Beglaubigte Abschrift

EINGANG
17. Jan. 2020
RA KOCH

Verwaltungsgericht Stade

Im Namen des Volkes

Urteil

Verkündet am: 19. Dezember 2019
[redacted]
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

3 A 3816/17

In der Verwaltungsrechtssache

[redacted]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Koch und andere,
Siegesstraße 2, 30175 Hannover - [redacted]

gegen

Bundesrepublik Deutschland vertr. d.d. Vorstand der Deutschen Telekom AG
[redacted]

– Beklagte –

Streitgegenstand: Versetzung in den Ruhestand

hat das Verwaltungsgericht Stade - 3. Kammer - auf die mündliche Verhandlung vom 19. Dezember 2019 durch den Vizepräsidenten des Verwaltungsgerichts [redacted], die Richterin am Verwaltungsgericht [redacted], die Richterin am Verwaltungsgericht [redacted] sowie die ehrenamtliche Richterin [redacted] und den ehrenamtlichen Richter [redacted] für Recht erkannt:

Der Bescheid der Beklagten vom 3. April 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Oktober 2017 wird aufgehoben.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Die Beklagte kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des aufgrund des Urteils zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht die Klägerin vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen ihre Versetzung in den Ruhestand.

Die am [redacted] 1964 geborene Klägerin ist Bundesbeamtin auf Lebenszeit im Dienst der Deutschen Telekom AG (im Folgenden: die Telekom) mit der Besoldungsgruppe A 7 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Sie hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 40.

Mit Bescheid vom 24. Juni 2015 stellte die Bundesagentur für Arbeit die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch 9. Buch (SGB IX) gleich.

Nachdem die Klägerin im Juni 2014 ihren Dienstposten bei der [redacted] GmbH (im Folgenden VCS) in [redacted] angetreten hatte, erhob sie gegen ihre Versetzung unter dem 12. August 2014 Klage beim Verwaltungsgericht Bremen (dortiges Az.: 6 K 1083/14). Mit Beschluss vom 14. August 2015 ordnete das VG Bremen das Ruhen des Verfahrens an.

Im Jahr 2015 erkrankte die Klägerin für mehrere Monate. Unter dem 23. Juli 2015 erteilte die Telekom der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH den Auftrag für eine sozialmedizinische Untersuchung der Klägerin. Mit Schreiben vom selben Tag teilte sie der Klägerin die Veranlassung der Untersuchung mit. Zur Begründung führte die Telekom aus, dass die Klägerin seit dem 12. März 2015 durchgehend erkrankt sei. Bereits zuvor sei sie im Jahr 2015 in zwei Fällen an insgesamt 22 Arbeitstagen (19. Januar 2015 bis 28. Januar 2015 und 13. Februar 2015 bis 4. März 2015) erkrankt gewesen. Im Vorjahr seien fünf Einzelerkrankungen mit insgesamt 58 Krankheitstagen zu verzeichnen gewesen, wobei die letzte der Erkrankungen 37 Arbeitstage (7. Oktober 2014 bis 26. November 2014) umfasst habe. Aufgrund der zeitlichen Nähe sei ein Zusammenhang mit der aktuellen Erkrankung zu vermuten, zumal die Klägerin in der Zwischenzeit wiederholt Erholungsurlaub genommen habe (1. Dezember 2014 bis 5. Dezember 2014 und 15. Dezember 2014 bis 2. Januar 2015). Dies habe jedoch nicht zur Stabilisierung des Gesundheitszustandes beigetragen. Die kurzen Zeitabstände sowie die Dauer der Ausfallzeiten begründeten Zweifel an der Dienstfähigkeit der Klägerin.

Am 14. August 2015 wurde die Klägerin ärztlich im Hinblick auf eine dauernde Dienstunfähigkeit untersucht. Das Gutachten vom selben Tag beschrieb die Leistungsminderung und das verbleibende Leistungsvermögen der Klägerin wie folgt:

„Wegen einer schweren seelischen Erkrankung ist die psycho-physische Belastbarkeit der Beamtin erheblich reduziert. Zum jetzigen Zeitpunkt ist Frau H. (Anm. der Kammer: die Klägerin) nicht in der Lage einer regelmäßigen beruflichen Tätigkeit nachzukommen; dies gilt sowohl für die untervollschichtigen als auch für den halbschichtigen Einsatz.
Mittelfristig ist mit einer Verbesserung des Gesundheitszustandes zu rechnen, sodass die Beamtin wieder in der Lage sein sollte, vollschichtig einem abstrakt-funktionellen Amt innerhalb ihrer Laufbahngruppe gewachsen zu sein."

Zur Prognose zur zeitlichen Dauer der Leistungseinschränkung führte das Gutachten u.a. aus:

„Der Erfolg der noch einzuleitenden therapeutischen Maßnahmen sollte zunächst abgewartet werden. Bei gutem Verlauf wäre eine Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb des gesetzlich vorgegeben Zeitraums von sechs Monaten möglich."

In der Zeit zwischen dem 2. September 2015 und dem 23. September 2015 war die Klägerin im [redacted] sanatorium [redacted] untergebracht.

Nachdem die Klägerin auch nach ihrem stationären Aufenthalt weiterhin erkrankt war, bemühte die Telekom sich um die Durchführung einer erneuten sozialmedizinischen Untersuchung. Diese wurde am 16. Dezember 2015 durchgeführt. Die gutachterliche Stellungnahme von Frau Dr. [redacted] zum Gesundheitszustand der Klägerin vom selben Tag beschrieb die Leistungsminderung und das verbliebene Leistungsvermögen mit folgenden Ausführungen:

„Die seelische Belastbarkeit und Flexibilität sind deutlich eingeschränkt. Tätigkeiten mit Verkaufsdruck und Call-Center-Tätigkeiten mit Hotline-Abfrage sind nicht möglich. Eine Wegezeit von maximal 1,5 Stunden (einfacher Weg, von Tür zu Tür, ÖPNV) darf nicht überschritten werden."

Im Hinblick auf die Prognose zur zeitlichen Dauer der Leistungseinschränkung führte die Ärztin u.a. aus:

„Unter der Belastung einer mehrstündigen Fahrtzeit und Vollzeittätigkeit ist es zu langanhaltender Dienstunfähigkeit gekommen. Durch ambulante und stationäre Therapiemaßnahmen und eine mehrmonatige Arbeitsruhe ist inzwischen eine deutliche Stabilisierung des Gesundheitszustandes eingetreten. An einem leidensgerechten Arbeitsplatz kann der Dienst aus gutachterlicher Sicht zeitnah vollschichtig aufgenommen werden."

In der Folge prüfte die Telekom eine anderweitige Verwendung der Klägerin. Keine Organisationseinheit der Telekom kam nach Prüfung zu dem Ergebnis, dass ein für die

Klägerin geeigneter Arbeitsplatz vorliege. Mit Schreiben vom 10. Juni 2016 informierte die Telekom die Klägerin darüber, dass in Erwägung gezogen werde, zur Überprüfung des Gesundheitszustandes eine Dienstunfähigkeitsuntersuchung zu beantragen. Zur Begründung führte sie aus, dass sich die Dauer ihrer Fehlzeiten in den letzten 2 Jahren intensiviert habe, was auf eine gewisse Intensität und Schwere der Erkrankung hindeute.

