

**Titel:**

**Vorzeitige Versetzung eines der Deutschen Bahn zugewiesenen Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit**

**Normenkette:**

BBG § 44, § 47

**Leitsätze:**

1. Mangels spezieller Regelungen für die der Deutschen Bahn zugewiesenen Beamten richtet sich die Rechtmäßigkeit der Versetzung in den Ruhestand nach den beamtenrechtlichen Regelungen. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)
2. Maßstab für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit ist nicht das von dem Beamten zuletzt wahrgenommene Amt im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten), sondern das Amt im abstrakt-funktionellen Sinn. Es umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen der Beamte amts gemessen 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. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)
3. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist derjenige der letzten Verwaltungsentscheidung, danach eingetretene wesentliche Veränderungen sind nicht zu berücksichtigen. Jeweils bis zum Zeitpunkt seiner Entscheidung eingetretene Entwicklungen muss und kann der Dienstherr berücksichtigen, unabhängig davon, ob dies der Ausgangsbescheid oder der Widerspruchsbescheid ist. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
4. Für eine vorausschauende Suche nach freiwerdenden und/oder neu zu besetzenden Dienstposten durch den Dienstherrn ist ein Zeitraum von sechs Monaten angemessen. Nicht erforderlich ist dagegen, dass der Dienstherr personelle oder organisatorische Änderungen vornimmt, um eine Weiterverwendung des dienstunfähigen Beamten zu ermöglichen. (Rn. 40) (redaktioneller Leitsatz)
5. In welcher Form der Dienstherr der Suchpflicht nachkommt, bleibt seiner Organisationsgewalt überlassen. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)
6. Anders als im Regelfall ist der Dienstherr bei der Suche nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit für einen schwerbehinderten Beamten unter Beachtung von Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten verpflichtet, aktiv für Bedingungen zu sorgen, d.h. beispielsweise den Arbeitsplatz behindertengerecht auszugestalten, um ihm nach Möglichkeit trotz behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen das Verbleiben im aktiven Dienst zu ermöglichen. Dies erfordert regelmäßig mehr als die bloße Suche nach freien oder in absehbarer Zeit besetzbaren Dienstposten. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Bundesbeamtenrecht, (Vorzeitige) Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit, Keine Verletzung der Suchverpflichtung bzgl. einer anderen Verwendbarkeit, formelle Aspekte einer Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit

**Tenor**

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

**Tatbestand**

1

Der Kläger wendet sich gegen seine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

2

Der 1958 geborene Kläger stand als Bundesbeamter im Amt eines Hauptlokomotivführers (BesGr A 8) im Dienst der früheren Bundesbahn. Er war der DB C. AG zugewiesen und dort bis 2015 als Hauptlokomotivführer tätig. Danach war u.a. im Buchfahrplanbüro eingesetzt.

### 3

Bereits seit 2004 war der Kläger häufig erkrankt. Auf Grund einer 2009 und 2017 (138 Krankheitstage) jeweils angeordneten Attestpflicht erfolgten zahlreiche Begutachtungen durch den Ärztlichen Dienst der Beklagten (vgl. Bl. V1-4 ff. Behördenakte, im Folgenden: BA).

### 4

Seit 14. Januar 2019 ist der Kläger als Schwerbehinderter mit einem Grad der Behinderung von 50 anerkannt (vgl. Bl. V11-1 BA).

### 5

Nachdem der Kläger vom 16. Juli 2018 bis 8. November 2018 sowie vom 19. November 2018 bis 22. März 2019 erneut arbeitsunfähig erkrankt war und im Mai 2019 ein operativer Eingriff samt Krankenhausaufenthalt stattfand, beauftragte die Beklagte den Ärztlichen Dienst zuletzt am 17. Juli 2019 mit der Begutachtung des Klägers zwecks Feststellung der Dienstfähigkeit (vgl. Bl. V5-105 ff. BA).

