewachsen und überfordert sei. Eine psychische Erkrankung als Ursache der beschriebenen Verhaltensauffälligkeiten könne nicht ausgeschlossen werden.

22

Eine abweichende Bewertung rechtfertigt insoweit auch nicht, dass die Antragsgegnerin in der Weisung auf mehrfach bzw. wiederholt mit der Antragstellerin geführte Gespräche Bezug nimmt. Diese Bezugnahme lässt nämlich schon deshalb nicht erkennen, welche konkreten Ereignisse der Untersuchungsanordnung zugrunde gelegt werden sollen, weil weder konkrete Daten der Gespräche angeführt noch einzelne Gesprächsinhalte wiedergegeben werden.

23

Hinreichend konkrete Begründungserwägungen finden sich entgegen dem Beschwerdevortrag auch nicht in dem Text der schließlich noch zu berücksichtigenden Weisung vom 1. Juni 2022. Zwar hat die Antragsgegnerin darin neben – wenigen – pauschal bleibenden Angaben ausdrücklich auf das zuletzt mit der Antragstellerin geführte Personalgespräch vom 12. April 2022 Bezug genommen. Diese Bezugnahme führt aber nicht weiter.

24

Für sich genommen lässt sie nicht erkennen, welche konkreten Ereignisse in diesem Gespräch ggf. erörtert worden sein und nun in Bezug genommen werden sollen. Eine abweichende Bewertung ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass die Antragsgegnerin ein schriftliches Protokoll erstellt hat, das den Verlauf des Personalgesprächs (aus der Sicht der Dienststelle) wiedergibt. Hierbei mag offenbleiben, ob und ggf. welche Bedeutung der

25

Umstand hat, dass das Protokoll der Antragstellerin erst mit Schreiben vom 13. Oktober 2022 und damit erst Monate nach Erhalt der ersten Weisung übermittelt worden ist. Auch in ihm sind nämlich – jedenfalls – keine konkreten Angaben zu den als problematisch bewerteten Verhaltensauffälligkeiten der Antragstellerin erfolgt. Es finden sich vielmehr auch dort nur pauschale Ausführungen. So wird etwa auf das Vorliegen mehrerer Unterstützungsersuchen des örtlichen Personalrats verwiesen, „die ein auffälliges Arbeits- und Sozialverhalten“ der Antragstellerin beschrieben. Hierzu hat die Antragstellerin in dem Gespräch wiederholt darauf hingewiesen (Protokoll S. 2 oben und S. 3 unten), dass sie über die entsprechenden konkreten Vorwürfe nicht unterrichtet worden sei (und daher nicht auf diese erwidern könne). Ferner wird in dem Protokoll nur noch mit allgemein bleibenden, nicht mit der Angabe tatsächlicher Einzelvorgänge belegten Ausführungen festgehalten, dass die Antragstellerin aktuell einen psychisch angespannten Eindruck hinterlassen habe (S. 2, zweiter Absatz), nicht zuhören, nicht ausreden lassen, sich nicht auf ein Thema fokussieren, ständig Arbeitsabläufe und Vorschriften hinterfragen und Absprachen zum Arbeitsablauf nicht einhalten (S. 3, zweiter Absatz).

Nicht zum Erfolg führt auch das Beschwerdevorbringen, die Antragstellerin habe im Verlauf auch dieses Gesprächs emotional völlig überreagiert, und zwar sowohl in ihrer Wortwahl („Wie soll ich mich im Kriegsgebiet verhalten? Wer zuerst schießt, überlebt!“) als auch in ihrem Verhalten (Schreien, Weinen). 26

Insoweit ist zunächst festzuhalten, dass die Antragsgegnerin diese – konkreten – Einzelumstände (schon) in ihrer Weisung vom 1. Juni 2022 nicht zur Begründung herangezogen hat. Die dortige Bezugnahme auf das Personalgespräch bezieht sich nämlich erkennbar nur auf dessen Inhalte, nicht aber auf dessen Verlauf bzw. das von der Antragstellerin während des Gesprächs gezeigte Verhalten. Deutlich wird dies schon durch den die Weisung einleitenden Satz, es sei, „wie mit Ihnen im Personalgespräch am 12. April 2022 besprochen“, „aus Fürsorgegründen und zwecks medizinischer Klärung Ihres Gesundheitszustands Ihre amtsärztliche Untersuchung beabsichtigt“. Dieser Satz hebt nämlich erkennbar nur auf die Verhaltensauffälligkeiten ab, die (aus der Sicht der Antragsgegnerin) Grund für das Personalgespräch und dessen Inhalt gewesen sind. 27