Die Klägerin reagierte auf dieses Schreiben, das ihr ausweislich der Postzustellungsurkunde am 14. Juni 2016 zugestellt worden war, nicht.

In der Folge erteilte die Telekom am 30. Juni 2016 an das Gesundheitsamt des Landkreises Stade den Auftrag für eine beamtenrechtliche Untersuchung gemäß § 48 Bundesbeamtengesetz (im Folgenden: BBG) und informierte die Klägerin darüber mit Schreiben vom 20. Juli 2016.

Am 8. August 2016 wurde die Klägerin durch Amtsarzt Dr. [redacted], Gesundheitsamt [redacted], untersucht. Mit Schreiben vom 15. August 2016 nahm er bezüglich der Dienstfähigkeit der Klägerin Stellung. Grundlage für seine Ausführungen waren insbesondere die betriebsärztliche Stellungnahme von 16. Dezember 2015 sowie ärztlichen und fachärztlichen Befunde und Krankenhausberichte, die die Klägerin zur Verfügung gestellt habe. Die Klägerin habe bereits seit vielen Jahren rezidivierende depressive Episoden. Außerdem leide sie an einer Problematik der Wirbelsäule. Bei der Untersuchung hätten sich im Wesentlichen altersentsprechende Befunde ergeben. Die Klägerin sei gut orientiert gewesen. Sie wohne in [redacted] und habe dort ihr gesamtes familiäres Umfeld, in dem sie bleiben wolle. Ein Umzug aus der Region komme nicht in Frage. Sie benötige 4 bis 5 Stunden täglich für die Hin- und Rückfahrt nach [redacted]. Unter Berücksichtigung ihrer Vollzeittätigkeit sei ihr das zu viel. Sie müsse vorwiegend im Sitzen arbeiten, habe Arthrose in der Schulter und Beschwerden in der Wirbelsäule. Die Befunde in der gutachterlichen Stellungnahme vom 16. Dezember 2015 könnten aus amtsärztlicher Sicht gut nachvollzogen werden und hätten sich seitdem praktisch nicht geändert. Er, Dr. [redacted], schließe sich der Einschätzung der Betriebsärztin an. Der Gesundheitszustand der Klägerin habe sich nicht wesentlich gebessert. Es sei jedoch eine gewisse Stabilität unter der langfristigen Krankschreibung eingetreten. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Klägerin schon sehr lange krankgeschrieben und als Schwerbehinderte anerkannt sei, sei davon auszugehen, dass bei einer Umsetzung in eine andere Dienststelle eine stufenweise Wiedereingliederung sinnvoll sei, um die Arbeitskraft langfristig zu erhalten.

Die Telekom antwortete hierauf per E-Mail vom 22. August 2016 und erklärte, versuchen zu wollen, für die Klägerin einen Arbeitsplatz finden. Gleichzeitig stellte sie ergänzende Fragen, die durch das Schreiben des Gesundheitsamtes vom 25. August 2016 beantwortet wurden. Darin führt Dr. [redacted] aus, dass er ohne eine weitere Begutachtung der Klägerin keine Angaben dazu machen könne, ob diese auch 41 Wochenstunden arbeiten könne. Bezüglich der Dauer der Einschränkungen der Leistung gehe er davon aus, dass diese mehr oder minder auf Dauer zuträfen, da es sich um Folgen aus Dauerschäden handele.

Die HR Business Services der Telekom führte im Anschluss die Prüfung einer anderweitigen Verwendung der Klägerin durch. Ausweislich des verwendeten Formulars gab sie an, dass die Klägerin Vollzeit in einem Umfang von 38,0 Wochenstunden arbeite. Sie sei schwerbehindert und bisher als Sachbearbeiterin im Backoffice eingesetzt. Es bestehe folgendes Leistungsbild:

- Keine Tätigkeiten mit ständig erhöhtem Zeit- oder Termindruck;
- Keine Arbeiten unter Verkaufsdruck;
- Keine Wechsel- und keine Nachtschicht;
- Kein direkter und kein konfliktbehafteter Kundenkontakt;
- Eine Wegezeit von maximal 1,5 Stunden mit Öffentl. Verkehrsmitteln darf nicht überschritten werden;
- Einschränkungen gelten dauerhaft. Nicht umzugsfähig. Bei überwiegend sitzender Tätigkeit ist Steh-Sitz-Schreibtisch angezeigt.

In diesem Zusammenhang versandte die Telekom darüber hinaus unter anderem E-Mails vom 2. November 2016, in der sie folgende Angaben zur Klägerin machte:

- Geschlecht: weiblich
- Geburtsjahr: 1981
- Besoldungsgruppe: A 7
- Fachbereich: mittlerer nichttechnischer Dienst
- Wochenarbeitszeit: 38,0

<u>und mit folgenden Beschränkungen:</u>

- Keine Tätigkeiten mit ständig erhöhtem Zeit- oder Termindruck;
- Keine Arbeiten unter Verkaufsdruck;
- Keine Wechsel- und keine Nachtschicht;
- Kein direkter und kein konfliktbehafteter Kundenkontakt;
- Eine Wegezeit von maximal 1,5 Stunden mit Öffentl. Verkehrsmitteln darf nicht überschritten werden;
- Einschränkungen gelten dauerhaft. Nicht umzugsfähig. Bei überwiegend sitzender Tätigkeit ist Steh-Sitz-Schreibtisch angezeigt.

Die Telekom erhielt von keiner ihrer Organisationseinheiten oder einer anderen Bundesbehörde die Mitteilung, dass ein für die Klägerin geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stehe.
Im Wesentlichen wurden die Ergebnisse damit begründet, dass sämtliche in Frage kommenden Stellen Tätigkeiten unter Termin- und Zeitdruck erforderten. Darüber hinaus fehle der Klägerin teilweise technisches oder notwendiges Know-how.

Unter dem 20. Dezember 2016 stellte die Telekom fest, dass die Klägerin dauernd dienstunfähig und daher die Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt sei. Mit Schreiben vom selben Tag teilte die Telekom der Klägerin mit, ein entsprechendes Verfahren einzuleiten.

Unter dem 3. Januar 2017 beantragte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, die Mitwirkung des Betriebsrates zu veranlassen.

Mit Schreiben vom 20. Januar 2017 nahm die Schwerbehindertenvertretung der VCS zum Zurruhesetzungsverfahren der Klägerin Stellung und erklärte, dass ein Einsatz am Standort [redacted] trotzdem grundsätzlich möglich sei. Die aktuelle Wegezeit vom Wohnort der Klägerin bis zum Standort [redacted] betrage derzeit ca. 2,2 Stunden und könne durch geänderte Einsatzzeiten auch nicht positiv beeinflusst werden.