### 6

Mit ärztlichem Gutachten vom 23. Juli 2019 stellte der beauftragte Arzt fest, der Kläger sei in der zuletzt ausgeübten Tätigkeit als Triebfahrzeugführer untauglich (vgl. Bl. V5-111 ff. BA). Aussicht auf Wiederherstellung der vollen tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate bestehe nicht und sei auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt wahrscheinlich. Eine Rehabilitationsmaßnahme habe bereits stattgefunden. Eine Nachuntersuchung werde nicht empfohlen und sei wegen des Krankheitsbildes entbehrlich. Der Beamte sei jedoch aus medizinischer Sicht weiterhin mit Einschränkungen dienstfähig und könne in anderen Tätigkeiten eingesetzt werden; zu dem festgestellten positiven und negativen Leistungsbild vgl. Bl. V5-112 ff. BA. Im Übrigen werde auf das Gutachten vom 18. Februar 2019 verwiesen, in dem festgestellt worden sei, dass der Kläger unter den Folgen eines sehr großen Herzinfarkts am 16. August 2018 mit hochgradig eingeschränkter Herzauswurfleistung leide, aber mit Einschränkungen eine Tätigkeit ohne körperliche Anstrengungen und ohne Schicht- oder Betriebsdienst aufnehmen könne.

### 7

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) wurde am 29. August 2019 mit dem Ergebnis der Einleitung der Zuruhesetzung abgeschlossen (vgl. Bl. V10-71 BA).

### 8

Mit Schreiben vom 3. September 2019 teilte der Kläger der personalverwaltenden Stelle mit, einem Wohnungswechsel zuzustimmen, sodass deutschlandweit nach einer geeigneten Stelle für ihn gesucht werden könne (vgl. Bl. V10-37 f. BA). Mit ärztlichem Gutachten vom 24. September 2019 änderte der begutachtende Arzt das Leistungsprofil des Klägers entsprechend ab (vgl. Bl. V10-42 BA).

### 9

Am 22. November 2019 fand mit dem Kläger ein Personalgespräch statt (vgl. Bl. V10-58 BA).

### 10

Mit Schreiben vom 22. November 2019 beantragte die personalführende Stelle die Versetzung des Klägers in den Ruhestand (vgl. Bl. V10-48 BA mit weiteren Anlagen auf Bl. V10-49 bis V10-79 BA).

### 11

Mit Email vom 7. Februar 2020 bat die Beklagte die obersten Bundesbehörden um Prüfung einer anderweitigen Verwendung des Klägers sowie alternativer Verwendungsmöglichkeiten (vgl. Bl. V10-84 BA).

### 12

Ausweislich des Vermerks der Beklagten vom 22. Juni 2020 gaben 36 Bundesbehörden, teilweise nach ausdrücklicher Nachfrage, die Rückmeldung, dass aktuell kein geeigneter Arbeitsplatz für den Kläger zur Verfügung stehe (vgl. Bl. V10-83 BA). Mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Bundesamt für Güterverkehr, dem Bundesamt für Justiz, der Zentralstelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich sowie dem Bundeskriminalamt fand, nachdem deren oberste Dienstbehörde generell Bedarf angemeldet hatte, weiterer schriftlicher Austausch zu einer Verwendungsmöglichkeit des Klägers statt (vgl. V10-172 ff.

BA). Die Beklagte bot jeweils an, die Personalakte des Klägers zu übersenden und mit dem Kläger bezüglich offener Stellen einen Vorstellungstermin zu vereinbaren. Auf die konkrete Nachfrage des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, ob der Kläger u.a. über ein hohes Maß an Belastbarkeit, insbesondere auch ausgeprägter Stressresistenz verfüge, teilte der begutachtende Arzt der Beklagten mit Schreiben vom 15. Mai 2020 ergänzend mit, dass beim Kläger bei zwei durchgeführten psychologischen Entwicklungsuntersuchungen im September 2015 und im Januar 2016 Konzentrationsfähigkeit, Daueraufmerksamkeit, Fähigkeit zur Aufmerksamkeitsteilung, Reaktionsleistung unter Monotoniebedingungen, Vigilanz, geistige Flexibilität sowie Merkfähigkeit bzw. Gedächtnis getestet worden seien. Es seien dabei nicht durchwegs ausreichende Ergebnisse erzielt worden. Im Hinblick auf die schwere körperliche Erkrankung sei die Belastbarkeit des Klägers zweifellos deutlich eingeschränkt. Eine ausgeprägte Stressresistenz könne er dem Beamten mit dem Hintergrund der schweren körperlichen Erkrankung nicht attestieren. Die Beklagte teilte dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge darüber hinaus mit, dass der geforderte Laufbahnwechsel in die Laufbahn des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes wohl erst mit Beginn des vom Beamten intendierten Termins der Zuruhesetzung abgeschlossen wäre, woraufhin das Bundesamt von einem Vorstellungsgespräch mit dem Kläger absah. Das Bundesamt für Güterverkehr teilte der Beklagten mit Email vom 18. Mai 2020 mit, dass die vakanten Dienstposten eine hohe Belastbarkeit und Stressresistenz voraussetzen würden, sodass eine Verwendung des Klägers auf einem dieser Dienstposten nach nunmehr erfolgter Konkretisierung nicht mehr realisiert werden könne. Gleiches teilte das Bundeskriminalamt mit Email vom 27. Mai 2020 mit. Auch die anderen interessierten Dienststellen teilten mit, keine Verwendung für den Kläger zu haben.

