

Titel:

Rechtmäßige Versetzung in den Ruhestand

Normenkette:

BeamtStG § 26

BayBG Art. 65 Abs. 1, Art. 66 Abs. 2, Art. 67

SGB IX § 167 Abs. 1, Abs. 2

VwGO § 113 Abs. 1 S. 1

Leitsätze:

1. Für die Rechtmäßigkeit der Ruhestandsversetzungsverfügung kommt es materiell-rechtlich auf die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung an, nach durchgeführtem Widerspruchsverfahren ist dies der Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchbescheides. (Rn. 116 – 117)

(redaktioneller Leitsatz)

2. Weder ein betriebliches Eingliederungsmanagement noch ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX sind Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen für eine Ruhestandsversetzung. (Rn. 125) (redaktioneller Leitsatz)

3. In dem Zurruehesetzungsverfahren eines Beamten obliegt die Entscheidungsverantwortung dem Dienstherrn, wobei der Arzt hierbei als Sachverständiger tätig wird, auf dessen Hilfe der Dienstherr angewiesen ist, um die notwendigen Feststellungen treffen zu können; der Dienstherr muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil zur Dienstfähigkeit bilden. (Rn. 132) (redaktioneller Leitsatz)

4. Der medizinischen Beurteilung eines Amtsarztes kann Vorrang gegenüber privatärztlichen Stellungnahmen eingeräumt werden, wenn der Amtsarzt über die entsprechende Sachkunde verfügt und seine medizinische Beurteilung in sich stimmig und nachvollziehbar ist. (Rn. 132 und 151) (redaktioneller Leitsatz)

5. Ein im Zurruehesetzungsverfahren verwendetes ärztliches Gutachten darf sich nicht darauf beschränken, nur ein Untersuchungsergebnis mitzuteilen; es muss auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für den Dienstherrn unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die Entscheidung über die Ruhestandsversetzung erforderlich ist. (Rn. 133 – 134) (redaktioneller Leitsatz)

6. Ist eine Beamtin zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht mehr imstande, ihr Amt im abstrakt-funktionellen Sinn wahrzunehmen, ist vollständige Dienstunfähigkeit gegeben, so dass keine Pflicht des Dienstherrn mehr besteht, nach anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. (Rn. 135 und 163 – 166) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Dauerhafte Dienstunfähigkeit einer Lehrerin (bejaht), ein betriebliches Eingliederungsmanagement und ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Ruhestandsversetzung, Fehlen eines „Restleistungsvermögens“ bei erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten und Abbruch einer Wiedereingliederung (bejaht), Entfallen der Suchpflicht bei Dienstunfähigkeit (bejaht), Ruhestandsversetzung, Beamter, Monatsfrist, Erkrankung, dauerhafte Dienstunfähigkeit, Prognose, Präventionsverfahren, betriebliches Eingliederungsmanagement, Verhältnismäßigkeit

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 15.04.2021 – 3 ZB 20.2241

Fundstelle:

BeckRS 2020, 22190

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens. Das Urteil ist insoweit vorläufig vollstreckbar.

3. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin beehrte zuletzt die Aufhebung eines Bescheides, mit dem sie in den Ruhestand versetzt worden ist.

2

Die ... 1959 geborene Klägerin stand zuletzt als Lehrerin an der Mittelschule ... im Dienste des Beklagten. Sie wurde mit Ablauf des 30. April 2018 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Die Klägerin ist seit 2009 schwerbehindert (GdB: 50%).

3

Der Krankheitsverlauf der Klägerin stellt sich nach Aktenlage wie folgt dar:

4

Die Klägerin war seit dem 1. November 2015 begrenzt dienstfähig mit 22 Wochenstunden, wobei sie tatsächlich lediglich 20 Wochenstunden arbeitete, da wegen ihrer Schwerbehinderung ein weiterer Abzug von zwei Wochenstunden erfolgt ist.

5

In der Zeit vom 30. November 2016 bis 25. Juni 2017 war die Klägerin dienstunfähig erkrankt, wobei die Bezirkskliniken ... mit Schreiben vom 8. Februar 2017 mitteilten, dass sich die Klägerin seit dem 8. Februar 2017 in stationärer Behandlung befindet, die bis zum 23. März 2017 angedauert hat. Zum Nachweis der Dienstunfähigkeit wurden jeweils Bescheinigungen ihres Hausarztes (Gemeinschaftspraxis ... und ...,,) über die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vorgelegt.

6

Gemäß einem Formular „Gesundmeldung eines/r Bediensteten“ vom 26. Juni 2017 trat die Klägerin ihren Dienst wieder am 26. Juni 2017 an. Die Klägerin sollte gemäß einem Wiedereingliederungsplan vom 22. Juni 2017 in der Zeit vom 26. Juni 2017 bis 31. Juli 2017 täglich eine Stunde, in der Zeit vom 12. September 2017 bis 30. September 2017 zwei Stunden täglich und ab dem 1. Oktober 2017 bis 31. Oktober 2017 täglich drei Stunden arbeiten. Der absehbare Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit wurde mit dem 1. November 2017 angegeben.

7

Nach Aktenlage war die Klägerin seit dem 19. September 2017 durchgehend bis zum 31. Juli 2020 dienstunfähig krankgeschrieben und legte hierüber Bescheinigungen ihres Hausarztes vor.

8

Zu Maßnahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (nachfolgend: BEM) ist den vorgelegten Behördenakten zu entnehmen, dass gemäß einem an den Beklagten übermittelten Formblatt „Krankmeldung einer/s Bediensteten“ vom 5. Dezember 2016, mit dem die Erkrankung der Klägerin zum 30. November 2016 angezeigt wurde, in der Spalte „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ die Felder „BEM angeboten“ und „Einverständnis“ angekreuzt wurde. Das Formular wurde am 8. Dezember 2016 von der Schulleitung und am 20. Februar 2017 durch das Staatliche Schulamt unterschrieben.

9

Mit Schreiben vom 17. Februar 2017 informierte der Schulleiter der Mittelschule ... die Klägerin allgemein über ein BEM und übermittelte ihr einen Vordruck mit einer „Einverständniserklärung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Dieses wurde von der Klägerin am 3. Juni 2017 unterschrieben, wobei von der Klägerin zusätzlich vermerkt wurde, dass um Teilnahme der Vertretung der Schwerbehinderten gebeten werde.

10

In einem Schreiben des Staatlichen Schulamtes vom 17. Februar 2017 wurde ausgeführt, dass der Klägerin zweimal durch die Schulleitungsververtretung eine BEM-Maßnahme angeboten worden sei, es jedoch zu keiner Terminvereinbarung gekommen sei. Gemäß einer diesem Schreiben als Anlage beigefügten

„Checkliste zum Präventionsverfahren“ vom 20. Februar 2017 wurde angegeben, dass eine unverzügliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und des Integrationsamtes jeweils am 20. Februar 2017 erfolgt sei.

11

In dem Formular „Gesundmeldung eines/r Bediensteten“ vom 26. Juni 2017 wurde vermerkt, dass mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement Einverständnis bestehe, wobei ein Gespräch am 3. Juli 2017 am Schulamt geführt worden sei.

12

Das Staatliche Schulamt bat mit einem Formular „Überprüfung der Dienstfähigkeit“ vom 16. Mai 2017 die Regierung ..., Sachgebiet ..., um eine amtsärztliche Untersuchung der Klägerin. Dort wurde von dem Staatlichen Schulamt angegeben, dass die Klägerin nicht in der mobilen Reserve eingesetzt werden wolle und BEM-Maßnahmen ablehne.

13

Die Klägerin bat bei der Regierung ... mit Schreiben vom 26. Juli 2017 ebenfalls um einen Termin bei einem Amtsarzt. Für das nächste Schuljahr sollte die Frage geklärt werden, ob die Klägerin in der mobilen Reserve eingesetzt werden könne bzw. man ihr die Übernahme einer Klassenführung übertragen könne.

14

Daraufhin forderte die Regierung ... die Klägerin mit Schreiben vom 14. September 2017 auf, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen. Der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Regierung ... sei eine Kopie des Schreibens übermittelt worden.

15

Die medizinische Untersuchungsstelle bei der Regierung ... wurde ebenfalls mit Schreiben vom 14. September 2017 von dem Beklagten um gutachterliche Äußerung zu folgenden Fragen gebeten:

„1. Ärztliche Diagnose und Gesamtbeurteilung:

gesundheitliche Beeinträchtigung (negatives Leistungsbild); Leistungseinschränkungen (bestehen Funktionseinschränkungen und, wenn ja, welche? z.B. Unterbrechung erforderlich, Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich, keine Arbeiten unter Zeitdruck, keine stehende/sitzende Tätigkeit).

Verbleibende Leistungsfähigkeit (positives Leistungsbild)

2. Sind für die Gesamtbeurteilung Stellungnahmen anderer Ärzte herangezogen worden? (Falls ja, Angabe der Fachrichtung und Datum der Stellungnahme)

Sind aus der Sicht des begutachtenden Arztes weitere Untersuchungen erforderlich?

3. Besteht Aussicht auf Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate? Wenn nein, ist die Wiederherstellung zu einem späteren Zeitpunkt wahrscheinlich?

4. Sind zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, ihrer Verbesserung oder Wiederherstellung Behandlungsmaßnahmen (Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkur etc.) oder Maßnahmen der Schule (z.B. vorübergehende Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit) erfolgversprechend, ggf. welche und voraussichtliche Dauer der Maßnahmen? Wenn eine Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit empfohlen wird, wird eine ergänzende Aussage erbeten, welchen Umfang diese Ermäßigung haben und wie lange sie dauern soll und ob die Maßnahme zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit geeignet ist.

5. Besteht infolge der Erkrankungen aus ärztlicher Sicht eine dauernde Unfähigkeit zur Erfüllung der Pflichten gemäß der bisherigen Tätigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz?

6. Besteht aufgrund der verbleibenden Leistungsfähigkeit und unter Berücksichtigung der verbleibenden Fähigkeit, sich in neue Tätigkeitsbereiche einzuarbeiten, eine Verwendungsmöglichkeit in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, ggf. für welche Art von Tätigkeiten und in welchem Umfang (voll bzw. begrenzt)?

7. Kann die Beamtin ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen (begrenzte Dienstfähigkeit)? Ggf. in welchem Umfang (wöchentliche Unterrichtsstunden)?

8. Ist die Dienstunfähigkeit bzw. begrenzte Dienstfähigkeit Folge eines Dienstunfalles?

9. Ist eine Nachuntersuchung angezeigt, ggf. wann? Wir bitten, diese Frage auch bei festgestellter begrenzter Dienstfähigkeit zu beantworten. Bei organischen Erkrankungen soll eine Nachuntersuchung nur dann angeordnet werden, wenn die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Frau ... ist schwerbehindert (GdB 50).“

16

Mit Schreiben der Schulleitung der Mittelschule ... vom 12. September 2017 wurde der Dienstantritt der Klägerin am 11. September 2017 mit zehn Wochenstunden wegen Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit aus gesundheitlichen Gründen gegenüber der Regierung ..., Sachgebiet ..., angezeigt.

17

Seit dem 19. September 2017 ist die Klägerin dienstunfähig erkrankt.