Unter dem 10. Februar 2017 erklärte die Gesamtschwerbehindertenvertretung der Telekom, dass sie dem Zurruhesetzungsverfahren nicht zustimme. Zur Begründung führte sie aus, dass wegen der gesundheitlichen Beschränkungen der Klägerin die weitere Beschäftigung ermöglicht werden müsse. Die Zurruhesetzung der Klägerin müsse als untersagte Benachteiligung Schwerbehinderter betrachtet werden. Es sei zunächst das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Es werde daher ein Abbruch des Verfahrens und eine erneute Begutachtung beim Ärztlichen Dienst bedingt durch die aktuelle fachärztliche Begutachtung beantragt.

Hierfür bezog sich die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf ein Attest der Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie Dr. med. [redacted] vom 8. Februar 2017, die die Klägerin seit September 2011 regelmäßig ambulant psychiatrisch-/psychotherapeutisch mitbehandele. Diese führte in dem Attest aus, dass eine psychische Labilität mit verminderter psychischer Belastbarkeit und verminderter allgemeiner Leistungsfähigkeit anhalte, wenngleich eine allgemeine Verbesserung in der psychischen Befindlichkeit zu verzeichnen sei. Perspektivisch beurteile sie daher die Dienstfähigkeit der Klägerin als wieder gegeben. Es werde daher die Durchführung einer beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahme befürwortet, welche aus ärztlicher Sicht zu einer weiteren

Verbesserung der psychischen Befindlichkeit führen könne unter den gegebenen bekannten Einschränkungen (Arbeitsweg von Tür zu Tür maximal 1,5 Stunden, leidensgerechter Arbeitsplatz aufgrund der somatischen Erkrankungen, keine Tätigkeit im Callcenter mit vermehrtem Kundenkontakt, keinen Schichtdienst und keine Wochenendarbeiten).

Mit anwaltlichem Schreiben vom 14. Februar 2017 erklärte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, dass an der Auffassung festgehalten werde, das eine dauernde Dienstunfähigkeit nicht festgestellt werden könne. Die Einschätzung des gesundheitlichen Leistungsvermögens bezögen sich nicht auf das Statusamt, sondern auf gegebenenfalls vorhandene Dienstposten der Klägerin.

Mit Schreiben vom 17. Februar 2017 erklärte der Betriebsrat der Telekom Einwände gegen die Zurruhesetzung der Klägerin. Diese stützte er im Wesentlichen auf die ärztliche Stellungnahme vom 8. Februar 2017. Er forderte die Telekom auf, die Wiedereingliederung/Weiterbeschäftigung der Klägerin auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz zu ermöglichen und das Verfahren einzustellen.

Mit Schreiben vom 10. März 2017 teilte die Telekom dem Betriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung mit, dass die erhobenen Einwände nicht geeignet seien, Zweifel an der festgestellten Dienstunfähigkeit der Klägerin aufkommen zu lassen. Neue Aspekte hätten sich nicht ergeben. Die Prüfung einer anderweitigen Verwendung der Klägerin habe ergeben, dass eine den gesundheitlichen Einschränkungen entsprechenden Tätigkeit auch bei den in Frage kommenden Bundesbehörden nicht zur Verfügung stehe.

Am 30. März 2017 erreichte die Telekom ein Schreiben der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation vom 24. März 2017, demzufolge keine Einwände gegen die Zurruhesetzung der Klägerin erhoben würden.

Mit Bescheid vom 3. April 2017 versetzte die Telekom die Klägerin in den Ruhestand. Zur Begründung führte sie aus, dass dies auch darauf beruhe, dass eine anderweitige Verwendung aufgrund der gravierenden ärztlichen Feststellungen zum Leistungsvermögen/Gesundheitszustand der Klägerin nicht möglich sei. Auch die Voraussetzungen für eine begrenzte Dienstfähigkeit lägen nicht vor. Die erhobenen Einwendungen seien nicht geeignet, Zweifel daran aufkommen zu lassen. Überzeugende Argumente bzw. Nachweise dafür, dass die Dienstfähigkeit wiederhergestellt sei oder innerhalb des beamtenrechtlich relevanten Zeitraumes wiederhergestellt werden könne, seien nicht vorgelegt bzw. vorgetragen worden.

Gegen diesen Bescheid erhob der Prozessbevollmächtigte der Klägerin unter dem 15. Mai 2017 Widerspruch. Der Bescheid vom 3. April 2017 sei rechtswidrig und verletze die Klägerin in ihren Rechten. Maßstab zur Prüfung der Frage, ob die Erfüllung der Dienstpflichten möglich sei, sei das abstrakt-funktionelle Amt, welches dem Statusamt der Klägerin entspreche. Ein Aufgabenkreis der Besoldungsgruppe A 7 sei ihr zuletzt nicht übertragen worden. Mit Verfügung vom 19. Februar 2014 sei ihr ein Aufgabenkreis der Besoldungsgruppe A 9 in Form der Tätigkeit im nichttechnischen Dienst bei der VCS am Standort [redacted] zugewiesen worden. Gegen diesen Bescheid sei Klage vor dem Verwaltungsgericht Bremen erhoben worden. Das Verfahren ruhe. Der streitgegenständliche Bescheid setze sich nicht mit den Anforderungen des abstrakt-funktionellen Aufgabenkreises auseinander, sondern zähle nur die Leistungseinschränkungen auf. Es sei ausgeschlossen, dass im Bereich der Telekom und auch im Einsatzbereich anderer Bundesbehörden kein Arbeits- bzw. Dienstposten existieren solle, der unter Berücksichtigung der Leistungseinschränkungen noch ausgeübt werden könne. Es sei insbesondere nicht nachvollziehbar, dass überall nur noch Dienstposten vorhanden sein sollen, die mit Termin- oder Zeitdruck oder Kundenkontakt verbunden seien. Es sei nicht festgestellt worden, welches Leistungsvermögen im positiven Sinne noch vorliege. Eine Suchanfrage müsse eine Kurzbeschreibung enthalten, die die noch vorhandene Leistungsfähigkeit charakterisiere. Die Suchanfrage dürfe nicht derart negativ ausgestaltet sein, dass der Betroffene möglichst negativ dargestellt werde. Die ärztlichen Stellungnahmen begründeten eine Dienstunfähigkeit nicht. Keinem Gutachten könne entnommen werden, dass ihr Restleistungsvermögen vollständig aufgehoben sei.

Mit Bescheid vom 31. Mai 2017 ordnete die Telekom die sofortige Vollziehung ihres Bescheides vom 3. April 2017 an.

Mit Bescheid vom 19. Oktober 2017 wies die Telekom den Widerspruch der Klägerin zurück. Zur Begründung wiederholte sie ihre Ausführungen im Bescheid vom 3. April 2017.

Gegen diesen Bescheid hat die Klägerin am 23. November 2017 Klage erhoben.