### 13

Mit Schreiben vom 24. Juni 2020 kündigte die Beklagte gegenüber dem Kläger an, ihn auf Grund des Gutachtens des Ärztlichen Dienstes vom 24. September 2019 und der bei ihm festgestellten gesundheitlichen Einschränkungen mit Ablauf des 31. August 2020 in den Ruhestand versetzen zu wollen (vgl. Bl. V10-216 BA), Einwendungen gegen die beabsichtigte Zuruhesetzung könnten binnen eines Monats erhoben werden.

### 14

Über seinen Bevollmächtigten ließ der Kläger mit Schreiben vom 21. Juli 2020 Einwendungen gegen die Zuruhesetzung erheben. Die Beklagte habe die anderweitige Verwendung des Klägers, z.B. als Disponent, vorsätzlich oder fahrlässig vereitelt, so dass es widersprüchlich wäre, ihn nunmehr wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen (vgl. Bl. V10-244 BA).

### 15

Mit Schreiben vom 30. Juli 2020 teilte die Besondere Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Beklagten auf deren Anfrage mit, die Zuruhesetzung zur Kenntnis zu nehmen (vgl. Bl. V10-235 BA).

### 16

Mit Schreiben vom 6. August 2020 erklärte der Besondere Personalrat der Beklagten das Einverständnis zur Zuruhesetzung des Klägers (vgl. Bl. V10-237 BA).

### 17

Mit Schreiben vom 11. August 2020 wies die Beklagte die Einwendungen des Klägers zurück. Nach einer psychologischen Begutachtung vom 13. Juli 2018 sei ein Einsatz des Klägers als Disponent für vorstellbar erklärt worden, ein Arbeitsversuch des Klägers habe jedoch wegen des im August 2018 erlittenen Herzinfarkts nicht durchgeführt werden können (vgl. Bl. V10-247 BA). Nachdem sich der Kläger Ende März 2019 wieder gesund gemeldet habe, sei über ein Jahr noch einmal intensiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht worden.

### 18

Mit Schreiben vom 14. August 2020 versetzte die Beklagte den Kläger wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 31. August 2020 in den Ruhestand (vgl. Bl. V10-238 BA).

### 19

Den gegen die Zuruhesetzung eingereichten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 2. November 2020, zugestellt am 10. November 2020, zurück.

### 20

Mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 7. Dezember 2020 ließ der Kläger hiergegen Klage erheben. Zwischen den Beteiligten sei unstrittig, dass der Kläger sein Amt als Hauptlokomotivführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben könne. Die Beklagte sei jedoch ihrer Pflicht zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung nicht in ausreichendem Umfang nachgekommen. In den Akten fänden sich insbesondere keine Hinweise, dass die Beklagte „konkrete, auch dialogische Bemühungen“ angestellt habe, auch sei nichts zu den Bemühungen der Beklagten enthalten, beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge oder beim Bundeskriminalamt eine Beschäftigung für den Kläger zu finden. Nach deren Nachfrage, ob der Kläger damit einverstanden sei, dass die Beklagte die Bewerbungsunterlagen an diese Behörden sende, habe die Beklagte offenbar nichts mehr unternommen und dem Kläger keine weitere Nachricht diesbezüglich zukommen lassen. Der Kläger beantragt,

Der Bescheid des Bundeseisenbahnvermögens vom 11. August 2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. November 2020 wird aufgehoben.