Die konkreten Einzelumstände, die in dem protokollierten Verhalten der Antragstellerin während des Personalgesprächs liegen, können auch nicht mit Erfolg durch Vortrag im Beschwerdeverfahren nachgeschoben werden. Auf die sich ggf. anschließende Frage, ob sie ohne Darlegung weiterer konkreter Umstände bereits das o. g. formelle Erfordernis erfüllen und zugleich die Untersuchungsaufforderung in der Sache tragen könnten, kommt es daher nicht an. 28

Genügt die Anordnung einer (amts-)ärztlichen Begutachtung für sich genommen nicht den an sie zu stellenden (formellen) Begründungsanforderungen, kann dieser Mangel nicht durch ein Nachschieben weiterer Gründe im behördlichen oder gerichtlichen Verfahren „geheilt“ werden, und auch für eine (entsprechende) Anwendung des § 45 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG bleibt damit kein Raum. Dem Beamten ist nämlich nicht zuzumuten, die tatsächlichen Gründe, die die Untersuchungsanordnung ggf. tragen sollen, erst durch eine Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes erfahren und prüfen zu können und dabei noch das Risiko zu tragen, dass der Dienstherr seine Begründung der Untersuchungsanordnung im gerichtlichen Verfahren „nachbessert“. Abgesehen davon besteht auch kein Bedürfnis dafür, dem Dienstherrn ein Nachschieben von Gründen im gerichtlichen Verfahren zu ermöglichen. Es bleibt ihm nämlich auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens unbenommen, eine neue Aufforderung mit einer verbesserten, (weiteres) konkretes Material darstellenden 29

Begründung zu erlassen, wenn er die Begründungsmängel erkennt, die der bereits erlassenen Untersuchungsanordnung anhaften.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 26. April 2012 – 2 C17.10 –, juris, Rn. 21, OVG NRW Beschluss vom 12. Dezember 2017 – 1 B 1470/17 –, juris, Rn. 44; ausführlich und m. w. N. Koch, in: Plog/Wiedow, BBG, Stand: März 2025, BBG 2009 § 44 Rn. 95a. 30

Gemessen hieran kann der Beschwerdevortrag zu den konkreten Einzelumständen, die in dem protokollierten Verhalten der Antragstellerin während des Personalgesprächs liegen, die in formeller Hinsicht defizitäre Begründung der Untersuchungsanordnungen offensichtlich nicht „heilen“, weshalb diese die Anforderungen an eine hinreichende Begründung weiterhin – ebenso offensichtlich – verfehlen. 31

2. Nicht zum Erfolg führt auch das Beschwerdevorbringen, das Verwaltungsgericht habe in seinem Beschluss nicht berücksichtigt, dass die Antragstellerin nach Erhalt der Untersuchungsanordnungen nicht zeitnah Zweifel an deren Rechtmäßigkeit geäußert, sondern – ganz im Gegenteil – durch ihr Verhalten im unmittelbaren Vorfeld von zwei Untersuchungsterminen den Eindruck erweckt habe, von dem Erfordernis einer Untersuchung und ihrer Verpflichtung, die Untersuchungstermine wahrzunehmen, auszugehen. Es trifft schon nicht zu, dass das Verwaltungsgericht diesen Gesichtspunkt nicht berücksichtigt hat. Es hat nämlich näher ausgeführt, dass und weshalb dem Antrag der Antragstellerin auch nicht entgegenstehe, dass diese gegen die Anordnungen keine Rechtsmittel eingelegt habe. Diese Erwägungen des Gerichts schließen ohne weiteres auch entsprechende Rügen im Vorfeld der Einlegung von Rechtsmitteln ein. Unabhängig davon ist nicht erkennbar, aus welchem Rechtsgrund der Umstand, dass die Antragstellerin sich zwischenzeitlich auf Untersuchungstermine eingelassen (und diese sodann mit unterschiedlichen Begründungen doch kurz vorher abgesagt) hat, im Zuruhesetzungsverfahren zu einem Rechtsverlust führen könnte, obwohl diese Termine auf der Grundlage von Untersuchungsanordnungen festgesetzt worden sind, die sich nach dem Vorstehenden als nicht heilbar rechtswidrig erwiesen haben. 32

3. Schließlich greift auch das verbleibende Beschwerdevorbringen nicht durch, das Verwaltungsgericht habe der Antragsgegnerin zu Unrecht vorgehalten, dass der Inhalt der beiden letzten der Antragstellerin erteilten dienstlichen Beurteilungen (Regelbeurteilungen 2019 und 2021, vgl. Beiakte Heft 5) im Widerspruch zu der Vermutung stehe, die Antragstellerin sei aufgrund einer psychischen Erkrankung den Anforderungen ihres Amtes nicht gewachsen. Das gilt schon deshalb, weil die Antragsgegnerin sich insoweit gegen eine nicht tragende Erwägung des Verwaltungsgerichts wendet. Dass die gerügten Erwägungen den angefochtenen Beschluss nicht tragen, hat das Verwaltungsgericht mit der Formulierung deutlich gemacht, die Gesamtbetrachtung der Antragsgegnerin finde „im Übrigen“ in den [mit der Gesamtnote „stets erwartungsgemäß (7 Punkte)“] abschließenden dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin keine Bestätigung (BA S. 5, dritter Absatz). Entsprechende Erwägungen sind auch im Beschwerdeverfahren entbehrlich, weil die Untersuchungsanordnungen sich schon unabhängig von dem Ergebnis solcher Erwägungen als offensichtlich rechtswidrig erweisen, nämlich wegen klarer Verfehlung des formellen Begründungserfordernisses. 33

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. 34

Die Festsetzung des Streitwerts für das erstinstanzliche Verfahren, die der Senat in Anwendung der Regelung des § 63 Abs. 3 GKG unter Änderung der auf die Wertstufe bis 30.000,00 Euro lautenden erstinstanzlichen Festsetzung vornimmt, beruht auf den § 53 35

Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 52 Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 (Beendigung eines besoldeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit) sowie Satz 2 und 3 GKG. Auszugehen ist nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 GKG von dem Jahresbetrag der Bezüge, die dem jeweiligen Antragsteller nach Maßgabe des im Zeitpunkt der Antragstellung (hier: 12. Juni 2024) bekanntgemachten, für Bundesbeamte geltenden Besoldungsrechts unter Zugrundelegung der jeweiligen Erfahrungsstufe fiktiv für das innegehabte Amt im Kalenderjahr der Antragstellung zu zahlen sind. Nicht zu berücksichtigen sind dabei die nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 3 GKG ausgenommenen Besoldungsbestandteile. Der nach diesen Maßgaben zu bestimmende Jahresbetrag ist wegen der im Eilverfahren nur begehrten vorläufigen Sicherung auf die Hälfte zu reduzieren. Der nach den vorstehenden Grundsätzen zu ermittelnde Jahresbetrag beläuft sich hier angesichts des innegehabten Amtes der Besoldungsgruppe A 9g BBesO und der Erfahrungsstufe 7, in der sich die Antragstellerin nach der Mitteilung der Antragsgegnerin vom 27. November 2024 während des gesamten Jahres 2024 befunden hat, für das maßgebliche Jahr 2024 auf 49.237,72 Euro (Januar und Februar 2024 jeweils 3.761,51 Euro, für die übrigen Monate jeweils 4171,47 Euro). Die Hälfte hiervon ist der festgesetzte Wert. Dieser fällt nicht, wie von dem Verwaltungsgericht angenommen, in die Wertstufe bis 30.000,00 Euro, sondern in die Wertstufe bis 25.000,00 Euro.

Die Festsetzung des Streitwerts für das am 26. November 2024 eingeleitete Beschwerdeverfahren beruht auf den vorzitierten, die erstinstanzliche Festsetzung betreffenden Vorschriften sowie zusätzlich auf § 47 Abs. 1 Satz 1 GKG und folgt denselben Grundsätzen wie die korrigierte erstinstanzliche Festsetzung. 36

Dieser Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach den §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar. 37