Sie trägt vor, dass sie nicht dienstunfähig sei. Dienstunfähig sei nur, wer sein Amt im abstrakt-funktionellen Sinne nicht mehr erfüllen könne. Erst wenn kein Dienstposten zur Verfügung gestellt werden könne, der dem statusrechtlichen Amt zugeordnet und gesundheitlich für sie geeignet sei, sei sie als dienstunfähig anzusehen. Dies sei nicht der Fall.

Es habe bereits kein geeigneter Anlass zur Untersuchung der Dienstfähigkeit bestanden. Ihr sei kein Dienstposten zugewiesen worden, der ihrem Statusamt entsprochen hätte. Daher habe es auch keine Hinweise darauf gegeben, dass sie den spezifischen Anforderungen eines ihrem Statusamt entsprechenden Dienstpostens nicht mehr gerecht geworden sei.

Weder das betriebsärztliche noch das amtsärztliche Gutachten enthielten Befunde, die eine Feststellung der Dienstunfähigkeit rechtfertigten. Die gesundheitlichen Einschränkungen seien nicht derart schwerwiegend, dass aus ihnen der Schluss gezogen werden könne, dass sie überhaupt keinen Dienst mehr leisten könne. Beide Ärzte hätten übereinstimmend festgestellt, dass die Klägerin vollschichtig einsetzbar sei. Die Leistungsbeschränkungen bezögen sich nur auf bestimmte Arbeitsbereiche, schlössen eine Tätigkeit im allgemeinen Verwaltungsbereich jedoch nicht aus. Sie verfüge über hinreichende Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Bildschirmtauglichkeit. Sie könne die Tätigkeiten eines allgemeinen Verwaltungsarbeitsplatzes ausüben.

Die Beklagte sei ihrer Suchpflicht nicht nachgekommen. Die Anfragen zu ihrer anderweiten Verwendung hätten den Fehler enthalten, dass ihr Geburtsjahr fälschlicherweise mit „1981" angegeben worden sei. Richtig sei 1964. Diese Suchanfragen seien irreführend gewesen. In den Verwendungsabfragen seien weiter keine positiven Aussagen zum Restleistungsvermögen gemacht worden. Es genüge nicht, die konkreten Leistungseinschränkungen darzustellen. Die Kurzbeschreibung hätte den angefragten Behörden die Einschätzung erlauben müssen, ob sie für eine Verwendung im Verantwortungsbereich in Frage komme. Die Darstellungen hätten aber den Eindruck erweckt, dass eine 35-jährige Beamtin bereits unter erheblichen gesundheitlichen Leistungseinschränkungen leide, ohne dass ein nennenswertes Restleistungsvermögen vorhanden sei. Die Anfragen bei anderen Behörden sollten aber einen „Impuls" setzen und müssten deshalb positiv formuliert sein.

Vorliegend hätte sich die Prüfung ihrer Teildienstfähigkeit aufgedrängt. Die Beklagte habe diese jedoch rechtswidrig unterlassen.

Die Klägerin beantragt,

> den Bescheid der Beklagten vom 3. April 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. Oktober 2017 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Zum Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheides vom 19. Oktober 2017 sei die Klägerin dauerhaft dienstunfähig gewesen. Es habe keine Aussicht darauf bestanden, dass die Klägerin innerhalb von 6 Monaten wieder dienstfähig sein werde. Zwar seien die Gutachter zur der Aussage gelangt, dass die Klägerin an einem leidensgerechten Arbeitsplatz wieder vollschichtig eingesetzt werden könne. Allerdings lägen aufgrund der seit Jahren andauernden rezidivierenden seelischen Erkrankung mit wiederholt auftretenden Dekompensationen dauerhaft erhebliche Einschränkungen des Leistungsvermögens der Klägerin vor. Der Arzt diene lediglich als Erkenntnisgehilfe für den Dienstherrn und verschaffe diesem für dessen Entscheidung die notwendige medizinische Tatsachengrundlage. Die medizinische Aussage sei jedoch nicht bindend. Bezugspunkt für die Beurteilung der Dienstfähigkeit sei das abstrakt-funktionelle Amt. Aus dem amtsärztlichen Gutachten gehe hervor, dass sich der Gesundheitszustand der Klägerin trotz der langen Abwesenheit von der Dienststelle seit der Begutachtung im Dezember 2015 nicht wesentlich gebessert habe und die Leistungseinschränkung dauerhaft sei. Daher sei davon auszugehen gewesen, dass die Dienstfähigkeit der Klägerin innerhalb von 6 Monaten nicht wiederhergestellt werden könne.

Sie, die Beklagte, sei ihrer Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung ordnungsgemäß nachgekommen. Es genüge regelmäßig in der Suchabfrage die konkreten Leistungseinschränkungen festzustellen. Es sei auch unschädlich gewesen, dass sich bei der Abfrage hinsichtlich des Geburtsjahres der Klägerin ein Fehler eingeschlichen habe. Diese Angabe sei ohnehin nicht erforderlich gewesen. Die durchgeführte Prüfung habe ergeben, dass sowohl auf ihren Dienst-/Arbeitsposten als auch bei anderen Behörden erhöhter Zeit- und Termindruck, Wechselschicht, direkter und konfliktbehafteter Kundenkontakt anfielen und bei der Aufgabenwahrnehmung nicht ausgeschlossen werden könnten. Eine anderweitige Verwendung der Klägerin sei ausgeschieden.

Die gravierenden Leistungseinschränkungen bezögen sich auch auf halbschichtige Tätigkeiten, sodass die begrenzte Dienstfähigkeit der Klägerin nicht zu prüfen gewesen sei.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze, wegen des Sachverhalts im Übrigen wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogenen Verwaltungsvorgänge (BA 001 - 002) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat Erfolg.

Der Bescheid der Beklagten vom 3. April 2017 ist in der Gestalt ihres Widerspruchsbescheides vom 19. Oktober 2017 rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtordnung (im Folgenden: VwGO).

Rechtsgrundlage für die hier von der vorgenommenen Versetzung der Klägerin in den Ruhestand ist § 44 BBG. Nach dessen Abs. 1 ist eine Beamtin auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist (Satz 1). Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (Satz 2). In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist (Satz 3). In § 44 Abs. 2 BBG ist geregelt, dass eine anderweitige Verwendung möglich ist, wenn ein anderes Amt, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann (Satz 1). Die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung ist zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügt (Satz 2). § 44 Abs. 3 BBG gibt weiter vor, dass zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand einer Beamtin unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden kann, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist. Gemessen an diesem Maßstab erweist sich die Entscheidung der Beklagten, die Klägerin in den Ruhestand zu versetzen, als rechtswidrig.

Zwar durfte sie zu Recht von der Dienstunfähigkeit der Klägerin ausgehen. Der Begriff der Dienstunfähigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der der uneingeschränkten Nachprüfung der Verwaltungsgerichte unterliegt. Für die Feststellung der gesundheitsbedingten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit eines Beamten kommt dem Dienstherrn kein der Kontrollbefugnis der Gerichte entzogener Beurteilungsspielraum zu (BVerwG, Urt. v. 5. Juni 2014 - 2 C 22.13 - BVerwGE 150, 1).