18

In einer Stellungnahme vom 17. Oktober 2017 führte das Staatliche Schulamt aus, dass die Klägerin wiederholt im Schulamt wegen ihrer besonderen Situation als Schwerbehinderte vorstellig gewesen sei. Dabei seien stets die Schwerbehindertenbeauftragten, die Schulleitung und beim letzten Gespräch auch die Personalvertretung sowie das Schulamt anwesend gewesen. Der Unterricht der Klägerin sei stets an Ihre Wünsche angepasst worden. Dennoch habe die Klägerin ihren Dienst auch unter den von ihr gewünschten Bedingungen nur sehr kurz aufnehmen können und habe dann wieder krankheitsbedingt zu Hause bleiben müssen. In den letzten zweieinhalb Jahren habe dies zu 252 Fehltagen geführt, was für die Unterrichtsversorgung an der Mittelschule ..., einer kleinen Mittelschule, zu erheblichen Problemen geführt habe. Es wurde daher darum gebeten zu prüfen, ob eine Dienstfähigkeit der Klägerin insgesamt noch gegeben sei.

19

Diese Stellungnahme wurde der medizinischen Untersuchungsstelle nachträglich mit Schreiben vom 18. Oktober 2017 zur Kenntnisnahme durch den Beklagten übermittelt.

20

Mit Gesundheitszeugnis vom 9. November 2017 nahm die Medizinische Untersuchungsstelle zu den von dem Beklagten aufgeworfenen Fragen wie folgt Stellung:

„1. Bei Frau ... bestehen gesundheitliche Beeinträchtigungen aus dem psychiatrischen Fachgebiet, die sich auf die dienstliche Leistungsfähigkeit auswirken. Die im Gesundheitszeugnis vom 21.08.2015 beschriebenen Gesundheitsstörungen dauern noch an. Diesbezüglich aufgrund einer wiederkehrenden psychischen Dekompensation folgte stationäre Behandlung vom 29.11.2016 bis 23.05.2017 und vom 08.02.2017 bis 23.03.2017 in Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Trotz einer ambulanten Psychotherapie sowie einer weiterführenden medikamentösen Behandlung nach wie vor wurde keine ausreichende psychische Stabilität erreicht. Auch in der Entlastungssituation besteht eine teils eingeschränkte Alltagsstabilität. Die seit Mai 2017 eingesetzte Wiedereingliederungsmaßnahme bei permanenter psychischer Belastung wurde am 17.09.2017 abgebrochen.

Aus ärztlicher Sicht ist Frau ... derzeit nicht in der Lage ihre Dienstpflichten als Lehrerin zu erfüllen.

Negatives Leistungsbild:

Die seelische und körperliche Leistungsfähigkeit ist reduziert, das Durchhaltevermögen herabgesetzt. Die Erschöpfbarkeit ist erhöht, die Regenerationszeiten verlängert. Die psychophysische und psychosoziale Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit ist herabgesetzt. Die emotionale Stabilität und Konfliktfähigkeit ist reduziert. Situationsangemessenes Verhalten kann nicht in allen Situationen vorausgesetzt werden. Eine Lärmtoleranz ist nicht vorhanden. Verstärkter Stressbelastung ist Frau ... nicht gewachsen. Die Konzentrationsfähigkeit ist reduziert.

Positives Leistungsbild:

Soziales Verantwortungsbewusstsein ist vorhanden. Leistungsbereitschaft besteht. Bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen ist es auch bei verbleibenden Kompetenzen nicht möglich, ein tragfähiges positives Leistungsbild zu erstellen.

2. Folgende Unterlagen wurden berücksichtigt:

- Behandlungsbericht Dipl.-Psych. ..., ..., ... (06.10.2017)

Weitere Untersuchungen sind nicht erforderlich.

3. Eine Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit kann derzeit innerhalb der nächsten sechs Monate nicht in Aussicht gestellt werden.

Unter Voraussetzung eines günstigen Behandlungsverlaufs ist die Wiederherstellung einer begrenzten tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen.

4. Die Therapiemaßnahmen sind angemessen und werden regelmäßig wahrgenommen.

5. Es besteht eine dauernde Unfähigkeit zur Erfüllung der Pflichten gemäß der bisherigen Tätigkeit im vollen Arbeitsumfang.

6. Aus ärztlicher Sicht auch für anderweitige Verwendungsmöglichkeiten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes besteht derzeit bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen eine Dienstunfähigkeit.

7. Bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen besteht derzeit keine begrenzte Dienstfähigkeit.

8. Entfällt

9. Eine Nachuntersuchung wird frühestens nach einem Jahr empfohlen.“

21

Mit Schreiben vom 9. November 2017 zeigte der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin unter Vorlage einer Vollmacht deren Vertretung gegenüber dem Beklagten an und forderte diesen dazu auf, seiner Initiativlast nachzukommen und das Verfahren des BEM sowie eines schwerbehindertenrechtlichen Präventionsverfahrens ordnungsgemäß einzuleiten. Zudem wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass eine Obliegenheit zur Einladung zu Vorstellungsgesprächen für eine eventuell ausgeschriebene Stelle bestünde.

22

Mit einem an die Klägerin adressierten einfachen Brief vom 21. November 2017 übermittelte der Beklagte der Klägerin das Gesundheitszeugnis vom 9. November 2017 und teilte mit, dass beabsichtigt sei, die Klägerin wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen. Innerhalb eines Monats nach Zustellung des Schreibens könnten hiergegen Einwendungen geltend gemacht werden. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass auf Antrag eine Beteiligung des zuständigen Personalrats sowie des Gleichstellungsbeauftragten erfolgen könnten. Ferner würde bei Schwerbehinderten die Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten gehört.

23

Mit weiterem gegen Empfangsbekanntnis zugestellten Schreiben vom 21. November 2017, dem das Schreiben an die Klägerin vom 21. November 2017 beigelegt war, an den anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin, teilte der Beklagte mit, dass die Klägerin wegen einer Langzeiterkrankung ab dem 11. November 2014 bereits im Sommer 2015 amtsärztlich untersucht worden sei. Es sei eine begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt worden. Ein Einsatz in der Klassenführung sollte vermieden werden (der Einsatz in der Klassenführung der Stufen 7 bis 9 sei bereits seitens der Schule seit dem Jahr 2009 vermieden worden). Des Weiteren habe die Klägerin auch 2015 bereits eine antragsgemäß genehmigte Wiedereingliederung gehabt und es sei bei der Unterrichtsverpflichtung auch bereits eine Beschränkung auf wenige Fächer erfolgt.

24

Es wurde zusammenfassend festgestellt, dass bei der Klägerin Prävention in vielerlei Hinsicht stattgefunden und auch das BEM anfänglich mehrfach im Raum gestanden habe, jedoch habe man dieses nicht zum Abschluss bringen können.

25

Aufgrund der vom Amtsarzt festgestellten dauernden Dienstunfähigkeit seien derzeit weitere Präventionsmaßnahmen nicht zielführend und anderweitige Verwendungsmöglichkeiten lägen nicht vor.

26

Der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin führte daraufhin in einem Schreiben vom 20. Dezember 2017 aus, dass der Gesetzgeber einer Beschäftigungslosigkeit möglichst vorbeugen wolle, was der Beklagte verkenne.

27

Der Amtsarzt habe schon nicht in Erfahrung gebracht, mit welchen konkreten dienstlichen Aufgaben die Klägerin betraut gewesen sei. Zudem habe er bekundet, dass er über keine einschlägigen Kenntnisse auf dem hier relevanten Fachgebiet verfüge, da er kein Facharzt für Neurologie und Psychiatrie sei. Ferner sei ein von der Klägerin vorgelegtes fachärztlich-psychiatrisches Gutachten von dem Amtsarzt nicht einmal erwähnt worden.

28

Der Amtsarzt habe der Klägerin gegenüber geäußert, dass ihre Depression drei bis vier Monate dauern würde und sie noch zu jung für eine Pensionierung sei. Im amtsärztlichen Gutachten finde sich das Gegenteil. Eine verfahrenswidrige Einflussnahme müsse darin gesehen werden, dass Schulrätin ... am 11. Oktober 2017 zu der Klägerin geäußert habe: „Ich melde dem Amtsarzt, dass Sie nicht mehr unterrichten können“. Beide Wertungen verbinde, dass die Möglichkeiten auf Seiten des Dienstherrn, Dienstaufgaben anzupassen, zu ändern und zu entziehen sowie solche, die leidens- bzw. behinderungsgerecht seien, zuzuweisen, schon nicht in die Betrachtungen eingestellt worden seien.

29

Das amtsärztliche Gutachten enthalte auch sachliche Fehler, da dort behauptet wurde, dass die Klägerin vom 29. November 2016 bis 23. Mai 2017 in stationärer Behandlung gewesen sei. Dies sei unzutreffend, da sich die Klägerin lediglich vom 8. Februar 2017 bis 23. März 2017 in stationärer Behandlung befunden habe.

30

Dass man den Unterricht der Klägerin an deren Wünsche angepasst habe, sei so unzutreffend. Die Klägerin sei im Schuljahr 2016/2017 mit acht Stunden an der Mittelschule in ... eingesetzt worden. Bei der von ihr unterrichteten kleinen Gruppe handle es sich um pädagogische Problemfälle. Zudem sei die kleine Gruppe als Klasse 6b ausgewiesen gewesen, sodass schon begrifflich eine Klassenführung vorgelegen habe. Entgegen Ihren Wünschen, die dem Schulleiter bekannt gewesen seien, habe die Klägerin auch in den Fächern Mathematik, Sport und PCB unterrichten müssen.

31

Der Beklagte sei seiner Initiativlast wie auch seiner Obliegenheit, nach einer behinderungs- bzw. leidensgerechten Beschäftigung der Klägerin zu suchen, nicht nachgekommen.

32

Der Beklagte forderte mit Schreiben vom 22. Januar 2018 die medizinische Untersuchungsstelle sowie das Staatliche Schulamt zu einer ergänzenden Stellungnahme auf, wobei das Schreiben des anwaltlichen Bevollmächtigten vom 20. Dezember 2017 als Anlage beigefügt war.

33

Das Schulamt äußerte sich daraufhin ergänzend mit Schreiben vom 8. Februar 2018 und teilte mit, dass kein direkter Kontakt mit dem Amtsarzt bestehe. Der Regierung ... seien lediglich die Fehltag der Klägerin sowie die Anzahl der Gespräche und Wiedereingliederungsangebote mitgeteilt worden.

34

Der Klägerin seien bei Gesprächen im April, Juni und Oktober 2017 eine Vielzahl von Angeboten für einen möglichen Wiedereinstieg, die genau ihren Wünschen angepasst worden seien, unterbreitet worden. Sie sei trotz ihrer 20 Stunden, die von ihr ausdrücklich so beantragt worden seien, nicht in eine Klassenführung

eingebunden. Die kleine Gruppe sei lediglich ein Teil der 6. Klasse. Es handle sich um Kinder mit Migrationshintergrund, da die Klägerin im Bereich der Sprachlernklassen eingesetzt werden wollte.

35

Im aktuellen Schuljahr sei die Klägerin nur an der Mittelschule ... eingesetzt. Der Einsatz in der Mittelschule ... im letzten Schuljahr sei mit Zustimmung der Klägerin erfolgt.