## **21**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

## **22**

Die Beklagte sei ihrer Suchverpflichtung in ausreichendem Umfang nachgekommen und habe dabei das gutachterlich festgestellte Restleistungsvermögen des Klägers umfassend berücksichtigt. Sie habe für den Kläger innerhalb des Wahlbetriebs der DB C. AG in ..., im gesamten DB-Konzern, bei allen Bundesbehörden, beim Bundesverfassungsgericht, beim Havarie-Kommando, beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, beim Bundesamt für Güterverkehr, bei der Zentralen Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich, beim Bundeskriminalamt und innerhalb des Bundeseisenbahnvermögens nach anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten gesucht. Die Suche sei auf Grund der fehlenden Ausbildung des Klägers, dessen Leistungseinschränkungen sowie des Fehlens freier geeigneter Dienstposten erfolglos geblieben. Bereits im Rahmen eines BEM sei untersucht worden, ob er anderweitig verwendet werden könne. Dabei sei u.a. ein Arbeitsversuch im Buchfahrplanbüro unternommen worden. Hier habe es jedoch erhebliche krankheitsbedingte Ausfallzeiten gegeben. Da die Perspektivprüfung negativ ausgefallen sei, sei das BEM-Verfahren damit abgeschlossen worden, das Zurruhesetzungsverfahren des Klägers einzuleiten. Im Bereich der Krankenversorgung der Bahnbeamten (KVB) seien im Januar 2020 zwei Stellen mit anderen, besser geeigneten Bewerbern besetzt worden. Im Rahmen des strukturierten Interviews hätte der Kläger darauf hingewiesen, dass er keinerlei Erfahrung mit Tätigkeiten am PC habe, nicht wisse, was er auf dem Arbeitsplatz tun solle und dass er sich ohnehin mit Vollendung des 63. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit zur Ruhe setzen lassen wolle. Er sehe insoweit wenig Sinn darin, ihn auf dem Arbeitsplatz einzusetzen.

## **23**

Zum Schutz des Beamten sei darauf zu achten, dass ihm nur ein Amt übertragen werde, dessen Ausübung ihm auf Grund seiner gesundheitlichen Einschränkungen möglich sei. Die Tätigkeit auf einer vakanten Position dürfe bei deren Übertragung das Leistungsvermögen des Beamten nicht potentiell weiter einschränken, Krankheiten verstärken oder den Beamten zusätzlich körperlich oder psychisch belasten. Zahlreiche Stellen hätten daher nicht mit dem Kläger besetzt werden können. Neben dem gesundheitlichen Aspekt sei auch die Frage der Zumutbarkeit einer Weiterqualifizierung objektiv zu berücksichtigen gewesen und die dem Kläger damals verbliebene Restdienstzeit von allenfalls 15 Monaten. Nachdem im Ergebnis die anderweitige Verwendung des Klägers nicht möglich gewesen sei, sei er zur Ruhe zu setzen gewesen.

## **24**

Am 26. August 2020 habe die DB C. AG der Beklagten mitgeteilt, dass sie versucht habe, dem Kläger die Zurruhesetzungsurkunde zu überreichen. Dieser habe mitgeteilt, dass er zwei Monate nicht in der Lage sein werde, die Urkunde in Empfang zu nehmen, da er ein neues Herz erhalten habe. Daher sei auch aus der ex-post-Betrachtung die Zurruhesetzung des Klägers wegen Dienstunfähigkeit nicht zu beanstanden.

## **25**

Bezüglich der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte, die Behördenakte sowie das Protokoll über die mündliche Verhandlung verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

**26**

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

**27**

Der in der mündlichen Verhandlung mit Bezug auf die Klageschrift gestellte klägerische Antrag wird trotz anwaltlicher Vertretung im wohlverstandenen Interesse des Klägers gemäß § 88 VwGO, §§ 133, 157 BGB dahingehend ausgelegt, dass statt der Aufhebung des Bescheids vom 11. August 2020 die Aufhebung des Zurruhestellungsbescheids vom 14. August 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids begehrt wird.