Zur Annahme einer Dienstunfähigkeit reicht es nicht aus, dass der Beamte die Aufgaben des von ihm wahrgenommenen Amtes im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten) nicht mehr erfüllen kann. Denn Maßstab für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit ist das dem Beamten zuletzt übertragene Amt im abstrakt-funktionellen Sinn. Es umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf

denen der Beamte amtsangemessen beschäftigt werden kann. Daher setzt Dienstunfähigkeit voraus, dass bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für ihn geeignet ist (stRspr. BVerwG, Urt. v. 16. November 2017 - 2 A 5/16 - m. w. N., juris).

Ein ärztliches Gutachten muss, um Grundlage für eine vorzeitige Zurruhesetzung zu sein, die medizinischen Befunde und Schlussfolgerungen so plausibel und nachvollziehbar darlegen, dass die zuständige Behörde auf dieser Grundlage entscheiden kann, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten seines (abstrakt-funktionellen) Amtes dauernd unfähig ist. Es muss nicht nur das Untersuchungsergebnis mitteilen, sondern auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist (stRspr, vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2013 - 2 C 16.12 - BVerwGE 148, 204 Rn. 31; Urt. v 19. März 2015 - 2 C 37.13 - Buchholz 232.0 § 44 BBG 2009 Nr. 7 Rn. 11 f.; Beschl. v. 13. März 2014 - 2 B 49.12 - Buchholz 232.0 § 48 BBG 2009 Nr. 1 Rn. 8 f.). Es muss darüber hinaus auch in medizinischer Hinsicht die erforderlichen tatsächlichen Grundlagen dafür liefern, dass der Dienstherr darüber entscheiden kann, ob der Beamte anderweitig auf einem anderen (und ggf. wie beschaffenen) Dienstposten verwendbar ist (BVerwG, Urt. v. 16. November 2017 - 2 A 5.16 - juris).

In diesem Zusammenhang kommt einer amtsärztlichen Stellungnahme als neutrale, unabhängige, in Distanz zu beiden Beteiligten stehende Einschätzung im Verhältnis zu privatärztlichen Attesten eine vorrangige Bedeutung zu (stRspr, vgl. BVerwG, Urt. v. 9. Oktober 2002 - 1 D 3.02 - juris; Urt. v. 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 - juris; Urt. v. 5. Juni 2014 - 2 C 22.13 - BVerwGE 150, 1).

Die Einschaltung eines Arztes bedeutet nicht, dass diesem die Entscheidungsverantwortung für die Beurteilung der Dienstfähigkeit übertragen werden darf. Aufgabe des Arztes ist es (lediglich), den Gesundheitszustand des Beamten festzustellen und medizinisch zu bewerten; hieraus die Schlussfolgerungen für die Beurteilung der Dienstfähigkeit zu ziehen, ist dagegen Aufgabe der Behörde und ggf. des Gerichts. Der Arzt wird lediglich als sachverständiger Helfer tätig, um den zuständigen Stellen diejenige Fachkenntnis zu vermitteln, die für deren Entscheidung erforderlich ist (stRspr, vgl. etwa BVerwG, Urt. v. 5. Juni 2014 - 2 C 22.13 - BVerwGE 150, 1 Rn. 18). Der Dienstherr muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden (BVerwG, Urt. v. 25. Juli 2013 - 2 C 12.11 -

BVerwGE 147, 53 Rn. 11; Urt. v. 30. Oktober 2013 - 2 C 16.12 - BVerwGE 148, 204 Rn. 31 ff.).

Nach dem Vorstehenden durfte die Beklagte hier aufgrund der fachärztlichen und amtsärztlichen Befunde im Hinblick auf die Dienstfähigkeit der Klägerin davon ausgehen, dass diese dienstunfähig ist. So geht zwar aus der ersten betriebsärztlichen gutachterlichen Stellungnahme vom 14. August 2015 hervor, dass die Klägerin mittelfristig wieder in der Lage sein sollte, vollschichtig einem abstrakt-funktionellen Amt innerhalb ihrer Laufbahngruppe gewachsen zu sein. Diese Feststellung korrespondiert mit dem Ergebnis der Untersuchung vom 16. Dezember 2015, demzufolge die Klägerin zeitnah vollschichtig ihren Dienst an einem leidensgerechten Arbeitsplatz aufnehmen könnte. Es gelte allerdings die Maßgabe, dass bei einem Einsatz mit einer Belastung durch eine hohe Wegezeit oder im Falle eines dienstlich erzwungenen Umzugs mit Verlagerung des Lebensmittelpunktes mit einer erneuten Dekompensation des Krankheitsbildes und langen Fehlzeiten zu rechnen wäre. Der daraus folgenden Einschätzung, dass für die Klägerin eine Wegezeit von max. 1,5 Stunden nicht überschritten werden darf, schloss sich auch die amtsärztliche Stellungnahme vom 15. August 2016 an. Weiter wird in dieser ausgeführt, dass ein Umzug für die Klägerin wegen ihres familiären Umfelds in [redacted] nicht in Frage komme. Dies deckt sich auch mit dem psychiatrischen Befundbericht vom 8. Februar 2017, in dem zwar die Dienstfähigkeit der Klägerin als wieder gegeben beurteilt werde. Allerdings werden für eine Verwendung der Klägerin konkrete Einschränkungen benannt, u.a. ein Arbeitsweg von Tür zu Tür von maximal 1,5 Stunden.
Aufgrund der übereinstimmenden ärztlichen Befunde, dass der Klägerin ein längerer Arbeitsweg von 1,5 Stunden einfacher Wegezeit nicht zugemutet werden kann, und der amtsärztlichen Feststellung, dass für die Klägerin ein Umzug nicht in Frage komme, weil ohne ihr familiäres Umfeld an ihrem derzeitigen Wohnort mit einer erneuten Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes zu rechnen sei, durfte die Beklagte zu Recht von der Dienstunfähigkeit der Klägerin ausgehen. Die sich hieraus ergebenden auf Dauer bestehenden räumlichen Einsatzbeschränkungen begründen die Dienstunfähigkeit. Die Klägerin ist Bundesbeamtin. Aus den §§ 60, 72 und 73 BBG ergibt sich, dass es zu den Grundpflichten der Bundesbeamten gehört, grundsätzlich im gesamten Bereich des Dienstherrn, somit im gesamten Bundesgebiet, einsetzbar zu sein und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der familiären Umstände auch dementsprechend eine Wohnung zu wählen. Ist ein Beamter aufgrund seines Gesundheitszustandes aber nur noch in der Lage, eine Tätigkeit an seinem Wohnort oder in einem Umkreis dessen auszuüben, besteht Dienstunfähigkeit (vgl. VG Regensburg, Urt. v. 16. Januar 2019 - 17.2209 - juris, m.w.N.).