36

Die Klägerin habe den zu unterrichtenden Fächern zugestimmt. Ein Einsatz in nur drei Fächern und nur in den Klassen 5 und 6 sei an einer so kleinen Schule wie ..., an der die Klägerin aber ausdrücklich unterrichten wolle, ohne Klassenführung stundenplantechnisch unmöglich.

37

Zudem war dem Schreiben vom 8. Februar 2018 eine Stellungnahme des Schulleiters der Mittelschule ... vom 7. Februar 2018 beigelegt, in der ergänzend ausgeführt wurde, dass man der Klägerin empfohlen habe sich für die mobile Reserve zu melden, da sich abzeichnete, dass es schwierig werde, ihre Wünsche weiterhin vollständig umzusetzen. Die Klägerin habe daraufhin erklärt, sie sei voll einsatzfähig, könne eine Klassenführung übernehmen und könne in allen Klassenstufen unterrichten. Sie werde dies vom Amtsarzt bestätigen lassen. Dies sei von der Schulleitung skeptisch gesehen worden und man habe ihr erklärt, dass man ihr weder eine Klassenführung noch Sprachkurse der oberen Klassen zumuten wolle.

38

Aufgrund der Zuweisung zusätzlichen Personals habe sich unter voller Berücksichtigung der Belastungssituation der Klägerin folgende Einsatzmöglichkeit ergeben: Zuweisung einer festen Gruppe, ohne ständigem Wechsel in verschiedenen Fächern und Klassenstufen. Eine Gruppengröße von sieben Schülern, weit unter einer normalen Klassenstärke (wegen dem an der Schule eingesetzten Stundenplanprogramm werde die Gruppe als eigene Klasse geführt, da eine Gruppenbildung formal als Klasse generiert werde; eine Gruppe mit sieben Schülern könne formal aber nicht als Klasse genehmigt werden). Einsatz in der Jahrgangsstufe 6 mit der Fächerbeschränkung Mathematik, Deutsch, Englisch, Kunst, Sport Mädchen und Geschichte/Sozialkunde/Erkunde sowie ein eigenes großes Zimmer ohne nötigen Wechsel.

39

In einer Lehrkonferenz zu Beginn des Schuljahres habe die Schulleitung darauf hingewiesen, dass die Klägerin auf die Unterstützung des Kollegiums zurückgreifen könne (Inklusionsstunden).

40

Nachdem die Klägerin diesen Unterrichtseinsatz als unzumutbar bewertete, habe sie am 10. Oktober 2017 um ein erneutes Gespräch gebeten, an dem Vertreter des Schulamtes, des Personalrates und die Behindertenbeauftragten im Landkreis ... und bei der Regierung ... teilgenommen hätten. Bei dem Gespräch habe die Schulleitung auf den ungeklärten Widerspruch, dass die Klägerin einerseits ihr volle Einsatzfähigkeit amtsärztlich bestätigen lassen wolle und andererseits für sie der entgegenkommende und vorgeschlagene Unterrichtseinsatz unzumutbar sei, verwiesen. Die Schulleitung habe um eine amtlich nachvollziehbare Aussage gebeten, von welchen Voraussetzungen denn nun auszugehen sei. Der Behindertenbeauftragte der Regierung ... habe auch hier Klärungsbedarf und das Gespräch deshalb als vorläufig beendet angesehen.

41

Seit dem Gespräch am 10. Oktober 2017 sei die Klägerin bis auf Weiteres durch ihren Hausarzt krankgeschrieben.

42

Die Medizinische Untersuchungsstelle äußerte sich mit Schreiben vom 15. Februar 2018 ergänzend wie folgt:

„ Es ist tatsächlich in Punkt 1 ein Schreibfehler, stationärer Aufenthalt nur vom 08.02.2017 bis 23.03.2017.

- Bzgl. aktueller Tätigkeiten wird im Rahmen der Berufsanamnese immer nachgefragt, weil dienstliche Aufgaben von Schulen (Grundschule, Mittelschule, Berufsschule...) unterschiedlich sind.

- Für eine präzise Beurteilung wurden außer der aktuellen Untersuchung unbedingt auch die fachärztlichen Berichte berücksichtigt auch der Bericht von Frau Dr. ... hat Eingang in die Beurteilung gefunden.

- Punkt 3 lautet: Eine Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit kann derzeit innerhalb der nächsten sechs Monate nicht in Aussicht gestellt werden.

Und weiter:

Unter Voraussetzung eines günstigen Behandlungsverlaufs ist die Wiederherstellung einer begrenzten tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen.

Die Behandlung ist nicht abgeschlossen und muss weiter dem Gesundheitsverlauf angepasst werden.

Stabilität für eine mindestens halbschichtige Lehrtätigkeit ist bislang nicht erreicht. Diese wird in Zusammenschau der aktuellen Befunde, der vorgelegten Berichte und des bisherigen Krankheitsverlaufs auch nicht in den nächsten sechs Monaten zu erreichen sein.

Die von Frau Dr. ... geschilderten Maßnahmen zur Unterrichts Anpassung können ggf. zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigt werden.“

43

Mit Bescheid vom 4. April 2018, dem anwaltlichen Bevollmächtigten am 11. April 2018 mittels Empfangsbekanntnis zugestellt, wurde unter Verweis auf Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBG folgende Entscheidung getroffen:

44

1. Die Versetzung in den Ruhestand erfolgt mit Ablauf des Monats, in dem dieses Schreiben zugestellt wird (Art. 71 Abs. 3 BayBG).

45

2. Mit dem Ende des Monats, in dem diese Entscheidung zugestellt wird, werden gemäß Art. 66 Abs. 2 Satz 3 BayBG die das zustehende Ruhegehalt übersteigenden Dienstbezüge bis zur Unanfechtbarkeit dieser Entscheidung einbehalten.

46

Zur Begründung wurde im Wesentlichen auf die Schreiben der Regierung ... vom 21. November 2017 und 22. Januar 2018 verwiesen. Zudem seien bereits im Juli und Oktober 2017 gezielt Präventionsmaßnahmen unter Beteiligung der Schwerbehindertenbeauftragten, der Schulleitung, beim letzten Gespräch auch in Anwesenheit der Personalvertretung sowie des Schulamts, festgelegt worden. Allerdings habe auch hierdurch die Dienstunfähigkeit nicht verhindert werden können.

47

Zudem wurde die ergänzende Stellungnahme der Medizinischen Untersuchungsstelle vom 15. Februar 2018 im Wesentlichen wiedergegeben.

48

Mit Schreiben vom 12. April 2018 erhob der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin Widerspruch und begründete diesen mit weiterem Schreiben vom 20. April 2018. Zusammenfassend wurde gerügt, dass weder ein BEM-Verfahren noch ein Verfahren der Prävention auch nur ordnungsgemäß eingeleitet (§§ 84, 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX), geschweige denn durchgeführt worden sei. Zudem habe man den Vorstellungen der Klägerin nicht entsprochen. Das Gesundheitszeugnis sei fehlerhaft und die Regierung ... habe keine eigenen Feststellungen getroffen.

49

In einer weiteren ergänzenden Stellungnahme des Staatlichen Schulamtes vom 3. Mai 2018 wurden die zeitlichen Abläufe hinsichtlich der BEM-Gespräche dargestellt. Zudem wurde vertiefend ausgeführt, wie man versucht habe den Vorstellungen der Klägerin entsprechen zu können. Am 5. April 2017 habe das Schulamt ein Gespräch mit dem Integrationsamt bezüglich der Klägerin geführt.

50

Der anwaltliche Bevollmächtigte vertiefte seinen Vortrag mit Schreiben vom 18. Juli 2018 und rügte im Wesentlichen, dass behinderungs- und leidensgerechten Änderungen der Dienstaufgaben der Klägerin nicht geprüft und umgesetzt worden seien.

51

Mit Widerspruchsbescheid vom 7. November 2018, dem anwaltlichen Bevollmächtigten mittels Empfangsbekanntnis am 12. November 2018 zugestellt, wurde der Widerspruch zurückgewiesen (Ziffer 1.). In Ziffer 2. des Widerspruchbescheides erfolgten Regelungen zu den Kosten des Widerspruchsverfahrens.

52

Mit Schreiben vom 20. November 2018, am 21. November 2018 per Fax bei Gericht eingegangen, ließ die Klägerin durch ihre anwaltlichen Bevollmächtigten Klage erheben und zunächst beantragen,

1. Der Bescheid der Beklagten vom 4. April 2018 (Geschäftszeichen: ...*) in Gestalt des Widerspruchbescheides vom 7. November 2018 (Geschäftszeichen: ...) wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der bis zur Bestandskraft erfolgende Einbehalt der das Ruhegehalt übersteigende Dienstbezüge durch die Beklagte mit Bescheid der Beklagten vom 4. April 2018 (Geschäftszeichen: ...*) in Gestalt des Widerspruchbescheides vom 7. November 2018 (Geschäftszeichen: ...*) rechtswidrig ist.
3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte gegenüber der Klägerin ihrer Initiativpflicht zur ordnungsgemäßen Einleitung des Verfahrens des „betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) wie auch dessen Durchführung seit 20. Dezember 2017 nicht nachgekommen ist und daher infolge des Unterbleibens der dort vereinbarten Vorgaben zum Ersatz aller Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch die Nichtbeschäftigung entstanden sind.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.
5. Das Urteil ist hinsichtlich Ziffer 4. - notfalls gegen Sicherheitsleistung - vorläufig vollstreckbar.

53

Die Beklagte trat dem mit Schreiben vom 29. November 2018 entgegen und beantragte, die Klage vom 20. November 2018 abzuweisen.

54

Mit Schreiben vom 28. Januar 2019 wurde die Klage begründet und ausgeführt, dass der Bescheid vom 4. April 2018 in Gestalt des Widerspruchbescheides vom 7. November 2018 bereits formell rechtswidrig sei, da Frau in beiden Fällen die Sachbearbeiterin gewesen sei und damit Personenidentität vorgelegen habe. Soweit in dem Widerspruchsbescheid ausgeführt werde, dass Gründe, die einer Versetzung in den Ruhestand entgegenstehen würden, nicht hervorgebracht worden seien, stünden dem bereits die Ausführungen in den Schriftsätzen vom 9. November 2017, 20. Dezember 2017, 20. April 2018 und 18. Juli 2018 entgegen. Die Klägerin habe die methodischen Mängel des Gesundheitszeugnisses vom 9. November 2017 bereits gerügt. Bezeichnend sei, dass bereits subjektive Wertungen in die Tatbestandsfeststellungen des Bescheides aufgenommen worden seien.

55

Zudem habe die Beklagte den Schriftverkehr aufgespalten, so dass der anwaltliche Bevollmächtigte und die Klägerin das Schreiben vom 21. November 2017 mit verschiedenen Inhalten erhalten hätten. Die Klägerin habe erfolglos um Beteiligung des Personalrats gebeten.

56

Der Bescheid vom 4. April 2018 in Gestalt des Widerspruchbescheides vom 7. November 2018 sei auch materiell rechtswidrig. Die Klägerin sei nicht als dienstunfähig gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG, Art. 65 Abs. 1 BayBG anzusehen. Der Beklagte habe nicht beachtet, dass die Prüfung der Dienstunfähigkeit stets auf die Anforderung des abstrakt-funktionellen Amtes des betreffenden Beamten bezogen sein müsse. Der Beklagte habe keine ausreichenden Feststellungen getroffen und weder ein Verfahren des BEM noch der Prävention (§§ 84, 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) ordnungsgemäß eingeleitet geschweige denn durchgeführt.

57

Die Mängel im Verwaltungsverfahren seien im Widerspruchsverfahren nicht geheilt worden. Nachweislich falsch sei, dass die Klägerin die angebotene BEM-Maßnahme abgelehnt habe. Die „Gespräche“ im Schulamt am 3. Juli 2017 würden nicht ansatzweise den gesetzlichen Obliegenheiten im Präventionsverfahren wie denen des BEM genügen.

58

Der Klägerin sei von dem Beklagten zur Kenntnis gegeben worden, dass es in ... im kommenden Schuljahr „keine Stunden mehr“ für sie gebe. Zweifel an einer personellen Überbesetzung bestünden, da an der Einsatzschule Lehrermangel bestünde. Dann habe man der Klägerin vorgeschlagen in die mobile Reserve zu wechseln, danach käme sie sicher wieder an ihre Stammschule in ... zurück, bei der sie seit 20 Jahren beschäftigt sei. Schließlich sei der Klägerin vorgeschlagen worden, sich an eine größere Schule versetzen zu lassen. Die Klägerin habe am 26. Juli 2017 diese Vorschläge abgelehnt und geltend gemacht, dass sie sich vor zwei Jahren auf Wunsch des Dienstherrn in den Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ eingearbeitet habe. Die Schulleitung habe mitgeteilt, dass die Klägerin diese Aufgabe nicht länger übernehmen könne, da ein junger Kollege an der Schule sei, der dies studiert habe. Zum Schuljahresbeginn am 12. September 2017 habe aber den Stundenplänen entnommen werden können, dass die „studierte“ Lehrkraft lediglich sechs Stunden Sprachunterricht zugewiesen bekommen und unterrichtet habe. Weitere acht Stunden hätten der Schulleiter und zusätzliche vier Stunden die stellvertretende Schulleitung, die nicht eingearbeitet gewesen sei, zugewiesen bekommen. Statt der Klägerin 12 Stunden Sprachunterricht zuzuweisen, habe man ihr statt einer leidensgerechten Beschäftigung eine 6. Klasse mit Knaben, die als verhaltensauffällig gelten würden, da sie aus prekären Verhältnissen stammten, zugewiesen. Die restliche 6. Klasse sei bei dem Klassenlehrer geblieben, damit der „endlich mal unterrichten könne“, da sich nach Angabe der Schulleitung bereits Eltern beim Schulamt beschwert hätten. Auf die Beschwerde der Klägerin bei der Schulleitung und dem Schulamt habe man der Klägerin mitgeteilt, dass es nur acht Schüler seien und sie mit problematischen Schülern zurechtkommen müsse. Die erschwerten unterrichtlichen Gegebenheiten hätten die Klägerin zu Beginn des Schuljahres 2017/2018 nach wenigen Tagen wieder in den Krankenstand zurückgeworfen.

59

Bei einem dritten „Gespräch“ im Schulamt am 11. Oktober 2017 habe man der dienstunfähig erkrankten Klägerin von Seiten der Schulleitung vorgeschlagen, dass sie „die Zusammensetzung der 6. Klasse nach ihrem Dafürhalten bestimmen“ solle, wenn sie wieder zurückkäme. Der Schulleitung sei schon damals klar gewesen, dass dies praktisch undurchführbar sei, weil in einem laufenden Schuljahr dies zumindest faktisch nicht möglich sei.

60

Der Behauptung, dass es bereits im Juli und Oktober 2017 gezielt Präventionsmaßnahmen unter Beteiligung der Schwerbehindertenbeauftragten, der Schulleitung und beim letzten Gespräch auch in Anwesenheit der Personalvertretung gegeben habe, sei entgegenzutreten. Das Verfahren der Prävention bzw. des BEM sei nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden. Die Klägerin sei weder zuvor noch zu einem anderen Zeitpunkt auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen worden.

61

Das der Klägerin „angebotene“ BEM habe in keiner Weise den gesetzlichen Anforderungen entsprochen. Der ins Feld geführte Klinikaufenthalt stelle kein beachtliches Argument dar. Die von dem Dienstherrn am 20. Februar 2017 an das Integrationsamt übermittelten Unterlagen seien fehlerhaft gewesen, da dort behauptet worden sei, dass die Klägerin „derzeit in der mobilen Reserve“ und „seit 1. September 2004“ als Lehrerin beschäftigt sei, obwohl dies seit dem 1. September 1997 der Fall sei. Obwohl die Klägerin während eines stationären Klinikaufenthaltes am 11. März 2017 einen dreiseitigen Fragebogen sowie eine ärztliche Schweigepflichtentbindung ausgefüllt und übersandt habe, habe sie keine Reaktion erhalten. Es sei nie vom Dienstherrn in Erwägung gezogen worden, ob Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kämen. Zudem habe der Dienstherr nicht die Rehabilitationsträger hinzugezogen (§ 167 SGB IX).

62

Auch das Gesundheitszeugnis vermöge die getroffene Entscheidung nicht zu tragen. Zudem sei ein Gutachten von Dr. ..., ..., vom 27. September 2017 übersehen worden und habe keinen Eingang in die Entscheidung gefunden. Das Gesundheitszeugnis setze sich damit nicht mit den dort vorgeschlagenen Maßnahmen zur Unterrichts Anpassung auseinander. Zudem verhalte sich das Gesundheitszeugnis auch in keiner Weise zu der Einschätzung vom 6. Oktober 2017 von Dipl.-Psych. ..., ..., ..., wonach diese nicht verstehe, dass man der Klägerin trotz Kenntnis um deren Einschränkungen durch die Erkrankung eine Klasse mit Problemkindern zugewiesen habe.

63

Das Gesundheitszeugnis zeige, dass man die Möglichkeiten einer leidensgerechten Anpassung der dienstlichen Aufgaben schon gar nicht erkannt habe. Anregungen der behandelnden Ärzte der Klägerin blieben ohne Begründung außer Acht und Personalrat und Schwerbehindertenvertretung seien zumindest nicht vollständig befasst worden.

64

Die „Checkliste zum Präventionsverfahren“, datierend auf den 20. Februar 2017, sei im Hinblick auf das Auswahlfeld „persönliches Gespräch (ggf. unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder des Personalrats) mit der/dem Betroffenen durchgeführt“ gerade nicht angekreuzt worden. Dies lasse darauf schließen, dass ein ordnungsgemäßes Verfahren gerade nicht durchgeführt worden sei.

65

Die Klägerin habe mehrfach erklärt, im Hinblick auf das Fach „Sport“ nicht ausreichend körperlich leistungsfähig zu sein. Sie sei auch gegen ihren erklärten Willen im aktuellen und im vorangegangenen Schuljahr als Lehrkraft im Sport-/Schwimmunterricht eingesetzt worden.

66

Gleichfalls sei nicht im Hinblick auf den Einsatz in der mobilen Reserve die Leidensgerechtigkeit eines solchen Einsatzes überhaupt geprüft worden. Die Klägerin habe am 14. September 2015 eine schriftliche Zusicherung seitens des Schulamts erhalten, sie werde nicht in der „mobilen Reserve“ eingesetzt. Trotzdem sei von ihr seitens der Schulleitung verlangt worden, diesem Einsatz zuzustimmen.

67

Die in der Akte befindliche „Checkliste zum Präventionsverfahren“ wolle eine „plötzlich aufgetretene Erkrankung“ erkannt haben. Diese ergebe sich aus „beiliegender Stellungnahme der Schulleitung“. Da diese nicht datiert sei, könne nur vermutet werden, dass es sich um das Schreiben des Schulleiters der Mittelschule ... vom 17. Februar 2017 handle. Allerdings seien in diesem Schreiben lediglich allgemeine Ausführungen zum BEM enthalten. Von einer ordnungsgemäßen Einleitung könne mithin nicht die Rede sein.

68

Soweit der Widerspruchsbescheid ausführe, dass „ergänzende Stellungnahmen bei der Schulleitung der Mittelschule ..., den Staatlichen Schulämtern in der Stadt ... und im Landkreis ... sowie der MUS eingeholt“ worden seien, so sei dies zu bestreiten, weil sich diese Vorgänge in der Verwaltungsakte nicht wiederfinden; jedenfalls nicht in den Akten, die zur Einsicht im Widerspruchsverfahren und im verwaltungsgerichtlichen Verfahren der Klägerin bzw. deren Prozessbevollmächtigten zur Verfügung gestanden hätten.

69

Die im Juli und Oktober 2017 mit der Klägerin „geführten Gespräche“ im Schulamt würden nicht den gesetzlichen Anforderungen genügen; insbesondere sei weder ein Präventionsverfahren noch ein Verfahren des BEM ordnungsgemäß eingeleitet worden und mit einer konkretisierten Datenschutzerklärung verbunden gewesen. Die Klägerin habe sich lediglich unter Druck gesetzt gefühlt, in die „mobile Reserve“ zu gehen oder die Schule zu wechseln, an der sie seit 20 Jahren beschäftigt gewesen sei. Die Klägerin habe zudem ausdrücklich erklärt, dass mindestens die Hälfte der im Stundenplan vorgegebenen Fächer nicht deren Wunschfächer gewesen seien.

70

Ein behinderungsgerechter Einsatz der Klägerin liege nicht vor, da in der Vergangenheit pädagogische Probleme aufgetreten seien und die 7. Klassen daher im aktuellen Schuljahr neu nach sozialen Kriterien

aufgeteilt worden seien. Obwohl der Beklagte dies genau gewusst habe, hätte sie Schüler aus dieser Klasseneinteilung unterrichten sollen.

71

Die Feststellung im Widerspruchsbescheid, dass die Erkrankung der Klägerin „eine übermäßige Belastung für Kolleginnen und Kollegen sowie die zu unterrichtenden Schülerinnen und Schüler darstellen“ würde, setze sich mit den tragenden schwerbehindertenrechtlichen Fürsorge- und Förderungspflichten in eklatanten Widerspruch. Organisationsmängel bei dem Beklagten seien der Klägerin nicht zuzurechnen und würden den Beklagten, wie dieser meine, in keinem Falle entlasten.

72

Die Klägerin habe nicht nur gegenüber dem Beklagten, sondern auch gegenüber der Personalratsvorsitzenden, Frau ..., am 18. September 2017 schriftlich den Wunsch geäußert, der Personalrat möge beteiligt werden.

73

Zudem habe der Beklagte die inhaltlichen Mindestanforderungen nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (U.v. 19.3.2015 - 2 C 37.13) an die medizinische Begutachtung der Klägerin nicht beachtet.

74

Es werde vorsorglich bestritten, dass die Klägerin einerseits aus „amtsärztlicher Sicht derzeit nicht in der Lage ist, ihre Dienstpflichten als Lehrerin zu erfüllen“ und andererseits „eine Wiederherstellung der tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit in den nächsten sechs Monaten nicht in Aussicht gestellt werden“ könne. Zudem habe der Beklagte keine eigene Prüfung durchgeführt, ob die Klägerin in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes eingesetzt werden könne.

75

Entgegen der Feststellung im Gesundheitszeugnis sei die Klägerin nicht nach einem Jahr nachuntersucht worden, obwohl der Widerspruchsbescheid nach mehr als einem Jahr erlassen worden sei.

76

In dem Gesundheitszeugnis werde lediglich festgestellt, dass die Klägerin für anderweitige Verwendungsmöglichkeiten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes derzeit dienstunfähig sei, ohne jedoch die darauf basierenden Tatsachen für die medizinische Schlussfolgerung festzustellen.

77

Der Beklagte als Dienstherr habe in der Pflicht gestanden (BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37.13 -), die Suche nach einer der gesundheitlichen Situation der Klägerin Rechnung tragenden Verwendung im gesamten Geschäftsbereich der Beklagten ordnungsgemäß und zielführend zu gestalten. Der Beklagte habe diese Obliegenheit nicht gesehen und dieser daher auch nicht Rechnung getragen.

78

Das amtsärztliche Gutachten stelle weder die notwendigen medizinischen Feststellungen zum Sachverhalt dar noch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit der Klägerin, ihren dienstlichen Anforderungen zu genügen.

79

Es hätte zumindest eine zusätzliche fachpsychiatrische Untersuchung und Begutachtung durchgeführt werden müssen. Das Gesundheitszeugnis vom 9. November 2017 treffe hierzu keine Feststellungen, und Befunderhebungen würden zur Gänze fehlen. Der Beklagte habe die Entscheidung des Amtsarztes lediglich übernommen.

80

Die von dem Beklagten vorzunehmende Beteiligung des Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung scheine nicht erfolgt zu sein, da sich zum Zeitpunkt der Akteneinsicht diesbezüglich keine Unterlagen in den Akten befunden hätten. Im Widerspruchsbescheid sei ohne Zeitangaben lediglich ausgeführt worden, dass die Vertrauensperson über die Ruhestandsversetzung informiert worden sei. Der Beklagte verkenne auch, dass eine stufenweise Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX indes andere Zwecke als den habe, das Beschäftigungsverhältnis für den Beamten zu erhalten.

81

Der Beklagte habe verkannt, dass es sich bei der Dienstunfähigkeit um einen unbestimmten Rechtsbegriff handle, der der uneingeschränkten Nachprüfung der Verwaltungsgerichte unterliege (BVerwG, U.v. 30.8.2012 - 2 C 82.10 - und U.v. 27.3.2014 - 2 C 50.11 -). Ein im Zuruhesetzungsverfahren verwendetes (amts-)ärztliches Gutachten dürfe sich daher nicht darauf beschränken, nur ein Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Es müsse auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für die Behörde unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die Entscheidung über die Zuruhesetzung erforderlich sei. Danach müsse das Gutachten sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, das heiße, die in Bezug auf den Beamten erhobenen Befunde, darstellen als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, seinen dienstlichen Anforderungen weiter zu genügen (BVerwG, U.v. 30.10.2013 - 2 C 16.12 - und B.v. 13.3.2014 - 2 B 49.12 - juris Rn. 8 f.).

82

Der gesetzliche Vorrang der weiteren Dienstleistung vor der Frühpensionierung werde durch den Beklagten verkannt (BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37.13 -). Der Gesetzgeber habe dem Dienstherrn die Verpflichtung auferlegt, für dienstunfähige Beamte nach anderweitigen, ihnen gesundheitlich möglichen und zumutbaren Verwendungen zu suchen (BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37.13 - und U.v. 26.3.2009 - 2 C 73.08 -). Dies habe der Beklagte jedoch nicht veranlasst.

83

Der Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 16. August 2019. Die Regierung ... sei gemäß Art. 71 Abs. 1 Satz 1, Art. 18 Abs. 1 Satz 2 BayBG zuständig. Die Zuständigkeit über die Entscheidung des Widerspruchs ergebe sich aus § 73 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 VwGO und § 54 Abs. 3 BeamtStG.

84

Der örtliche Personalrat sei bei der Vorbereitung zum BEM und bei den angesetzten Gesprächen auf Wunsch der Klägerin involviert gewesen. Trotz ausdrücklichen Hinweises im Regierungsschreiben vom 21. November 2017 sei kein Antrag auf Beteiligung des Personalrats gestellt worden.

85

Die medizinische Untersuchungsstelle habe eine ergänzende Stellungnahme vom 15. Februar 2018 abgegeben und damit alle Unklarheiten ausgeräumt. Hierüber sei die Klägerin bereits in dem Bescheid vom 4. April 2018 unterrichtet worden.

86

Der Klägerin sei am 15. Dezember 2016 ein BEM-Gespräch von der Schulleitung in ... angeboten worden. Aufgrund fortgeschriebener Krankschreibungen sei ein Termin nicht zustande gekommen. Am 17. Februar 2017 sei die Klägerin von der Schulleitung erneut auf die Möglichkeit eines BEM-Gesprächs hingewiesen worden, wobei der Ehemann der Klägerin auf einen längeren stationären Klinikaufenthalt der Klägerin hingewiesen habe, der ein BEM-Gespräch ausschließe. Auf ein weiteres Angebot vom 3. Juni 2017 hin sei ein BEM-Gespräch am 3. Juli 2017 zusammen mit der Schwerbehindertenbeauftragten, dem Staatlichen Schulamt und der Schulleitung durchgeführt worden. Demnach sei der Klägerin mehrfach ein BEM-Gespräch unter Verwendung eines amtlichen Formulars angeboten worden. Die Klägerin habe am 3. Juni 2017 die Unterschrift unter ein Formular geleistet.

87

Bei dem Gespräch am 3. Juli 2017 sei versucht worden den Vorstellungen der Klägerin hinsichtlich ihres Einsatzes im Sinne einer präventiven Maßnahme (kleine Gruppe, keine Klassenführung, nur in der 5. und 6. Klasse, nur bestimmte Fächer) zu entsprechen. Es sei klargemacht worden, dass dies an einer kleinen Schule, wie der Mittelschule ..., sehr schwierig umzusetzen sei. Die Aussage „keine Stunden mehr in ...“ sei dabei nach Rücksprache mit dem Schulamt mit Sicherheit nicht gefallen. Seitens des Staatlichen Schulamtes sei der Vorschlag gemacht worden, die Klägerin an eine andere Schule zu versetzen. Des Weiteren sei der Klägerin das Angebot unterbreitet worden, in die mobile Reserve zu wechseln. Hierfür sei der Klägerin eine angemessene Frist als Bedenkzeit eingeräumt worden.

88

Die Klägerin besitze im Gegensatz zum Klassenleiter der 6. Jahrgangsstufe nicht die nachweisbare Qualifikation DAZ. Es werde nicht bestritten, dass sich die Klägerin in die Materie eingearbeitet habe. Trotz

der fehlenden Qualifikation seien ihr Stunden mit einer Gruppe von nur acht Schülern mit Migrationshintergrund gegeben worden, in welchen es vor allem auch um den Spracherwerb gegangen sei. In Bezug auf die erzieherische Situation in dieser Kleingruppe sei festzustellen, dass die die Schüler zuvor unterrichtende Lehrkraft, welche die Klägerin in ihrem kurzen Einsatz ersetzte, mit der Gruppe gut zurechtgekommen sei. Im Hinblick auf die Gruppenzusammensetzung sei der Klägerin gemäß den Angaben des Schulamtes am 11. Oktober 2017 die Veränderung der Gruppe in ihrer Zusammensetzung angeboten worden, was nach Versicherung der Schulleitung jederzeit möglich gewesen wäre. Die Klägerin habe jedoch das Angebot nicht angenommen bzw. den Dienst wegen fortdauernder Dienstunfähigkeit weiterhin nicht angetreten. Alternativvorschläge, welche Berücksichtigung hätten finden können, habe die Klägerin bei diesem Gespräch allerdings nicht gemacht.

89

Hinsichtlich des Schreibens an das Integrationsamt (Inklusionsamt) sei zutreffend, dass die Klägerin im Schuljahr 2016/2017 nicht in der mobilen Reserve gewesen sei und sich bereits seit dem 15. September 1997 im Schuldienst befinde.

90

Bezugnehmend auf die Einlassungen hinsichtlich Leistungen zur Teilhabe und begleitende Hilfen wurde ausgeführt, dass der Klägerin eine nach ihren Vorgaben entwickelte Unterrichtstätigkeit für das Schuljahr 2017/2018 angeboten worden sei. Der Klägerin sei mehrmals Unterstützung durch Kollegen sowohl in Einzelgesprächen, wie auch in einer Lehrerkonferenz angeboten worden. Zudem habe die für die Klägerin zuständige Schulleiterin am 5. April 2017, um 15:00 Uhr ein Gespräch mit dem Inklusionsamt bezüglich der Klägerin geführt, so dass auch dieser Vorwurf widerlegt werden könne. Da die Klägerin verbeamtet sei, würden weitere Rehabilitationsträger (z.B. deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit), welche hier hätten unterstützen können, entfallen.

91

In der Tat sei in der Checkliste zum Präventionsverfahren vom 20. Februar 2017 angekreuzt worden, dass ein BEM-Gespräch durchgeführt werden solle. Da die Klägerin aber zu diesem Zeitpunkt gesundheitlich nicht dazu in der Lage gewesen sei, sei ein BEM-Gespräch erst im Juli durchgeführt worden. Hierzu finde sich auch ein neues Formular.

92

Zu den Ausführungen im Hinblick auf den Einsatz der Klägerin im Sportunterricht und zur Übernahme eines mobilen Einsatzes könne die Regierung ... leider keine Angaben machen, da der damalige Schulleiter zwischenzeitlich verstorben sei.

93

Eine anderweitige Verwendung sei gemäß dem amtsärztlichen Gesundheitszeugnis vom 9. November 2017 nicht möglich, wobei auf die dortigen Ausführungen verwiesen werde.

94

Abschließend wurde darauf hingewiesen, dass der Medizinischen Untersuchungsstelle konkrete Fragen gestellt worden seien und dieser aktuelle Befunde der Klägerin vorgelegen hätten. Die Entscheidung über die Versetzung sei unter Abwägung aller vorliegenden Aspekte von der Regierung ... getroffen worden.

95

Hierauf erwiderte der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin mit Schreiben vom 15. November 2019, dass es nicht ausreiche, wenn der Klägerin am 15. Dezember 2016, 17. Februar 2017 und 3. Juni 2017 ein BEM-Gespräch von der Schulleitung angeboten worden sei. Auch entlaste die fortdauernde Erkrankung der Klägerin die Beklagte nicht von ihrer gesetzlichen Initiativlast nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

96

Wegen Fehlens eines Datenschutzhinweises im Zusammenhang mit der Einleitung des BEM-Verfahrens, seien die prozessual nicht wirksam in Bezug genommenen Anlagen prozessual nicht verwertungsfähig.

97

Der Amtsarzt habe schon nicht geprüft, ob die Klägerin in einer anderweitigen dienstlichen Verwendung leidens- bzw. behinderungsgerechten Einsatz finden habe können. Im Untersuchungstermin sei von einer

Ruhestandsversetzung überhaupt nicht die Rede gewesen. Demzufolge sei die Klägerin auch nicht gefragt worden, ob sie sich eine anderweitige Verwendung hätte vorstellen können.

98

Unter Bezugnahme auf eine Kopie der Stundenpläne aller Klassen wurde ausgeführt, dass der Klägerin das von ihr gewünschte Fach Deutsch als Zweitsprache nicht zugeteilt worden sei.

99

Ferner wurde bestritten, dass der Klägerin mehrmals Unterstützung durch Kollegen sowohl in Einzelgesprächen wie auch in einer Lehrerkonferenz angeboten worden sei. Zudem wurde bestritten, dass dies begleitende Hilfen gewesen seien.

100

Hierauf erwiderte der Beklagte mit Schreiben vom 20. März 2020, dass der Verpflichtung aus § 167 Abs. 2 SGB IX vollumfänglich entsprochen worden sei. Den damals geltenden Art. 15 und 16 Bayerisches Datenschutzgesetz sei ebenfalls entsprochen worden. Eine Informationspflicht nach Art. 13 und 14 DSGVO habe 2017 noch nicht bestanden.

101

Der Amtsarzt habe auch anderweitige Verwendungsmöglichkeiten geprüft.

102

Die Klägerin habe im Schuljahr 2017/2018 in der Zeit vom 12. September 2017 bis 18. September 2017 unterrichtet. Ab dem 19. September 2017 sei sie dienstunfähig erkrankt gewesen. In diesem Zeitraum habe die Klägerin ausschließlich sogenannte Inklusionsstunden, also Förderunterricht in Kleingruppen mit sechs Schülern, erteilt. Sie habe keine ganzen Klassen unterrichten müssen. In der ersten Schulwoche des Schuljahres 2017/2018 habe überhaupt kein Fachunterricht an der Schule stattgefunden, weshalb die Klägerin in dieser Zeit weder Sport noch Kunst unterrichtet habe.

103

In einem weiteren Schriftsatz vom 7. Juli 2020 führte der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin seinen bisherigen Vortrag vertiefend aus. Es wurde nochmals ausgeführt, dass der Beklagte seiner Suchverpflichtung nicht ausreichend nachgekommen sei und das amtsärztliche Gutachten Mängel habe. Zudem habe man der Klägerin das Fach Deutsch als Zweitsprache im Schuljahr 2017/2018 nicht zugeteilt.

104

Das Gericht hat mit Schreiben vom 17. Juni 2020 den anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin um Vorlage einer Schweigepflichtentbindung gebeten, die mit Schreiben vom 15. Juli 2020 vorgelegt wurde.

105

Daraufhin wurden durch die Medizinische Untersuchungsstelle der Regierung ...die dortigen Behördenakten aus den Jahren 2015 (Untersuchung vom 21. August 2015, ohne Aktenzeichen) und 2017 (Untersuchung vom 27. Oktober 2017; Az.: ...*) vorgelegt.

106

Der Beklagte führte in einem Schreiben vom 16. Juli 2020 ergänzend zu seinem bisherigen Vortrag aus, dass eine Nachuntersuchung der Klägerin entbehrlich gewesen sei, da zum Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheids - gerechnet von dem Erstellungszeitpunkt des Gesundheitszeugnisses am 9. November 2017 an - noch kein Jahr abgelaufen sei. Zudem habe die Klägerin durchgehend Dienstunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt.

107

Da in dem Gesundheitszeugnis vom 9. November 2017 festgestellt worden sei, dass anderweitige Verwendungsmöglichkeiten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen nicht bestünden, sei die Suche nach einer amtsangemessenen anderweitigen Verwendungsmöglichkeit obsolet gewesen.

108

Das amtsärztliche Gutachten weise mit Blick auf Art. 67 Abs. 1 BayBG keine Mängel auf.

109

Die von der Klägerin zu betreuende Kleingruppe sei zuvor von einer Lehrkraft betreut worden, die keine Probleme mit den Schülern gehabt habe. Der Beklagte habe sämtliche Wünsche der Klägerin und die in Gesprächen festgelegten Ergebnisse umgesetzt.

110

In der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 2020 beantragte der Bevollmächtigte der Klägerin, den Bescheid der Beklagten vom 4. April 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 7. November 2018 aufzuheben und dem Beklagten die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

111

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte und die beigezogenen Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

112

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der angefochtene Bescheid des Beklagten vom 4. April 2018 in Gestalt des Widerspruchbescheides vom 7. November 2018 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin daher nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

113

Gegenstand des Klageverfahrens ist lediglich die Ruhestandsversetzung der Klägerin, da der anwaltliche Bevollmächtigte der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 2020 von einer weiteren Verfolgung der zuvor anhängig gemachten Streitgegenstände (Feststellung der Rechtswidrigkeit des Einbehalts von Dienstbezügen und Schadensersatz wegen dem Unterbleiben eines BEM bzw. eines Präventionsverfahrens) abgesehen hat. Insoweit ist die Klage teilweise konkludent zurückgenommen worden.

114

Rechtsgrundlage für die streitgegenständliche Ruhestandsversetzungsverfügung ist § 26 Abs. 1 BeamStG i.V.m. Art. 66 Abs. 2 BayBG.

115

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG sind Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Hierzu bestimmt Art. 65 Abs. 1 BayBG, dass Beamtinnen und Beamte auch dann als dienstunfähig im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG angesehen werden können, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden.

116

Für die Rechtmäßigkeit der Ruhestandsversetzungsverfügung kommt es materiell-rechtlich auf die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung an (BVerwG, U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 10; U.v. 16.10.1997 - 2 C 7/97 - juris Rn. 16; BayVGH, B.v. 12.8.2005 - 3 B 98.1080 - juris Rn. 37).

117

Auf Grund des im konkreten Falles durchgeführten Widerspruchverfahrens ist dies der Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheides.

118

Gegen die Versetzung in den Ruhestand bestehen seitens der Kammer keine Bedenken hinsichtlich der formellen Rechtmäßigkeit.

119

Die Regierung ... ist zuständige Ausgangs- und Widerspruchsbehörde, § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. a ZustV-KM, Art. 71 Abs. 1 Satz 1 BayBG, § 54 Abs. 3 Satz 2 BeamStG, § 1 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung zur Durchführung

des § 54 Abs. 3 des Beamtenstatusgesetzes vom 1.10.1971 (GVBl. S. 365), Abschnitt 1 Nr. 2.1.5 Satz 2 VV-BeamtR, § 73 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 VwGO.

120

Unschädlich ist, dass sowohl der Bescheid vom 4. April 2018 als auch der Widerspruchsbescheid vom 7. November 2018 von derselben Person unterschrieben wurde (VG Düsseldorf, U.v. 26.10.2007 - 15 K 5384/05 - juris Rn. 28). Frau Leitende Regierungsdirektorin ... war weder ausgeschlossene Person i.S.d. Art. 20 BayVwVfG nach bestand ihr gegenüber eine Besorgnis der Befangenheit i.S.d. Art. 21 BayVwVfG. Entsprechendes wurde jedenfalls von dem anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin weder vorgetragen noch behauptet. Zudem gibt es im Verwaltungsverfahrensrecht keine der alleine für Richter geltenden Vorschrift des § 54 Abs. 2 VwGO vergleichbare Regelung, wonach ein Beamter wegen einer Vorbefassung am weiteren Verwaltungsverfahren nicht mehr mitwirken könne.

121

Gemäß Art. 66 Abs. 1 BayBG muss der Dienstherr schriftlich unter Angabe von Gründen mitteilen, dass die Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Diese Anhörung ist mit Schreiben vom 21. November 2017 erfolgt. Die Mitteilung wurde auch gemäß Art. 10 Satz 1 BayBG mittels Empfangsbekanntnis an den anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin zugestellt, woraufhin dieser mit Schreiben vom 20. Dezember 2017 innerhalb der Monatsfrist des Art. 66 Abs. 2 BayBG Einwendungen erhob.

122

Unschädlich ist insoweit, dass dem anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin ein zusätzliches Anschreiben übermittelt wurde, dem das Anhörungsschreiben sowie ein Hinweisblatt im Original für die Klägerin beigelegt waren, da eine Zustellung des Anhörungsschreibens an den anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin zwingend ist, Art. 8 Abs. 1 Satz 2 BayVwZVG.

123

Der Beklagte hat in seinem an die Klägerin persönlich adressierten Schreiben vom 21. November 2017 darauf hingewiesen, dass die Mitwirkung des Personalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten beantragt werden könne. Nach Aktenlage hat die Klägerin hiervon jedoch keinen Gebrauch gemacht. Den Anforderungen des Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, Satz 3 BayPVG, der auch ausdrücklich erwähnt wurde, wurde damit ausreichend Rechnung getragen.

124

Zudem wurde die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX beteiligt, da dieser ein Abdruck des Anhörungsschreibens vom 21. November 2017 und des Bescheides vom 4. April 2018 übermittelt wurde.

125

Da weder ein betriebliches Eingliederungsmanagement noch ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Ruhestandsversetzung sind (BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 47 ff.; BayVGh, U.v. 31.7.2015 - 3 ZB 12.1613 - juris Rn. 53; BVerwG, U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 46 ff.), kann letztendlich dahingestellt bleiben, inwiefern ein solches ordnungsgemäß durchgeführt wurde, insbesondere ob sämtliche in § 167 Abs. 1 SGB IX aufgeführten Stellen ordnungsgemäß beteiligt wurden.

126

Etwas anderes folgt auch nicht aus der zum maßgeblichen Zeitpunkt geltenden Nr. 3 der Teilhaberichtlinien (Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern, Bek. des Staatsministeriums der Finanzen vom 19.11.2012, Az. PE - P 1132 - 002 - 33 316/12, FMBl. S. 605), da diese nur die gesetzlichen Vorgaben nach § 167 SGB IX wiedergibt und näher ausführt und daher selbst keine weitergehenden Rechte als diese begründen kann (BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 49, zu der Vorgängerregelung des § 84 SGB IX).

127

Die Ruhestandsversetzung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden.

128

Die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 BeamtStG i.V.m. Art. 65 Abs. 1 BayBG liegen vor, da die Klägerin im für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung in

Folge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet hat und keine Aussicht bestand, dass sie innerhalb von sechs Monaten wieder voll dienstfähig wird.

129

Bei der Beurteilung der Frage, ob der Beamte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist, kommt der Behörde kein gerichtsfreier Beurteilungsspielraum zu. Vielmehr handelt es sich um die Auslegung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der gerichtlich voll überprüfbar ist. Der gerichtlichen Kontrolle unterliegt somit nicht nur, ob der Sachverhalt hinreichend sorgfältig ermittelt wurde, sondern auch, ob der ermittelte Sachverhalt die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit rechtfertigt. Aus diesem Grund sind die Feststellungen oder Schlussfolgerungen aus ärztlichen Gutachten vom Gericht - in den Grenzen der erforderlichen Sachkenntnis - nicht ungeprüft zu übernehmen, sondern selbstverantwortlich zu überprüfen und nachzuvollziehen (BVerwG, U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 17; BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 56).

130

Die Beurteilung der Dienstunfähigkeit erfordert eine anhand konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte zu treffende Prognose, dass der Beamte infolge seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten in Zukunft dauernd unfähig sein wird (BGH, U.v. 4.3.2015 - RiZ (R) 5/14 - juris Rn. 45; BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 57). Dauernde Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG ist dabei zu bejahen, wenn eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit aufgrund einer Erkrankung in absehbarer Zeit unwahrscheinlich ist, wobei dafür, was als dauernd anzusehen ist, die Bestimmungen des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamStG i.V.m. Art. 65 Abs. 1 BayBG mit heranzuziehen sind. Diese stellen eine ergänzende Regelung dar, mit deren Hilfe die Feststellung der Dienstunfähigkeit bei länger dauernden Erkrankungen im Einzelfall erleichtert werden kann. Es muss nicht mit Gewissheit feststehen, dass die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb von sechs weiteren Monaten unwahrscheinlich ist. Es reicht vielmehr aus, wenn im maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung mit hinreichender Sicherheit prognostiziert werden kann, dass der Beamte für einen Zeitraum von mindestens sechs weiteren Monaten dienstunfähig sein wird (BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 57).

131

Zur Beurteilung der Dienstfähigkeit müssen die gesundheitsbedingten Leistungsbeeinträchtigungen festgestellt und deren prognostische Entwicklung bewertet werden. Diese Beurteilungsvorgänge erfordern in aller Regel besondere medizinische Sachkunde, über die nur ein Arzt verfügt.

132

Die Notwendigkeit, einen Arzt hinzuzuziehen, bedeutet aber nicht, dass diesem die Entscheidungsverantwortung für die Beurteilung der Dienstfähigkeit übertragen werden darf. Vielmehr wird der Arzt als Sachverständiger tätig, auf dessen Hilfe der Dienstherr angewiesen ist, um die notwendigen Feststellungen treffen zu können. Der Dienstherr muss die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden (BVerwG, U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 18). In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der medizinischen Beurteilung eines Amtsarztes Vorrang gegenüber privatärztlichen Stellungnahmen eingeräumt werden kann, wenn der Amtsarzt über die entsprechende Sachkunde wie der Privatarzt verfügt und seine medizinische Beurteilung in sich stimmig und nachvollziehbar ist (BVerwGE, a.a.O., Rn. 20 m.w.N.).

133

Ein im Zuruhesetzungsverfahren verwendetes ärztliches Gutachten darf sich nicht darauf beschränken, nur ein Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Es muss auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe enthalten, soweit deren Kenntnis für den Dienstherrn unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (vgl. Art. 67 BayBG) für die Entscheidung über die Ruhestandsversetzung erforderlich ist. Ein Gutachten muss, um Grundlage für eine vorzeitige Ruhestandsversetzung sein zu können, daher die medizinischen Befunde und Schlussfolgerungen so plausibel und nachvollziehbar darlegen, dass der Dienstherr auf ihrer Grundlage entscheiden kann, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten seines Amtes dauernd unfähig ist. Aus diesem Grund muss das Gutachten sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, d.h. die in Bezug auf den Beamten erhobenen Befunde, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, seinen dienstlichen Anforderungen weiter zu genügen, enthalten. Zugleich muss das Gutachten dem

Beamten erlauben, sich mit den Feststellungen und Schlussfolgerungen des Arztes und der darauf beruhenden Entscheidung des Dienstherrn auseinanderzusetzen, um diese ggf. substantiiert angreifen zu können. Wie detailliert eine ärztliche Stellungnahme danach jeweils sein muss, kann dabei nicht abstrakt beantwortet werden, sondern richtet sich nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles (BVerwG, B.v. 20.1.2011 - 2 B 2/10 - juris Rn. 5; B.v. 13.3.2014 - 2 B 49/12 - juris Rn. 9; BayVGh, B.v. 30.11.2015 - 3 ZB 13.197 - juris Rn. 15).

134

Es muss darüber hinaus in medizinischer Hinsicht die erforderlichen tatsächlichen Grundlagen dafür nachvollziehbar darstellen, dass der Dienstherr entscheiden kann, ob der Beamte anderweitig auf einem sonstigen (ggf. auch wie beschaffenen) Dienstposten verwendbar ist (BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37/13 - juris Rn. 12; BayVGh, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 59).

135

Ausgehend von diesen Maßstäben war die Klägerin zum maßgeblichen Zeitpunkt dauerhaft dienstunfähig. Aufgrund ihres Gesundheitszustandes war sie nicht mehr imstande, ihr Amt im abstrakt-funktionellen Sinn wahrzunehmen. In Folge einer vollständigen Dienstunfähigkeit bestand keine Suchpflicht nach anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten.

136

Das Gutachten der Medizinischen Untersuchungsstelle der Regierung ... vom 9. November 2017 sowie die ergänzende Stellungnahme vom 15. Februar 2018, deren wesentlichen Aussagen für die Klägerin nachvollziehbar in dem Bescheid vom 4. April 2018 wiedergegeben wurden, sind zwar knapp gehalten, genügen aber den vorgenannten Anforderungen.

137

Der Amtsarzt kommt dort zu dem Ergebnis, dass die Klägerin derzeit nicht in der Lage sei, ihre Dienstpflichten als Lehrerin zu erfüllen und unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus dem psychiatrischen Fachgebiet leide, die sich auf die dienstliche Leistungsfähigkeit auswirken würden. Sie habe trotz ärztlicher und medikamentöser Behandlung keine ausreichende psychische Stabilität erreicht. Bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen sei es auch bei verbleibenden Kompetenzen nicht möglich, ein tragfähiges positives Leistungsbild zu erstellen. Eine Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit könne derzeit innerhalb der nächsten sechs Monate nicht in Aussicht gestellt werden. Es bestehe eine dauernde Unfähigkeit zur Erfüllung der Pflichten gemäß der bisherigen Tätigkeit in vollen Arbeitsumfang. Bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen bestehe derzeit auch keine begrenzte Dienstfähigkeit.

138

Aus ärztlicher Sicht bestehe bei der Klägerin auch für anderweitige Verwendungsmöglichkeiten in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes bei einem deutlich unterhalbschichtigen Leistungsvermögen Dienstunfähigkeit.

139

Das Gesundheitszeugnis enthält demnach sowohl eine Diagnose als auch die aus ärztlicher Sicht mit der Erkrankung der Klägerin verbundenen Auswirkungen auf deren Dienstfähigkeit. Es ist für die Beurteilung der Dienstfähigkeit der Klägerin allein auf den Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung abzustellen, an welchem zudem die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. Art. 65 Abs. 1 BayBG vorlagen, da die Klägerin bereits seit dem 19. September 2017 bis zum maßgeblichen Zeitpunkt des Widerspruchbescheides über 13 Monaten durchgehend erkrankt war, womit sich die Prognose des Amtsarztes vom 9. November 2017 und 15. Februar 2018, eine Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit könne innerhalb der nächsten sechs Monate nicht in Aussicht gestellt werden, eindrücklich bestätigt hat. Ohne dass dies entscheidungserheblich wäre, ist festzustellen, dass die Klägerin sogar nach wie vor dienstunfähig erkrankt ist.

140

Die Darstellungen des Amtsarztes sind auch vor dem Hintergrund der Krankheitsgeschichte der Klägerin und der daraus resultierenden Fehlzeiten der Klägerin nachvollziehbar.

141

Die Klägerin leidet seit Juni 2001 an einer psychischen Erkrankung, wegen der sie sich bereits seit 2003 in therapeutischer Behandlung befindet. Dabei handelt es sich um eine schwerwiegende psychische Erkrankung, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass sich die Klägerin bereits seit Jahren deswegen in Behandlung befindet und auch mehrere (stationäre) Klinikaufenthalte erforderlich waren.

142

Bereits im Jahr 2015 wurde die Klägerin amtsärztlich aufgrund längerer krankheitsbedingter Abwesenheiten, insbesondere in der Zeit vom 11. November 2014 bis 1. März 2015, am 21. August 2015 untersucht. Aufgrund chronifizierter Gesundheitsstörungen wurde eine begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt. Die Klägerin sei lediglich in der Lage 20 Wochenstunden Unterricht zu halten und Klassenleitungen sollten ihr nicht übertragen werden.

143

Trotz Umsetzung dieser Vorgaben durch den Beklagten traten bei der Klägerin in der Folgezeit erneut lang dauernde krankheitsbedingte Fehlzeiten (u.a. vom 30. November 2016 bis 25. Juni 2017 und durchgehend seit dem 19. September 2017) auf.

144

Demnach erkrankte die Klägerin trotz einer Reduktion der Unterrichtsstunden sowie der Beschränkung der von ihr zu unterrichtenden Fächer.

145

Im Rahmen der Wiedereingliederung ist man der Klägerin seitens des Beklagten erneut entgegengekommen und hat ihr nicht die Betreuung einer vollständigen Klasse, sondern lediglich einer Kleingruppe übertragen. Obwohl damit die beruflichen Anforderungen an die Klägerin weiter reduziert wurden, ist sie erneut seit dem 19. September 2017 erkrankt.

146

Diese zeitlichen Abläufe bestätigen, dass die Erkrankungen der Klägerin deren Dienstfähigkeit dauerhaft beeinträchtigt haben und tragen damit die von dem Amtsarzt gestellte Prognose, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten nicht wieder voll dienstfähig sein wird (BayVGH, U.v. 28.2.2018, U.v. 28.2.2018 - 3 B 16.1996 - juris Rn. 62).

147

Das amtsärztliche Gutachten vom 9. November 2017 leidet entgegen der Ansicht der Klägerin auch sonst an keinen Mängeln. Zwar verneint der Amtsarzt eine Dienstfähigkeit in absehbarer Zeit und empfiehlt eine Nachuntersuchung in frühestens zwölf Monaten. Insbesondere mit Blick auf Art. 65 Abs. 4 BayBG, der die Möglichkeit schafft, einen Beamten auf Antrag zu reaktivieren, ist dies jedoch nicht widersprüchlich. Die Feststellung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit hat nicht zwingend zur Folge, dass der Beamte tatsächlich dauerhaft bis zum Ruhestandseintritt keinen Dienst mehr verrichten kann.

148

Auch ergibt sich hieraus nicht, dass der Amtsarzt nur von einer momentanen Dienstunfähigkeit ausgeht. Eine dauerhafte Dienstunfähigkeit ist bereits dann anzunehmen, wenn eine Wiederherstellung nicht innerhalb von sechs Monaten zu erwarten ist. Dem steht eine Empfehlung zur Nachuntersuchung in frühestens zwölf Monaten ersichtlich nicht entgegen.

149

Weiter ist unschädlich, dass bis zum Erlass des Widerspruchbescheides keine Nachuntersuchung der Klägerin erfolgte. Zum einen handelte es sich lediglich um eine amtsärztliche Empfehlung, zum anderen war die Klägerin seit dem 19. September 2017 durchgehend erkrankt, so dass sich kein Anlass für eine Nachuntersuchung ergab.

150

Die Klägerin ist den amtsärztlichen Feststellungen auch nicht substantiiert entgegengetreten. Es liegen keine anderslautenden privatärztlichen Gutachten hinsichtlich ihrer (Teil-)Dienstfähigkeit zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung vor, die an der Einschätzung des Amtsarztes Zweifel aufkommen lassen könnten.

151

Weicht die medizinische Beurteilung des Amtsarztes hinsichtlich desselben Krankheitsbildes von der Beurteilung des behandelnden Privatarztes ab, so kommt der Beurteilung des Amtsarztes der Vorrang zu,

wenn keine begründeten Zweifel an der Sachkunde des Amtsarztes bestehen, die medizinische Beurteilung auf zutreffenden Tatsachengrundlagen beruht sowie in sich stimmig und nachvollziehbar ist. Wenn der Privatarzt seinen medizinischen Befund näher erläutert hat, so muss der Amtsarzt auf diese Erwägungen eingehen und nachvollziehbar darlegen, warum er ihnen nicht folgt (BVerwG, U.v. 11.10.2006 - 1 D 10/05 - juris Rn. 36 ff.). Dieser Vorrang hat seinen Grund in der Neutralität und Unabhängigkeit des Amtsarztes, der im Gegensatz zu einem Privatarzt, der womöglich bestrebt ist, das Vertrauen des Patienten zu ihm zu erhalten, seine Beurteilung von seiner Aufgabenstellung her unbefangen und unabhängig vornimmt und er dem Beamten und der Dienststelle gleichermaßen fernsteht. Gerade bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung kommt den Zeugnissen des Gesundheitsamtes eine besondere Bedeutung zu, da es einer besonderen Sorgfaltspflicht unterliegt und über speziellen Sachverstand hinsichtlich der Frage verfügt, ob und wann eine Gesundheitsstörung die Dienstunfähigkeit eines Beamten bewirkt (BVerwG, B.v. 20.1.1976 - I DB 16.75 - BeckRS 1976, 31328517; VG Augsburg, U.v. 12.3.2009 - Au 2 K 08.1222 - juris Rn. 26).

152

An der Sachkunde des Amtsarztes bestehen keine Zweifel. Wie bereits dargelegt, ist die medizinische Beurteilung, insbesondere mit Blick auf die häufigen Fehlzeiten, auch nachvollziehbar und in sich stimmig. Ebenso ist nicht ersichtlich, dass der Amtsarzt unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt hätte. Die Klägerin hat auch keine ärztlichen Atteste oder Gutachten vorgelegt, die zumindest eine Teildienstfähigkeit zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung näher erläuterten, sodass der Amtsarzt auf diese Erwägungen hätte eingehen müssen.

153

Insbesondere stehen die von dem Amtsarzt gewürdigten Gutachten von Frau Dipl.-Psych. ... vom 6. Oktober 2017 und Frau Dr. med. ..., Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 27. September 2017 den Einschätzungen des Amtsarztes nicht entgegen. Der Amtsarzt hat ausweislich des Gutachtens vom 9. November 2017 und der ergänzenden Stellungnahme vom 15. Februar 2018 die Ausführungen ebenso berücksichtigt, wie die Ausführungen in dem Gesundheitszeugnis vom 21. August 2015.

154

Die beiden privatärztlichen Gutachten stellen übereinstimmend als Diagnose eine rezidivierende depressive Störung fest. Der Amtsarzt selbst nennt weder in seinem Gutachten vom 9. November 2017 noch in der ergänzenden Stellungnahme vom 15. Februar 2018 eine konkrete Diagnose. Dies ist jedoch nicht erforderlich gewesen, da die Angabe, dass bei der Klägerin gesundheitliche Beeinträchtigungen aus dem psychiatrischen Fachgebiet bestünden, mit Blick auf Art. 67 Abs. 1 BayBG ausreichend waren und nach Abschnitt 8 Nr. 1.4.2.5 erster Spiegelstrich Satz 2 VV-BeamtR die Diagnose selbst ausdrücklich nicht genannt werden soll, zumal der Amtsarzt auch auf das Gesundheitszeugnis vom 21. August 2015 Bezug nahm und damit die dort getroffenen Feststellungen übernahm.

155

Entgegen den beiden privatärztlichen Gutachten, die bei einer Veränderung der Aufgabenbereiche der Klägerin (Unterricht im Tandem, bei dem die Klägerin mit einem anderen Kollegen in einer Klasse mit wechselnden Sozialformen und Gruppenarbeiten und die Verantwortung teilen kann) eine Rückkehr an den Arbeitsplatz für möglich erachten, hat der Amtsarzt aus Sicht der Kammer nachvollziehbar dargelegt, dass dies vorliegend nicht der Fall ist.

156

Dem anwaltlichen Bevollmächtigten der Klägerin ist zwar zuzugestehen, dass der Amtsarzt dies weder in seinem Gutachten vom 9. November 2017 noch in der ergänzenden Stellungnahme vom 15. Februar 2018 explizit aufgreift, jedoch führte der Amtsarzt auf ausdrückliche Nachfrage des Beklagten aus, dass er die beiden Gutachten berücksichtigt hat.

157

Die Einschätzung des Amtsarztes, die Klägerin sei dienstunfähig erkrankt ist, ist aus Sicht der Kammer im Ergebnis und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des konkreten Einzelfalles nicht zu beanstanden. Maßgeblich hierfür ist, dass die Klägerin in der Zeit vom 30. November 2016 bis zum 25. Juni 2017 und danach seit dem 19. September 2017 durchgehend dienstunfähig erkrankt war. Damit lag bereits zum Zeitpunkt der ersten Untersuchung durch den Amtsarzt am 27. Oktober 2017 eine Erkrankung von mehr als drei Monaten innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten vor. Im Zeitpunkt der ergänzenden

Stellungnahme vom 15. Februar 2018 war die Klägerin bereits fast fünf Monate durchgehend erkrankt. Demnach hat sich die Prognoseentscheidung des Amtsarztes bereits zu diesem Zeitpunkt bestätigt. Mit Blick auf den maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung und dem Vorliegen einer Erkrankung von mehr als 13 Monaten hat die amtsärztliche Prognose eine weitere Bestätigung erfahren.

158

Hinzu kommt im Falle der Klägerin, dass sie eine beabsichtigte Wiedereingliederung nach wenigen Tagen abbrechen musste. Diesbezüglich ist aus Sicht der Kammer zu berücksichtigen, dass man der Klägerin lediglich eine Kleingruppe mit acht Schülern zur Betreuung zuteilte. Auch wenn es sich um problematische Kinder gehandelt haben sollte, worauf es letztlich jedoch nicht ankommt, da ein Lehrer in der Lage sein muss die ihm anvertraute Klasse ordnungsgemäß zu betreuen, so belegt dies aus Sicht der Kammer deutlich, dass die Klägerin außerstande ist, ihrer Tätigkeit als Lehrerin nachzugehen und sie deshalb dienstunfähig ist. Für die Kammer steht daher fest, dass die Klägerin auch aufgrund ihrer bisherigen erheblichen Fehlzeiten und des gescheiterten Wiedereingliederungsversuchs keinerlei „Restleistungsvermögen“ im Sinne einer wenigstens noch teilweise vorhandenen Leistungsfähigkeit besaß (BayVGh, B.v. 4.10.2019 - 3 ZB 18.1132 - juris Rn. 14).

159

In diesem Zusammenhang ist auch die Einschätzung von Frau Dipl.-Psych. ... vom 6. Oktober 2017, wonach eine moderate Reduktion der Unterrichtspflichtzeit der Klägerin deren gesundheitliche Situation verbessert habe, kritisch zu hinterfragen. Denn die Klägerin ist bereits seit dem Jahr 2015 nur noch teildienstfähig, und man hat auf Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens vom 24. August 2015 ihre Unterrichtsstunden auf 20 Stunden pro Woche reduziert und Klassenleitungen ausgeschlossen. Zudem hat der Beklagte die von der Klägerin zu unterrichtenden Fächer bereits zuvor eingeschränkt. Trotzdem erkrankte die Klägerin in der Zeit vom 3. Juni 2016 bis 1. Juli 2016, 30. November 2016 bis 25. Juni 2017, wobei in diesem Zeitraum auch ein stationärer Aufenthalt in einer Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik in der Zeit vom 8. Februar bis 23. März 2017 erforderlich war, und durchgehend seit dem 19. September 2017. Demnach ist es nicht zutreffend, dass sich die gesundheitliche Situation der Klägerin durch die zuvor beschriebenen Maßnahmen verbessert hat. Warum ein Tandemunterricht eine (Teil-)Dienstfähigkeit der Klägerin begründen könne, wurde zudem nicht näher erläutert.

160

Auch in der ärztlichen Bescheinigung vom 27. September 2017 von Frau Dr. med. ... wird ein Unterricht im Tandem zwar als besonders geeignet gehalten, jedoch setzt sich die Ärztin nicht mit der Frage auseinander, inwieweit die Klägerin bei Umsetzung dieser Maßnahme noch als (teil) dienstfähig angesehen werden könne.

161

Auch aufgrund dieser Umstände ist es für die Kammer nicht zu beanstanden, dass der Amtsarzt von einer dauerhaften Dienstunfähigkeit der Klägerin ausging und sich nicht näher mit der Möglichkeit eines Tandemunterrichts auseinandersetzte.

162

Eine Verletzung der Suchpflicht hinsichtlich eines für die Klägerin geeigneten Dienstpostens liegt ebenfalls nicht vor.

163

Von der Versetzung in den Ruhestand soll nach dem Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung“ nach § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG (in der zum maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung geltenden Fassung vom 17.6.2008) abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung gemäß § 26 Abs. 2 bzw. Abs. 3 BeamtStG möglich ist bzw. wenn der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (sog. begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 Abs. 1 BeamtStG). Für danach noch mögliche Verwendungen besteht eine gesetzliche Suchpflicht des Dienstherrn. Für die Annahme der 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 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 gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG voraus, dass

bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für ihn geeignet ist (BVerwG, U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 12 ff.; U.v. 26.3.2009 - 2 C 73.08 - juris Rn. 14; BayVGh, B.v. 30.1.2019 - 6 ZB 18.2184 - juris Rn. 18).

164

Die Übertragung eines anderen Amtes bzw. einer geringerwertigen Beschäftigung setzt voraus, dass der Beamte den hierfür geltenden gesundheitlichen Anforderungen gewachsen sein muss. Scheidet jegliche Weiterverwendung des Beamten aus gesundheitlichen Gründen aus, so entfällt auch die gesetzliche Suchpflicht (BVerwG, U.v. 16.11.2017 - 2 A 5/16 - juris; U.v. 5.6.2014 - 2 C 22/13 - juris Rn. 26 f.; BayVGh, B. v. 27.1.2017 - 3 CS 16.2156 - juris).

165

Der Beklagte ist vorliegend zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin auf Grund ihrer zum maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung fortbestehenden Erkrankungen auch nicht anderweitig eingesetzt werden konnte. Dies ergibt sich aus der eindeutigen amtsärztlichen Beurteilung vom 9. November 2017 zur vollständigen Dienstunfähigkeit der Klägerin, deren Richtigkeit durch die beiden zum Zeitpunkt der Gutachtenserstellung vorliegenden privatärztlichen Atteste nicht in Zweifel gezogen wird und durch die erneute langandauernde Erkrankung der Klägerin ab dem 19. September 2017 bestätigt wurde.

166

Die Suchpflicht des Beklagten ist daher aufgrund der Besonderheiten des konkreten Einzelfalles entfallen, da die Klägerin aufgrund ihrer Dienstunfähigkeit nicht mit einem anderen Dienstposten betraut werden konnte. Folglich musste sich weder der Amtsarzt näher mit der Aussage des amtsärztlichen Gutachtens vom 24. August 2015 auseinandersetzen, dass die Klägerin im administrativen Bereich eingesetzt werden könne, noch der Beklagte nach für die Klägerin geeignete Stellen im Innendienst suchen.

167

Die Klage war daher abzuweisen.

168

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 154 Abs. 1, 155 Abs. 2 VwGO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit aus § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

169

Die Berufung war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 124a Abs. 1 VwGO nicht vorliegen.