**28**

Die Zurruhestellungsverfügung der Beklagten vom 14. August 2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 2. November 2020 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

**29**

Mangels spezieller Regelungen für die der Deutschen Bahn zugewiesenen Beamten richtet sich die Rechtmäßigkeit der Versetzung in den Ruhestand nach den beamtenrechtlichen Regelungen (vgl. BVerwG, U.v. 26.3.2009 - 2 C 46/08 - juris Rn. 13).

**30**

Gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 BBG ist ein Beamter auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn er wegen des körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist.

**31**

Maßstab für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit ist nicht das von dem Beamten zuletzt wahrgenommene Amt im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten), sondern das Amt im abstrakt-funktionellen Sinn. Es umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen der Beamte amtsgemessen 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 (vgl. BVerwG, U.v. 16.11.2017 - 2 A 5.16 - juris Rn. 21). Bei der Dienstunfähigkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der der uneingeschränkten Nachprüfung der Verwaltungsgerichte unterliegt. Für die Feststellung der gesundheitsbedingten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit des Beamten kommt dem Dienstherrn kein der Kontrollbefugnis der Gerichte entzogener Beurteilungsspielraum zu (vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37.13 - ZBR 2015, 379 ff.).

**32**

Die Versetzung eines Beamten in den vorzeitigen Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit setzt die Feststellung krankheitsbedingter Leistungseinschränkungen voraus. Diese Beurteilungsvorgänge erfordern in aller Regel besondere medizinische Sachkenntnis, über die nur ein Arzt verfügt. Den Gesundheitszustand des Beamten festzustellen und medizinisch zu bewerten ist Aufgabe des Arztes, die Schlussfolgerungen hieraus für die Beurteilung der Dienstfähigkeit zu ziehen, ist dagegen Aufgabe der Behörde und gegebenenfalls der Gerichte (vgl. BVerwG, U.v. 31.8.2017 - 2 A 6.15 - juris Rn. 63). Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist derjenige der letzten Verwaltungsentscheidung, danach eingetretene wesentliche Veränderungen sind nicht zu berücksichtigen. Jeweils bis zum Zeitpunkt seiner Entscheidung eingetretene Entwicklungen muss und kann der Dienstherr berücksichtigen, unabhängig davon, ob dies der Ausgangsbescheid oder der Widerspruchsbescheid ist (vgl. BVerwG, U.v. 16.10.1997 - 2 C 7.97 - juris Rn. 16 ff.).

**33**

1. a) Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass die Beklagte spätestens seit den Feststellungen in dem Gutachten des Ärztlichen Dienstes vom 23. Juli 2019 davon ausgehen durfte, dass der Kläger für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Triebfahrzeugführer in der Laufbahn der Lokomotivführer gemäß § 10 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten beim Bundeseisenbahnvermögen (Eisenbahn-Laufbahnverordnung - ELV) nicht mehr dienstfähig war. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung selbst eingeräumt, bereits seit 2015 fahrdienstuntauglich zu sein.

**34**

Für den Kläger stand in der Laufbahn der Lokomotivführer auch keine andere besetzbare Stelle zur Verfügung, auf der er eine andere amtsangemessene Aufgabe gemäß § 10 Abs. 3 Satz 1 ELV (konkret: Nr. 2: „Steuerung des Einsatzes der Triebfahrzeuge und des Lokpersonals“, Nr. 3: „Abnahme-, Versuchs- und Ausbildungsdienst“) hätte wahrnehmen können. Die Beklagte hat die diesbzgl. Einsatzmöglichkeiten des Klägers ausweislich der Behördenakte (vgl. Bl. V10-72 ff., Bl. 78 f. BA) umfassend geprüft und mit den vorhandenen sowie perspektivisch freiwerdenden Arbeitsposten abgeglichen. Die in diesem Bereich vorhandenen Tätigkeiten scheiterten allesamt an der notwendigen Ausbildung (z.B. Bestehen eines Disponententests) oder dem Restleistungsvermögen des Klägers (z.B. kein Schichtdienst). Soweit der Kläger vorträgt, als Disponent grundsätzlich einsetzbar gewesen zu sein, gab die Beklagte neben dem Fehlen des Eignungstests an, dass bereits die Durchführung eines entsprechenden Arbeitsversuchs gescheitert sei, da der Kläger arbeitsunfähig krank gewesen sei.

### 35

b) Die Beklagte durfte sich bei der Zuruhesetzungsverfügung vom 14. August 2020 auf die Gutachten des Ärztlichen Dienstes vom 23. Juli 2019 und vom 24. September 2019 stützen. Eine nochmalige Untersuchung des Klägers vor Abschluss des Zuruhesetzungsverfahrens war nicht erforderlich. Die Gutachten waren für die Zuruhesetzungsverfügung hinreichend aktuell, da sich seitdem keine wesentlichen Änderungen ergeben haben, die der Beklagten hätten Anlass geben können, eine nochmalige Untersuchung des Klägers anzustoßen. Insbesondere hat der Kläger im Anschluss an die Gutachten keinerlei neue, positive Entwicklungen bzgl. seines Gesundheitszustandes vorgetragen. Die Beklagte durfte aufgrund der zahlreichen Vorbegutachtungen des Ärztlichen Dienstes seit 2009 und dem ihr bekannten, mehrjährigen Verlauf der Erkrankung sowie der in den Gutachten vom 23. Juli 2019 und vom 24. September 2019 jeweils getroffenen Feststellung, dass eine Nachuntersuchung wegen des Krankheitsbildes entbehrlich sei, vielmehr von einem stabil-negativen Krankheitsbild des Klägers ausgehen, bzgl. dessen keinerlei weiterer medizinischer Klärungsbedarf mehr bestand. Dass der Kläger rückblickend in der mündlichen Verhandlung einwirft, die Beklagte hätte die im Jahr 2020 stattgefundenen Herztransplantation und den damit verbundenen Krankenhausaufenthalt abwarten müssen, da sich daraufhin sein Gesundheitszustand gebessert habe, ändert daran nichts, da jedenfalls im Zeitpunkt der Zuruhesetzungsverfügung und des Widerspruchsbescheids - die Kenntnis der Beklagten von der Transplantation zu Gunsten des Klägers zu diesem Zeitpunkt unterstellt - die Genesung nach dem schwerwiegenden Eingriff völlig offen war. Ein Anspruch auf ein weiteres Zuwarten hinsichtlich der Zuruhesetzung bestand nicht, zumal eine wesentliche Besserung des Gesundheitszustandes nach der Zuruhesetzung im Rahmen der Reaktivierungsvorschriften gemäß § 46 BBG Berücksichtigung findet.

### 36

2. Die Ruhestandsversetzung musste nicht deshalb unterbleiben, weil der Kläger anderweitig einsetzbar gewesen wäre.

### 37

Gemäß § 44 Abs. 1 Satz 3 BBG wird nicht in den Ruhestand versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist gemäß § 44 Abs. 2 BBG möglich, wenn ein anderes Amt, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann. Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann einem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 44 Abs. 3 BBG). Für die in § 44 BBG geregelten anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten für Beamte gilt, dass damit eine Pflicht des Dienstherrn einhergeht, anderweitige Verwendungsmöglichkeiten zu suchen, da nur dieses Verständnis dem Ziel der Vorschrift, dienstunfähige Beamte nach Möglichkeit im aktiven Dienst zu halten, gerecht wird (zu den Besonderheiten im DB-Konzern vgl. BVerwG, U.v. 26.3.2009 - 2 C 46/08 - juris Rn. 17).

### 38

Der begutachtende Arzt stellte in den Gutachten vom 23. Juli 2019 und vom 24. September 2019 eine verbliebene Restleistungsfähigkeit beim Kläger fest. Allerdings konnte die Beklagte keine dem positiven Leistungsbild entsprechende Verwendung für den Kläger finden. Ihrer Suchverpflichtung ist die Beklagte dabei vollumfänglich nachgekommen. Im Einzelnen:

### 39

a) Entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung (vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37/13 - juris Rn. 17) hat sie die Suche nach einer anderweitigen Verwendung für den Kläger auf den gesamten Bereich der Bundesverwaltung erstreckt. Sie hat mit Email vom 7. Februar 2020 bei allen Bundesbehörden eine entsprechende Ressortabfrage durchgeführt und auch innerhalb des Wahlbetriebs sowie des gesamten DB-Konzerns nach einer anderweitigen Verwendung für den Kläger gesucht.

**40**

b) Ihre Suche hat sich auf freie oder in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzende Dienstposten erstreckt. Die Rechtsprechung hält für eine vorausschauende Suche nach freiwerdenden und/oder neu zu besetzenden Dienstposten einen Zeitraum von sechs Monaten für angemessen (vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37/13 - juris Rn. 19). Dieser Anforderung ist die Beklagte nachgekommen, indem sie in der Suchanfrage angegeben hat, mitzuteilen, ob im Zuständigkeitsbereich der jeweils angeschriebenen Behörde zur Zeit oder in absehbarer Zukunft eine Einsatzmöglichkeit für den Kläger bestünde und dabei grundsätzlich auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts Bezug genommen hat. Insbesondere die Suche innerhalb des DB-Konzerns sowie die Suche nach Einsatzperspektiven innerhalb des Wahlbetriebs des Klägers bezog sich ausdrücklich auch auf künftig freiwerdende Stellen (vgl. Bl. V10-72 ff., Bl. 78 f. BA). Nicht erforderlich war dagegen, dass die Beklagte personelle oder organisatorische Änderungen vornimmt, um eine Weiterverwendung des Klägers zu ermöglichen (vgl. BVerwG, U.v. 26.3.2009 - 2 C 73.08 - BVerwGE 133, 297 Rn. 29).

**41**

c) Die Suchanfrage der Beklagten hat die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des Klägers zutreffend und sachlich neutral wiedergegeben (zu den Anforderungen vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37/13 - juris Rn. 19). In ihrer Suchanfrage gab die Beklagte die Angaben zur Person des Klägers, zu dessen Tauglichkeit sowie zu dessen Leistungseinschränkungen in anonymisierter Form wieder. Sie strich dabei insbesondere die positive Tauglichkeit, wie z.B. die Bereitschaft des Klägers, uneingeschränkt umziehen zu können, heraus. Die beigefügte Kurzbeschreibung ermöglichte den angefragten Behörden die Einschätzung, ob der Kläger für eine Verwendung in deren Verantwortungsbereich in Betracht kommt.

**42**

d) Die Suchanfrage enthielt nicht lediglich eine Verschweigungsfrist gegenüber den angefragten Behörden, sondern war mit einem konkreten Abgabedatum versehen (zu den Anforderungen vgl. BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 37/13 - juris Rn. 21). Die Beklagte fragte bei Ausbleiben einer entsprechenden Rückmeldung bei den angefragten Behörden nach. In welcher Form die Verwaltung der Suchpflicht nachkommt, bleibt ihrer Organisationsgewalt überlassen (vgl. BVerwG, B.v. 6.3.2012 - 2 A 5.10 - IÖD 2012, 122, 123), sodass es der Beklagten freistand, die Abfrage in diesem Fall per Email zu versenden.

**43**

e) Die Suche erfolgte ergebnisoffen und ernsthaft. Die Beklagte war mit allen interessierten Behörden in intensiverem Austausch, um eine anderweitige Verwendung für den Kläger zu finden. Sie befand sich mit mehreren Behörden im Dialog, um herauszufinden, ob der Kläger die jeweiligen Anforderungen der in Frage kommenden Stellen erfüllen wird. Sie leistete dabei im Rahmen des ihr Möglichen Unterstützung, indem sie z.B. anbot, die Personalakte des Klägers zu übersenden und ein Vorstellungsgespräch zu organisieren. Für konkret in Betracht kommende Stellen z.B. beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ordnete die Beklagte eine Zusatzbegutachtung bei dem Ärztlichen Dienst an. Für zwei in Betracht kommende Stellen innerhalb des Bundeseisenbahnvermögens führte die Beklagte selbst ein Vorstellungsgespräch mit dem Kläger.

**44**

f) Nicht ersichtlich ist, dass die Beklagte dabei die besonderen Anforderungen bei schwerbehinderten Beamten außer Acht gelassen hätte. Anders als im Regelfall ist der Dienstherr bei der Suche nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit für einen schwerbehinderten Beamten unter Beachtung von Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten verpflichtet, aktiv für Bedingungen zu sorgen, d.h. beispielsweise den Arbeitsplatz behindertengerecht auszugestalten, um ihm nach Möglichkeit trotz behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen das Verbleiben im aktiven Dienst zu ermöglichen. Dies erfordere regelmäßig mehr als die bloße Suche nach freien oder in absehbarer Zeit besetzbaren Dienstposten (vgl. VGH Baden-Württemberg, B.v. 17.3.2021 - 4 S 2612/20 - juris Rn. 8, BVerwG, B.v. 26.3.2009 - 2 C 46.08 - juris Rn. 31,

**45**

Die Schwerbehinderung des Klägers geht auf dessen Herzleiden zurück, dessen Auswirkungen sich in dem verbliebenen Leistungsbild des Klägers niederschlagen. Dass die Beklagte darüber hinaus besondere Anforderungen auf Grund der Schwerbehinderung des Klägers hätte beachten müssen, ergibt sich aus dem Sachverhalt nicht. Der Kläger hat auch nichts diesbezüglich vorgetragen, bspw. im Rahmen des BEM, oder anderweitig geltend gemacht.

**46**

g) Die Beklagte hat im Bereich des DB-Konzerns gemäß § 44 Abs. 3 BBG explizit auch nach einer geringerwertigen Tätigkeit für den Kläger gesucht. In der Abfrage vom 6. November 2019 (vgl. Bl. V10-78 f. BA) wurde für den Kläger die perspektivische Beschäftigungssituation in einem anderen Amt in anderer Laufbahn (horizontaler Laufbahnwechsel) gemäß § 44 Abs. 2 BBG sowie die perspektivische Beschäftigungssituation in einer geringerwertigen Tätigkeit unter Beibehaltung des Amtes gemäß § 44 Abs. 3 BBG außerhalb des Wahlbetriebes geprüft.

**47**

Soweit der Kläger vorträgt, im Buchfahrplanbüro einsetzbar gewesen zu sein, gab die Beklagtenvertreterin in der mündlichen Verhandlung diesbzgl. an, die Tätigkeit im Buchfahrplanbüro stelle keine tatsächliche Verwendung innerhalb des DB-Konzerns dar. Zudem gab die Beklagte im Laufe des Verfahrens an, dass der Kläger auch im Buchfahrplanbüro erhebliche Ausfallzeiten gehabt habe.

**48**

Nach alledem ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte ihrer Suchverpflichtung nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit für den Kläger nicht nachgekommen wäre. Sie war in ihrem gesamten Vorgehen, das sich über einen langen Zeitraum erstreckt hat, bemüht, die Dienstfähigkeit des Klägers zu erhalten, was auch daran deutlich wird, dass sie mit dem Kläger ein BEM durchgeführt hat und im Vorfeld der Zurruesetzung eine Rehabilitationsmaßnahme stattfand. Bei einer Gesamtbetrachtung sämtlicher im Vorfeld der Zurruesetzung erfolgten Bemühungen hat die Beklagte dem den Regelungen des § 44 BBG innewohnenden Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung“ in effektiver Weise zur Umsetzung verholfen.

**49**

3. Das Zurruesetzungsverfahren ist auch nicht aus formellen Gründen zu beanstanden.

**50**

a) Die Beklagte hat den Kläger ordnungsgemäß angehört und unter Angabe von Gründen auf die beabsichtigte Versetzung in den Ruhestand hingewiesen (§ 47 Abs. 1 BBG).

**51**

b) Der Besondere Personalrat wurde auf Antrag des Klägers ordnungsgemäß beteiligt, § 78 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG in der damals geltenden Fassung vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist.

**52**

c) Auch die Schwerbehindertenvertretung wurde gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX beteiligt.

**53**

d) Der Anwendungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes ist vorliegend gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 BGleiG nicht eröffnet.

**54**

4. Die Klage war daher mit der sich aus § 154 Abs. 1 VwGO ergebenden Kostenfolge abzuweisen.