Die Beteiligten sind sich einig darüber, dass die Klägerin nur an Standorten eingesetzt werden kann, die innerhalb von 1,5 Stunden Wegezeit zu erreichen sind. Dies war auch der Grund, weshalb die Beklagte ihre Suche für eine anderweitige Verwendung der Klägerin vor allem auf den Raum [redacted] bzw. die Umgebung von [redacted] beschränkt hat. Die Tatsache, dass aus gesundheitlicher Sicht ein Einsatz der Klägerin nur in einem kleinen Teil des Bundesgebietes in Frage kommt, rechtfertigt bereits für sich genommen die Annahme der Beklagten, dass die Klägerin dienstunfähig ist.
Die rechtmäßige Feststellung der Dienstunfähigkeit eines Beamten allein ist aber nicht ausreichend, um seine Versetzung in den Ruhestand zu begründen. Mit § 44 Abs. 1 Satz 3 BBG hat der Gesetzgeber dem Dienstherrn die Verpflichtung auferlegt, für dienstunfähige Beamte nach anderweitigen, ihnen gesundheitlich möglichen und zumutbaren Verwendungen zu suchen (BVerwG, Urt. v. 26. März 2009 - 2 C 73.08 - BVerwGE 133, 297 zu § 42 Abs. 3 BBG a.F.). Erst wenn feststeht, dass der in seiner Beschäftigungsbehörde dienstunfähige Beamte auch nicht anderweitig von seinem Dienstherrn eingesetzt werden kann, darf er wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig zur Ruhe gesetzt werden. Ohne gesetzliche Suchpflicht könnte die Verwaltung über die Geltung des Grundsatzes "Weiterverwendung vor Versorgung" nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit entscheiden und autonom festlegen, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Kriterien sie sich um eine anderweitige Verwendung bemüht. Das wäre mit Wortlaut und Zweck des Gesetzes unvereinbar (vgl. BVerwG, Urt. v. 26. März 2009 - 2 C 73.08 - BVerwGE 133, 297 Rn. 25 ff. und Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - Buchholz 232.0 § 44 BBG 2009 Nr. 7 Rn. 15).

Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung ist auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken (BVerwG, Urt. v. 16. November 2017 - 2 A 5.16 - juris). Diese Suchverpflichtung muss sich auch auf Dienstposten erstrecken, die in absehbarer Zeit neu zu besetzen sind; der insoweit zu betrachtende Zeitraum erstreckt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auf einen Zeitraum von einem halben Jahr (BVerwG, Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - juris). Die Suchpflicht darf sich nicht auf die Nachfrage beschränken, ob eine andere Behörde im Bereich des Dienstherrn bereit ist, den Beamten zu übernehmen. Vielmehr sind konkrete, ggf. auch dialogische Bemühungen erforderlich, den Beamten anderweitig zu verwenden. Ist bei einer anderen Behörde im Bereich des Dienstherrn ein amtsangemessener Dienstposten vakant, dann ist der Beamte auf diesem Dienstposten zu verwenden. Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung darf nicht faktisch unter dem Vorbehalt stehen, dass die Behörde, bei der der vakante Dienstposten besteht, der Besetzung zustimmt. Zur Suchpflicht gehört auch eine Nachfrage bei einer anderen Be-

hörde, wenn diese eine Abfrage unbeantwortet lässt. Schließlich ist dann, wenn die Suche nach einer anderweitigen Verwendung nach auch unter Beachtung der insoweit zu stellenden Anforderungen erfolglos geblieben ist, vor der Versetzung des Beamten in den Ruhestand zu prüfen, ob dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen (§ 44 Abs. 3 BBG) und ob er auch ohne Zustimmung in ein Amt dieser Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt versetzt werden kann (§ 44 Abs. 4 BBG; BVerwG, Beschl. v. 06. März 2012 - 2 A 5.10 - juris).
Die Suchanfrage muss dabei eine die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung enthalten. Diese Kurzbeschreibung muss den angefragten Behörden die Einschätzung erlauben, ob der Beamte für eine Verwendung in ihrem Verantwortungsbereich in Betracht kommt (BVerwG, Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - juris). Es ist Sache des Dienstherrn, schlüssig darzulegen, dass er bei der ihm obliegenden Suche nach einer anderweitigen Verwendung für den dienstunfähigen Beamten die Vorgaben des § 44 Abs. 2 und 3 BBG beachtet hat. Denn es geht um Vorgänge aus dem Verantwortungsbereich des Dienstherrn, die dem Einblick des betroffenen Beamten in aller Regel entzogen sind. Daher geht es zulasten des Dienstherrn, wenn nicht aufgeklärt werden kann, ob die Suche den gesetzlichen Anforderungen entsprochen hat (OVG Bremen, Urt. v. 22. April 2015 - 2 A 182/12 - juris). In welcher Form die Verwaltung der Suchpflicht nachkommt, sei es durch schriftliche Anfragen, oder aber durch E-Mail-Abfragen oder auf andere Weise, bleibt ihrer Organisationsgewalt überlassen (BVerwG, a.a.O., juris). Nach dem Gesetzeswortlaut muss nicht mit Sicherheit feststehen, ob der Beamte die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllen kann, sondern lediglich eine Prognose positiv ausfallen (BeckOK BeamtenR Nds/Worthmann NBG § 43 Rn. 57-62, beck-online).

Die Erfüllung der Suchpflicht wird anhand des gesamten im Vorfeld der Zurruhesetzung liegenden Sachverhalts geprüft. Ob eine anderweitige Verwendbarkeit ausgeschlossen werden kann, prüft das Verwaltungsgericht im Streitfall gemäß § 86 Abs. 1 Satz 1 VwGO von Amts wegen; kann nicht festgestellt werden, dass sie ausgeschlossen war, hat die Verfügung keinen Bestand. Daraus ist abzuleiten, dass die Suchpflicht erfüllt ist, wenn die entfalteten Bemühungen zum Auffinden einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit oder einer zumutbaren geringerwertigen Tätigkeit insgesamt ein ausreichendes Niveau erreichen. Demnach ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich. Sie darf aber nicht dazu führen, dass eine Zurruhesetzung als rechtmäßig angesehen wird, bei der im maßgeblichen Zeitpunkt keine hinreichenden Informationen über die in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen vorlagen. Zudem muss

das Ausmaß der Bemühungen für das Gericht nachvollziehbar bleiben. Verwaltungsinterne Verfahrensschritte müssen so dokumentiert sein oder nachträglich so detailliert beschrieben werden, dass diese gerichtliche Kontrolle möglich ist (vgl. Nds. OVG, Beschl. v. 1. Juli 2013 – 5 ME 109/13 – DÖD 2013, 231). Dabei obliegt es nicht dem Gericht, eine von der Beklagten versäumte Verwendungssuche im gerichtlichen Verfahren nachzuholen. Denn in welcher Form die Verwaltung ihrer Suchpflicht nachkommt, bleibt grundsätzlich ihrer Organisationsgewalt überlassen (vgl. BVerwG, Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - juris).

Gemessen an den vorstehenden Ausführungen hat die Beklagte den Anforderungen, die die Rechtsprechung an die Suche nach einer anderweitigen Verwendung eines dienstunfähigen Beamten stellt, nicht hinreichend Rechnung getragen.

Die Beklagte ist ihren Pflichten aus § 44 Abs. 1 Satz 3 BBG nicht in ausreichendem Maße nachgekommen. Zutreffend hat die Beklagte erkannt, dass die Suche nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit im vorliegenden Fall nicht entbehrlich war.

Eine Pflicht des Dienstherrn, nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit im Sinne von § 44 Abs. 2 BBG zu suchen, besteht nur dann nicht, wenn aufgrund des Gesundheitszustandes des Beamten eine anderweitige Verwendung von vornherein ausgeschlossen ist (VG Düsseldorf, Urt. v. 30. Januar 2015 - 13 K 8291/13 - juris). Dies ist indes bei der Klägerin nicht der Fall. Vielmehr geben sowohl das betriebsärztliche Gutachten vom 16. Dezember 2015, die amtsärztliche Stellungnahme vom 15. August 2016 als auch der fachärztliche psychiatrische Befundbericht vom 8. Februar 2017 Anlass zu der Annahme, dass der Einsatz der Klägerin an einem Arbeitsplatz, der bestimmte Bedingungen erfüllt, grundsätzlich möglich ist. So führt die Betriebsärztin Dr. [redacted] darin anders als noch das erste betriebsärztlichen Gutachtens von Dr. [redacted] vom 14. August 2015 aus, dass die Klägerin in der Lage sei, einer regelmäßigen beruflichen Tätigkeit nachzukommen. Dr. [redacted] hat in seinem Gutachten noch ausgeführt, dass die Klägerin weder untervollschichtig noch halbschichtig eingesetzt werden könne. Er war aber ebenfalls davon ausgegangen, dass nach der Intensivierung der therapeutischen Maßnahmen mit einer Verbesserung des Gesundheitszustandes zu rechnen sei, sodass die Klägerin wieder in der Lage sein sollte, vollschichtig ihrem Amt gewachsen zu sein. Es erscheint daher konsequent, dass das zweite betriebsärztliche Gutachten, das nach der stationären Rehabilitationsmaßnahme der Klägerin im September 2015 erstellt worden ist, die grundsätzliche Verwendungsmöglichkeit der Klägerin wieder bejaht, wenn die vorhandenen Leistungseinschränkungen beachtet werden. Dass die Klägerin ausweislich dieser Ausführungen nicht unter Zeit- oder Termindruck, mit Verkaufsdruck, nicht im Call-Center, mit Kundenkontakt und unter einer Einhaltung einer Wegezeit von weniger als 1,5 Stunden ohne Verlagerung des Lebensmittelpunktes beschäftigt werden kann, lässt ihre Verwendbarkeit nicht entfallen. Etwas anderes

ergibt sich auch nicht aus dem amtsärztlichen Gutachten vom 15. August 2016 im Zusammenhang mit der amtsärztlichen Stellungnahme vom 22. August 2016. Der begutachtende Arzt Dr. [redacted] hat sich dem Ergebnis der Betriebsärztin vollständig angeschlossen. Ergänzend stellt auch er fest, dass eine Stabilisierung des Gesundheitszustandes der Klägerin eingetreten ist. Allerdings geht er davon aus, dass bei einer Umsetzung eine stufenweise Eingliederung sinnvoll sei, um die Arbeitskraft der Klägerin langfristig zu erhalten. Damit gibt aber auch er zu erkennen, dass er die Klägerin für arbeitsfähig hält. Betrachtet man seine Ausführungen zusammen mit dem fachärztlichen Befund vom 8. Februar 2017, wäre eine Wiedereingliederung und damit verbundene Rückkehr der Klägerin in einen beruflichen Alltag ihrer Gesundheit sogar zuträglich. So führt Dr. [redacted] in der letztgenannten Stellungnahme aus, dass zwar die psychische Labilität mit verminderter psychischer Belastbarkeit und verminderter Leistungsfähigkeit der Klägerin anhalte. Gleichwohl sei eine allgemeine Verbesserung der psychischen Befindlichkeit zu verzeichnen. Die Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme könne zu einer weiteren Verbesserung der psychischen Befindlichkeit führen. Die Fachärztin verweist hierbei u.a. auf tagesstrukturierende Maßnahmen, ein Gefühl des Gebrauchtwerdens und auf vermehrte soziale Kontakte. Nach alldem hat die Kammer die Überzeugung gewonnen, dass das attestierte Restleistungsvermögen die prognostische Einschätzung zulässt, dass ein Dienstposten, der die Leistungseinschränkungen der Klägerin berücksichtigt, in Vollzeit mit der Klägerin besetzt werden kann. Mit einer Verschlimmerung ihres Krankheitsbildes ist in diesem Zusammenhang nicht zu rechnen. Vielmehr ist aufgrund der ärztlichen Einschätzungen davon auszugehen, dass der Erhalt der Leistungsfähigkeit ihre Besetzung auf einem leidensgerechten Dienstposten erfordert, und hierdurch möglicherweise mit einer Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit zu rechnen ist.
Die danach auszurichtende Suche nach einer § 44 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 BBG entsprechenden anderweitigen Verwendung ist regelmäßig auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken. Dabei darf sich die Suche nicht nur auf aktuell freie Stellen beschränken. Vielmehr muss sie sich auf Dienstposten erstrecken, die in absehbarer Zeit - innerhalb eines halben Jahres - voraussichtlich neu zu besetzen sind (BVerwG, Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - juris).

Diese Anforderungen an die zeitliche Ausdehnung der Suche hat die Beklagte bereits nicht erfüllt. Zwar geht aus der E-Mail der Beklagten vom 2. November 2016 hervor, dass die Klägerin um die Prüfung einer Verwendungsmöglichkeit der Klägerin „in absehbarer Zeit" gebeten hat. Erläuternde Ausführen hierzu hat sie jedoch nicht gemacht. Der E-Mail fehlt insbesondere der Hinweis, dass unter „auf absehbare Zeit" ein Zeitraum von mindestens einem halben Jahr gemeint ist. Hinzu kommt, dass die Beklagte

ihre Suche Ende August 2016 begonnen hat, jedoch bereits ausweislich ihrer Schreiben vom 20. Dezember 2016 die Suche aufgegeben hat. So ist sie durch das in der Folgezeit eingeleitete Zurruhesetzungsverfahren offenkundig ab diesem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass eine weitere Verwendung der Klägerin nicht möglich ist. Auch im weiteren Verlauf des Verfahrens hat die Beklagte ihre Suche nicht fortgesetzt. So erreichten die letzten Mitteilungen darüber, dass ein den Leistungseinschränkungen der Klägerin entsprechender Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehe, die Beklagte unter dem 16. Dezember 2016. Vor dem Hintergrund aber, dass die endgültige Entscheidung über die Versetzung der Klägerin in den Ruhestand indes mit dem Widerspruchsbescheid vom 19. Oktober 2017 gefallen ist (zur Maßgeblichkeit der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten behördlichen Entscheidung im Rahmen des § 44 BBG vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 16. Oktober 1997 - 2 C 7/97 - BVerwGE 105, 267), wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, ihre Suche bis dahin fortzusetzen bzw. in ihrer Suchanfrage oder unter Umständen auch im Dialog darauf hinzuweisen, dass sich die Prüfung innerhalb der Organisationseinheiten auf einen längeren Zeitraum bezieht und gegebenenfalls nach einiger Zeit erneut durchgeführt werden muss. Ein solches Bemühen der Beklagten ist dem Verwaltungsvorgang hingegen nicht zu entnehmen.

Ferner hat sich die gesetzlich vorgeschriebene Suche nach einer anderweitigen Verwendung der Klägerin auch nicht auf den gesamten Bereich des Dienstherrn Bund erstreckt. Im vorliegenden Fall kommen ersichtlich weitere Dienststellen von Bundesbehörden in [redacted] Betracht, die innerhalb des amtsärztlich vorgegebenen Radius – maximal 1,5 Stunden Fahrzeit vom Wohnort der Klägerin aus – liegen. Aus der Antwort der Bundesregierung vom 7. März 2018 auf eine im Deutschen Bundestag gestellte Kleine Anfrage zu den Standorten der Bundesbehörden in Deutschland (BT-Drs. 19/1108, Seite 5 ff.) lässt sich ersehen, dass in [redacted] folgende – von der Beklagten nicht in die Suchpflicht einbezogene – Beamte beschäftigende Bundesbehörden ansässig sind: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundes[redacted], T[redacted] Institut, [redacted] der Bundeswehr, Universität [redacted], [redacted]-Bundesamt, Deutscher [redacted], [redacted] Bundesamt, Bundesanstalt für [redacted] und [redacted], die als zumutbare Dienststellen abzufragen gewesen wären.

Weiter genügt die Effektivität der Suche nicht den in der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen. Denn die Suchpflicht darf sich nicht auf die Nachfrage beschränken, ob eine andere Behörde im Bereich des Dienstherrn bereit ist, den Beamten zu übernehmen. Ist bei einer anderen Behörde im Bereich des Dienstherrn ein amtsangemessener Dienstposten vakant, dann ist der Beamte auf diesem Dienstposten zu verwenden.

Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung darf nicht faktisch unter dem Vorbehalt stehen, dass die Behörde, bei der der vakante Dienstposten besteht, der Besetzung zustimmt (BVerwG, Beschl. v 6. März 2012 - 2 A 5.10 - juris). Der aufnehmenden Behörde besteht insoweit kein Auswahlrecht zu etwa im Sinne einer bestmöglichen Besetzung der Stelle. Ebenso wenig darf die aufnehmende Behörde sich bei der Bearbeitung der Suchanfrage von der Überlegung leiten lassen, dass man es vorziehe, von einem gesundheitlich eingeschränkten zukünftigen Mitarbeiter auf der freien Stelle verschont zu bleiben. Vielmehr geht es nur um die Besetzbarkeit des Dienstpostens bei der aufnehmenden Behörde.
Im Hinblick auf die Formulierung der Suchanfrage führt das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 19. März 2015 (vgl. Urt. v. 19. März 2015 - 2 C 37.13 - juris) aus:

> „Die Suchanfrage muss eine die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung enthalten. Diese Kurzbeschreibung muss den angefragten Behörden die Einschätzung erlauben, ob der Beamte für eine Verwendung in ihrem Verantwortungsbereich in Betracht kommt. Dabei ist zu beachten, dass diese Beschreibung den Anspruch des Beamten auf Personaldatenschutz wahrt (§ 50 BeamtStG, Art. 60a Abs. 2 Satz 3 und Art. 100a BayBG in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. August 1998, GVBl S. 702). Deshalb darf die Kurzbeschreibung keine Mitteilung persönlicher Daten des Beamten enthalten, die nach dem geschilderten Zweck der Suchanfrage nicht erforderlich sind. Regelmäßig genügt es, die konkreten Leistungseinschränkungen mitzuteilen. Eine Offenbarung der Diagnose oder gar von detaillierten Krankheitsbefunden ist für den Zweck der Suchanfrage als Konkretisierung des gesetzlichen Grundsatzes "Weiterverwendung vor Versorgung" weder erforderlich noch unter datenschutzrechtlichen Aspekten zulässig."

Zutreffend zitiert die Beklagte zwar aus der Entscheidung, wenn sie darauf verweist, dass das Bundesverwaltungsgericht schreibt: „Regelmäßig genügt es, die konkreten Leistungseinschränkungen mitzuteilen." Allerdings kann der Auffassung, dass das Gericht damit die bloße Nennung der Leistungseinschränkungen des betroffenen Beamten für die Kurzbeschreibung in der Suchanfrage ausreichen lassen wollte, nicht gefolgt werden. Dies ergibt schon eine Betrachtung dieses Satzes im Kontext der weiteren Ausführungen. So schreibt das Bundesverwaltungsgericht zuvor, dass die Suchanfrage keine persönlichen Daten des Beamten enthalten soll. Aus diesem Grund liegt der Schluss nahe, dass sich die Feststellung, dass nur die Leistungseinschränkungen mitzuteilen sind, darauf bezieht. Dieser Schluss drängt sich bei der Betrachtung des nächsten Satzes auf. Hier konkretisiert das Gericht weiter, dass die Diagnose oder detaillierte Krankheitsbefunde nicht mitgeteilt werden sollen. Daher ist die Entscheidung dahingehend auszulegen, dass die Kurzbeschreibung des Beamten sehr wohl Angaben zu seinem (noch) vorhandenen Leistungsumfang enthalten soll. Sie darf auch die Leistungsbeschränkungen nennen, jedoch ohne Aufführung der Diagnose oder anderer persönlicher Daten.

Diese Auffassung stützt die Betrachtung des vom Bundesverwaltungsgericht formulierten Zwecks der Anforderungen, die an eine Suchanfrage zu stellen sind. Um der angefragten Behörde bzw. Organisationseinheit die Einschätzung zu erlauben, ob eine Verwendung des betroffenen Beamten im Verantwortungsbereich möglich ist, kommt es regelmäßig darauf an, welche Tätigkeiten bzw. Leistungen der Beamte noch erbringen kann. Beschränkt sich die Suchanfrage hingegen auf negative Merkmale, ist es der angefragten Behörde bzw. Organisationseinheit erheblich erschwert, zu beurteilen, welche Dienstposten dem Beamten tatsächlich übertragen werden können.

Da der Dienstherr schlüssig darzulegen hat, dass er bei der ihm obliegenden Suche nach einer anderweitigen Verwendung die Vorgaben ausreichend beachtet hat und es aus den genannten Gründen hier daran fehlt, ist die Ruhestandsversetzung aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Gründe für die Zulassung der Berufung im Sinne des § 124 Abs. 2 Nr. 3 oder 4. VwGO in Verbindung mit § 124a Abs. 1 Satz 1 VwGO liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung