



Verwaltungsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

In der Verwaltungsrechtssache

Herr Stefan Walser,

[redacted]

[redacted] Hamburg,

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt [redacted]

[redacted]

- 18/176 - ,

g e g e n

die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Senat der
Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt, Personalmanagement, Justitiariat,

Steckelhörn 12,

20457 Hamburg,

- P335/112.00-3.047,18 - ,

- Beklagte -

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 21, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 2023 durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Dr. Delfs,
den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Hövermann
den Richter am Verwaltungsgericht Schwippert,
den ehrenamtlichen Richter Herr Hinrichsen,
den ehrenamtlichen Richter Herr Schünemann

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % der vollstreckbaren Kosten abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des zu vollstreckenden Betrages leistet.

Rechtsmittelbelehrung:

Innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils kann gegen dieses Urteil die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist bei dem Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzureichen.

Die Berufung ist nur zuzulassen,

- wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
- wenn die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
- wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
- wenn das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Auf die Möglichkeit der Sprungrevision nach § 134 VwGO wird hingewiesen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen seine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und begehrt im Wege der Klageerweiterung Folgenbeseitigung sowie die Feststellung, dass die Organisation zur Versetzung in den Ruhestand rechtswidrig war.

Der 57-jährige Kläger ist verheiratet und hat drei Kinder. Am 14. August 2001 schloss er das Studium der Mathematik erfolgreich mit dem akademischen Grad Diplom-Mathematiker ab. Am 1. Mai 2005 trat er als Studienreferendar für das Lehramt an Gymnasien in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg. Nachdem er am 28. Februar 2007 die zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien bestanden hatte, wurde er zunächst am 1. März 2007 im Angestelltenverhältnis in den hamburgischen Schuldienst eingestellt. Mit Wirkung vom 20. August 2007 wurde er unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Studienrat zur Anstellung ernannt. Mit Wirkung vom 14. April 2010 wurde er in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen. Nachdem der Kläger in der Zeit vom 17. August 2014 bis 16. August 2017 beurlaubt worden war (gemäß Nr. 11 (1c) HmbSUrlR), war er zuletzt ab dem 17. August 2017 am Wilhelm-Gymnasium tätig.

Der Schulleiter des Wilhelm-Gymnasiums, Herr Dr. Martin Richter, führte in einer Stellungnahme zur Entwicklung der dienstlichen Leistungsfähigkeit des Klägers vom 11. April 2018 aus, dass der Kläger im August 2017 den Dienst am Wilhelm-Gymnasium angetreten habe, nachdem dieser kurzfristig aus dem Auslandsschuldienst aus Kairo zurückgekehrt sei. Nach den Herbstferien 2017 habe eine Phase begonnen, in der der Kläger vermehrt nicht zum Dienst erschienen sei. Es hätten sich längere Ausfälle gegeben (Fehlzeiten: 30.10. bis 4.11.2017; 13.11. bis 18.11.2017, 8.1. bis 3.2.2018; 22. bis 23.2.2018; seit 26.3.2018). Der Kläger komme seinen dienstlichen Pflichten seit Jahresbeginn 2018 in empfindlicher Weise nicht mehr nach. So habe er Mathematik-Vorabiturklausuren sowie schriftliche Überprüfungen im Jahrgang 10 nach über zehn Wochen noch nicht zurückgegeben. Nach anhaltendem Druck durch die Schulleitung habe er am 3. April 2018 weitgehend nicht korrigierte Klausuren der letzten Monate in der Schule abgeliefert. Diese hätten unter höchstem Termindruck von anderen Kollegen bearbeitet werden müssen. Der Kläger befinde sich offensichtlich durch eine komplexe private Problemlage in großen Nöten. Dazu habe er der Schulleitung in den jeweiligen Gesprächen zu seinen Fehlzeiten schrittweise mehr und mehr Auskunft gegeben. In einem Gespräch am 10. April 2018 sei festgestellt worden, dass dem Kläger zum Beispiel mit einer teilweisen Entlastung nicht geholfen sei. Er sei momentan in keiner Weise belastbar bzw. zuverlässig dienstfähig. Dies werde sich in absehbarer

Zeit nicht ändern. Er habe die Anregung, die Beratungsstelle für Krisenbewältigung zu kontaktieren, positiv aufgenommen. Er sei darüber informiert und habe sich dafür verständig gezeigt, dass die Schulleitung seine umgehende Vorstellung beim PÄD beantrage.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung, Amt für Verwaltung, teilte dem Kläger mit Schreiben vom 11. April 2018 mit, dass sie beim Personalärztlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (PÄD) eine gutachterliche Stellungnahme über seine Dienstfähigkeit angefordert habe. Die Untersuchung sei für die Feststellung erforderlich, ob sie mit der vollen Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate rechnen könnten (§ 26 Abs. 1 BeamStG i.V.m. § 41 Abs. 1 HmbBG). Die Untersuchung sei aus personalfürsorglichen Gründen veranlasst worden, da der Kläger in den letzten sechs Monaten insgesamt mehr als drei Monate erkrankt gewesen sei.

Mit Schreiben vom 13. April 2018 wandte sich die Behörde für Schule und Berufsbildung, Amt für Verwaltung, an den Kläger und führte aus, dass er innerhalb der vergangenen zwölf Monate über 42 Kalendertage erkrankt gewesen sei, weshalb sie ihm ein Eingliederungsgespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 SGB IX anbieten möchten, um zu klären, ob er Hilfe bei der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit bzw. der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit wünsche.

Zur Überprüfung seiner Dienstunfähigkeit fanden am 15. Juni 2018 (Allgemeinmedizin) und 2. Juli 2018 (Nervenheilkunde) Untersuchungen beim Personalärztlichen Dienst (PÄD) statt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das vollständige Untersuchungsprotokoll (Bl. 84 ff. d.A.) Bezug genommen. In der zusammenfassenden Beurteilung der Fachärztin für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie und für Innere Medizin, Dr. Karaoglu, vom 5. Juli 2018 hat diese Folgendes ausgeführt:

"Herr Walser ist seit dem 26.03.2018 aufgrund einer Erkrankung aus dem nervenärztlichen Bereich dauerhaft dienstunfähig erkrankt. Auslöser für die Erkrankung ist eine komplexe private Problemlage, die seit 2014 anhält. Es besteht eine juristische Auseinandersetzung mit behördlichen Einrichtungen. Herr Walser habe seine Frau und jüngste Tochter in Kairo zurücklassen müssen, da die Gefahr bestünde, dass auch das 3. Kind in Obhut genommen werde. Zusätzlich verunglückte im November 2017 der langjährige, vertraute Rechtsbeistand, welches die Problemlage noch verstärkte. Aufgrund dieser psychosozialen Belastung stellte sich eine depressive Symptomatik mit Schlafstörungen ein. Bisher fand keine fachspezifische Behandlung statt. Diese wurde dem Probanden personalärztlich angeraten. Eine Klärung der komplexen Belastungssituation ist nicht absehbar. Die schwierige private Konfliktsituation besteht weiterhin, so dass weiterhin eine Belastungsstörung vorliegt.

Der Beamte ist deshalb nicht ausreichend belastbar, um den kontinuierlichen Anforderungen der Dienstfähigkeit voll umfänglich gewachsen zu sein. Dies gilt sowohl für die letzte ausgeübte Tätigkeit als Lehrer, als auch für eine Tätigkeit in anderweiliger Verwendung, jeweils in Voll- und auch in Teilzeit.

Aus personalärztlicher Sicht ist beim derzeitigen Beschwerdebild nicht absehbar, wann wieder eine ausreichende Belastbarkeit für eine kontinuierliche Dienstfähigkeit vorliegen wird. Aus personalärztlicher Sicht sind deshalb die Kriterien für ein Vorgehen gemäß § 26 (1) BeamtStG erfüllt:

Nach Klärung der komplexen privaten Problemlage ist nicht ausgeschlossen, dass eine Befundverbesserung eintritt. Im Falle einer Ruhestandsversetzung wird eine Nachuntersuchung zur Frage der Reaktivierung anheimgestellt."

Mit Verfügung vom 11. Juli 2018 stellte die Dienstvorgesetzte des Klägers aufgrund des Gutachtens des Personalärztlichen Dienstes vom 5. Juli 2018 die dauernde Dienstunfähigkeit des Klägers fest.

Mit Schreiben vom 12. Juli 2018 teilte die Behörde für Schule und Berufsbildung, Staatsrat Rainer Schulz, dem Kläger mit, dass dem Gutachten [des Personalärztlichen Dienstes] zu entnehmen sei, dass der Kläger gegenwärtig nicht dienstfähig sei und auch in den nächsten Monaten nicht dienstfähig sein werde. Er müsse unter diesen Umständen die Versetzung in den Ruhestand nach § 26 BeamtStG i.V.m. § 41 HmbBG einleiten. Der Kläger wurde um Mitteilung gebeten, sofern er von seinem Antragsrecht auf Mitbestimmung Gebrauch machen oder Einwendungen gegen seine Versetzung in den Ruhestand erheben wolle.

Mit Schreiben vom 6. August 2018 wies der Kläger darauf hin, dass dem Schreiben das in Bezug genommene Gutachten nicht beigelegt gewesen sei, so dass für ihn nichts nachvollziehbar sei. Er sei zwar momentan nicht dienstfähig, setze aber alles daran, so kurzfristig wie möglich wieder dienstfähig zu sein. Es seien schon Erfolge absehbar. Deshalb sei es ausgeschlossen, dass er mit einer Versetzung in den Ruhestand einverstanden sein werde. Er mache von seinem Antragsrecht auf Mitbestimmung Gebrauch und beantrage insbesondere eine Anhörung durch den Personalrat. Mit Schreiben vom 10. August 2018, dem Kläger am 13. August 2018 zugestellt, übersandte die Beklagte dem Kläger eine Kopie des PÄD-Gutachtens.

Mit Schreiben an den Personalrat vom 10. August 2018, dort eingegangen am 14. August 2018, bat die Beklagte den Personalrat des Wilhelm-Gymnasiums um Zustimmung bezüglich der vorzeitigen Versetzung des Klägers in den Ruhestand. Der Personalrat lehnte eine

Zustimmung unter dem 16. August 2018 ab und verwies zur Begründung darauf, dass zunächst eine Anhörung mit dem Kläger und dem Personalrat stattfinden müsse, um die Sachlage zu klären. Mit Schreiben vom 5. September 2018 wies die Beklagte den Personalrat darauf hin, dass die Zustimmung als erteilt gelte, wenn die Begründung der Nichtzustimmung sich nicht an die Vorgaben des § 80 Abs. 6 HmbPersVG halte. Vorliegend seien für die Nichtzustimmung keine konkreten nachvollziehbaren Gründe ersichtlich, weshalb Zweifel an der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand bestünden; triftige Gründe seien nicht vorgetragen worden. Es liege zudem nicht im Aufgabenbereich des Personalrats selbst ermittelnd tätig zu werden und eine Anhörung vorzunehmen. Somit sei die Zustimmungsverweigerung unbeachtlich, so dass die Rechtsfolge des § 80 Abs. 9 HmbPersVG [gemeint: § 80 Abs. 6 Satz 9] eintrete und die Zustimmung als erteilt gelte. Mit Schreiben vom 14. September 2018 legte der Personalrat „Widerspruch gegen die Beendigung des Beamtenverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit“ ein und führte aus, dass es nicht möglich gewesen sei, in der gesetzten Frist ein Gespräch mit dem Kläger zu führen, um formale Verfahrensfehler aufdecken zu können, was sie als Benachteiligung des Betroffenen ansähen. Nach eigener Aussage des Klägers habe ihm das Gutachten zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegen, so dass das Verfahren, die Begründung und die Form der beabsichtigten Maßnahme nicht den Anforderungen entsprächen. Die Beklagte teilte dem Personalrat mit Schreiben vom 19. September 2018 mit, dass ein Widerspruch nicht möglich sei, weil es sich hier nicht um einen belastenden Verwaltungsakt, sondern um ein vorausgehendes Mitbestimmungsverfahren handele.

Mit Schreiben vom 16. September 2018 führte der Kläger aus, dass das Gutachten zu einem Zeitpunkt erstellt worden sei, zu dem bestimmte Voraussetzungen gegebenenfalls nicht genügend geprüft worden seien oder es nicht absehbar gewesen sei, dass diese sich änderten. Er habe Kontakt mit dem Personalrat, mit seinem Schulleiter Herrn Dr. Richter und der Beratungsstelle des Landesinstituts aufgenommen, so dass geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung getroffen werden könnten. Insoweit sei es eventuell notwendig, dass der Personalärztliche Dienst eine erneute Begutachtung durchführe.

Per Senatsbeschluss im Verfügungswege vom 10. Oktober 2018, dem Kläger am 18. Oktober 2018 zugestellt, wurde der Kläger nach § 26 Abs. 1 BeamtStG i.V.m. § 45 Abs. 3 HmbBG mit Ablauf des Monats der Zustellung des Senatsbeschlusses in den Ruhestand versetzt. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der Kläger seit dem 26. März 2018 ununterbrochen dienstunfähig erkrankt sei. Es bestünden aufgrund der zusammenfassenden Beurteilung des Personalärztlichen Dienstes vom 5. Juli 2018 keine Zweifel daran, dass der

Kläger dienstunfähig im Sinne des § 26 Abs. 1 BeamtStG sei, da innerhalb des gemäß § 41 Abs. 2 HmbBG geltenden Prognosezeitraumes nicht mit der Wiedererlangung seiner vollen Dienstfähigkeit gerechnet werden könne. Eine anderweitige Verwendung oder eine Herabsetzung der Arbeitszeit kämen nicht in Betracht. Daraus ergebe sich zwingend, dass der Kläger in den Ruhestand zu versetzen sei.

Der Kläger erhob mit anwaltlichem Schreiben vom 16. November 2018 Widerspruch und führte zur Begründung mit anwaltlichem Schreiben vom 15. Januar 2019 aus, dass er entgegen den Ausführungen im Gutachten vom 5. Juli 2018 dienstfähig sei. Es bestehe eine ausreichende Belastbarkeit für eine kontinuierliche Dienstfähigkeit. Der Dienstherr habe gegen seine Fürsorgepflichten verstoßen, indem er eine Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell – Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 4. Mai 2016 – D1 – 30101/5#1 – nicht ausreichend berücksichtigt habe. Auch die ärztliche Untersuchung berücksichtige nicht, dass eine Wiedereingliederung möglich sei und zu seiner dauerhaften Dienstfähigkeit führe, sondern stelle lediglich eine Belastungsstörung fest, die zur Dienstunfähigkeit führen solle. Der Kläger reichte Wiedereingliederungspläne vom 11. Oktober 2018, 12. Dezember 2018 und 10. Februar 2019 ein und führte diesbezüglich aus, dass eine Wiedereingliederung bis 12. Januar 2019 im Bereich von 4 Stunden täglich möglich sei. Letztendlich werde über die Wiedereingliederung seine Dienstfähigkeit erreicht. Dies könne durch einen Gutachter durch entsprechende Untersuchungen festgestellt werden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26. April 2019 per Senatsbeschluss im Verfügungswege, dem Kläger am 6. Mai 2019 zugestellt, wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Sie führte aus, die Versetzung des Klägers in den Ruhestand sei frei von Verfahrensfehlern erfolgt. Die Zustimmung des Personalrates für seine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gelte gemäß § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG als erteilt, da die Zustimmungsverweigerung nicht auf einen Sachgrund im Sinne von § 80 Abs. 6 HmbPersVG gestützt worden sei. Die Versetzung sei auch materiell-rechtlich nicht fehlerhaft. Der Kläger sei dienstunfähig im Sinne der §§ 26 Abs. 1 BeamtStG, 41 Abs. 2 HmbBG. Der Kläger sei seit dem 26. März 2018 dienstunfähig erkrankt und habe somit zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung seit ca. sechseinhalb Monaten krankheitsbedingt keinen Dienst mehr geleistet. Aus dem personalärztlichen Gutachten vom 5. Juli 2018 ergebe sich zudem die Grundlage für die Prognose, dass der Kläger innerhalb weiterer sechs Monate nicht wieder voll dienstfähig sein werde. Das Personalamt schließe sich den Ausführungen des Personalärztlichen Dienstes an. Frau Dr. Karaoglu, Fachärztin für psychosomatische Medizin und Psychothe-

rapie, habe in dem Gutachten zum Ausdruck gebracht, dass der Kläger aufgrund einer Erkrankung im nervenärztlichen Bereich dauerhaft dienstunfähig sei. Hintergrund seiner Erkrankung sei eine komplexe private Problemlage, die seit 2014 anhalte. Aufgrund dieser psychosozialen Belastung habe sich eine depressive Symptomatik mit Schlafstörungen eingestellt. Eine fachspezifische Behandlung habe bisher nicht stattgefunden. Der Kläger sei nicht ausreichend belastbar, um den kontinuierlichen Anforderungen der Dienstfähigkeit vollumfänglich gewachsen zu sein. Zurzeit sei nicht absehbar, wann wieder eine ausreichende Belastbarkeit vorliege. Auch eine anderweitige Verwendung komme nicht in Betracht. Daraus ergebe sich zwingend, dass der Kläger in den Ruhestand zu versetzen sei. Beim Kläger sei keine Behandlungsbereitschaft zu verzeichnen; die vom Personalärztlichen Dienst angeratene Behandlung seiner Symptomatik habe er nicht realisiert. Die vom Kläger eingereichten Wiedereingliederungspläne führten zu keinem anderen Ergebnis und könnten zudem keine erneute Begutachtung begründen. Die Wiedereingliederungspläne könnten den Beweiswert des personalärztlichen Gutachtens nicht erschüttern, da diese keine Angaben zu seiner Genesung oder Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit enthielten. Zudem seien die Wiedereingliederungspläne von Fachärzten der Allgemeinmedizin ausgefüllt worden, welche nicht die erforderliche Fachkunde für die Erkrankung in dem Bereich der Nervenheilkunde aufweisen könnten. Schließlich sei in den ersten beiden Wiedereingliederungsplänen noch die Rede von einer "akuten Belastungsreaktionen". Im letzten Wiedereingliederungsplan sei überdies zur Frage, wann eine volle Arbeitsfähigkeit absehbar sei, „z.Z. nicht absehbar“ angekreuzt. Auch dieses spreche gegen die Annahme seiner Dienstfähigkeit.

Der Kläger hat am 6. Juni 2019 Klage erhoben und zunächst mit der Klageschrift die Aufhebung des Bescheids vom 10. Oktober 2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2019 beantragt.

Zur Begründung seiner Klage wiederholt der Kläger seinen Vortrag aus dem Widerspruchsverfahren und führt ergänzend aus, dass auch die Ausführungen der Beklagten im Widerspruchsbescheid nicht überzeugten. Insoweit werde nicht darauf eingegangen, dass über eine Wiedereingliederung seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden könne. Auch aus Fürsorgegesichtspunkten sei die Beklagte bei seiner langandauernden Tätigkeit für die Beklagte gehalten gewesen, ihn über eine zu erarbeitende Wiedereingliederung wieder einzugliedern. Da sie dies nicht getan habe, sei der Bescheid vom 18. Oktober 2018 aufzuheben.

Mit anwaltlichem Schriftsatz vom 10. September 2023 hat der Kläger – neben der Klagerweiterung – u.a. noch die Beiziehung diverser Akten, die Ladung diverser Zeugen, die Beiladung von Familienmitgliedern, Behörden und anderen Institutionen sowie die Einleitung eines Mediationsverfahrens beantragt und ausführlich dargelegt, warum ihm und seiner Familie aus seiner Sicht großes Unrecht widerfahren sei. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Schriftsatz vom 10. September 2023 Bezug genommen.

Der Kläger beantragt nunmehr,

1. den Bescheid der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10.10.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.4.2019 aufzuheben;
2. festzustellen, dass die Organisation zur Versetzung des Klägers in den Ruhestand rechtswidrig war;
3. den Folgenbeseitigungsanspruch im Rahmen des geltenden Rechts aus u.a. EU-Richtlinie 2012/29/EU und EU-Richtlinie 2011/36/EU auf u.a. Grundlage der Entscheidung des Urteils OLG Dresden vom 30.04.2013 zu Az. 1 U 1306/10 in Verbindung des geltenden Rechts zu Betrug und u.a. schwerem Betrug (§ 263 StGB), im Rahmen des geltenden Rechts zu Nötigung und u.a. zu schwerer Nötigung (§ 240 StGB), Betrug und u.a. schwerem Betrug (§ 263 StGB) in Verbindung mit u.a. Grundrechten (Art. 1, 2, 3, 4, 6, 14, 19 GG) i.V.m. Menschenrechten (u.a. UN-CPED, UN-KRK, EMRK, DSGVO, GRCh, Abkommen zur Abschaffung der Sklaverei vom 25.06.1926, etc.) für alle Familienmitglieder neu zu bemessen.

Die Beklagte widerspricht der Klageänderung und beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung bezieht sich die Beklagte auf die Gründe der angefochtenen Entscheidungen. Ergänzend führt sie hinsichtlich des Einwandes des Klägers, es hätte eine Wiedereingliederung berücksichtigt werden müssen, aus, dass – auch gemäß dem vom Kläger im Widerspruchsverfahren zitierten Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, Seite 5 – das BEM keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit sei (vgl. BVerwG, Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22/13, juris Rn. 46 ff.). Zudem werde ein BEM nur empfohlen, wenn dieses ärztlich empfohlen werde und

eine Prognose zur gesundheitlichen Entwicklung abgegeben werde. Sei dieses, wie hier, nicht der Fall und stehe vielmehr aufgrund des personalärztlichen Gutachtens die Dienstunfähigkeit fest, sei für eine Wiedereingliederung kein Raum. Auch eine anderweitige Verwendung komme nach dem Gutachten nicht in Betracht. Überdies sei dem Kläger – vor Feststellung seiner Dienstunfähigkeit – ein betriebliches Eingliederungsgespräch am 13. April 2018 angeboten worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschrift, auf die Gerichtsakte sowie auf die Sachakten der Beklagten, bestehend aus der Personalakte (Hauptakte), der Personalakte Band II (Erkrankungen), der Sachakte zum Verfahren (Az. 112.00-3.047,18), der Sachakte „Widerspruchseinlegung“ (einfache Hefung) und der Sachakte zum Widerspruchsvorgang, Bezug genommen, die allesamt Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat keinen Erfolg. Der bereits mit der Klageerhebung geltend gemachte Anfechtungsantrag ist zulässig, aber unbegründet (hierzu unter I.). Der in der mündlichen Verhandlung gestellte Antrag zu 2. ist bereits unzulässig (hierzu unter II.). Der Antrag zu 3. ist teilweise unzulässig, im Übrigen aber jedenfalls unbegründet (hierzu unter III.).

I.

Soweit der Kläger mit seinem Antrag zu 1. die Aufhebung des Bescheides vom 10. Oktober 2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2019 begehrt, ist die Klage zwar zulässig, aber unbegründet.

Der Bescheid vom 10. Oktober 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2019, mit dem die (dauernde) Dienstunfähigkeit des Klägers festgestellt und seine Versetzung in den Ruhestand verfügt worden ist, ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist der Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung

(BVerwG, Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22/13, BVerwGE 150, 1, juris Rn. 10; OVG Hamburg, Beschl. v. 10.9.2012, 1 Bf 106/12.Z, n.v.; Beschl. v. 10.7.2012, 1 Bf 176/11, n.v.; OVG Münster, Beschl. v. 21.3.2022, 1 A 1982/20, juris Rn. 27). Das Verwaltungsverfahren ist vorliegend durch den mit Senatsbeschluss im Verfügungswege vom 26. April 2019 erlassenen Widerspruchsbescheid abgeschlossen worden, so dass für die maßgebliche Fassung der einschlägigen Rechtsvorschriften jeweils auf diesen Zeitpunkt abzustellen ist.

1. Es liegen keine beachtlichen Verfahrens- oder Formfehler vor, die zur Aufhebung der Zuruhesetzungsverfügung führen.

a) Der Kläger ist durch die zuständige Behörde, nämlich den Senat, in den Ruhestand versetzt worden (vgl. §§ 45 Abs. 2 Satz 1, 9 Abs. 1 HmbBG i.V.m. der Anordnung über Entscheidungen des Senats in Personalangelegenheiten vom 22.12.2009, Amtlicher Anzeiger, S. 2533).

b) Es ist auch die nach § 88 Abs. 1 Nr. 15 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) erforderliche Mitbestimmung durch den Personalrat beachtet worden. Vorliegend gilt die Zustimmung des Personalrates gemäß § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG als erteilt, da der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung nicht auf einen Sachgrund im Sinne des § 80 Abs. 6 HmbPersVG gestützt hat. Im Einzelnen:

Die vorzeitige Zuruhesetzung des Klägers unterlag gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 15, Abs. 3 Satz 4 i.V.m. § 80 Abs. 4 HmbPersVG der Zustimmung des Personalrats. Gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 15 HmbPersVG hat der Personalrat bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand – nach § 88 Abs. 3 Satz 4 HmbPersVG auf dessen Antrag – mitzubestimmen, wenn der Beamte die Zuruhesetzung nicht selbst beantragt hat. Nach § 80 Abs. 4 HmbPersVG darf eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit seiner Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Gesetz nichts Anderes bestimmt ist. Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 1 HmbPersVG unterrichtet die Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme einschließlich der diese vorbereitenden Handlungen und beantragt seine Zustimmung; der Antrag ist zu begründen. Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 2 HmbPersVG ist der Beschluss des Personalrats der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach dem Eingang des Antrags mitzuteilen und bei Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme zu begründen. Die Zustimmung gilt nach Satz 4 der Norm als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der Frist nach den Sätzen 2 und 3 schriftlich und aus darzulegenden triftigen Gründen, die im Aufgabenbereich des Personalrates liegen, verweigert. Der Personalrat

hat nach § 80 Abs. 6 Satz 5 HmbPersVG die für ihn maßgeblichen Einwände inhaltlich nachvollziehbar zu benennen. Bei den darzulegenden Gründen ist auf die Argumentation der Dienststelle einzugehen (§ 80 Abs. 6 Satz 7 HmbPersVG). Den Sachgründen ist nach § 80 Abs. 6 Satz 8 HmbPersVG gleichgestellt, wenn der Personalrat innerhalb der Frist Gründe nach dem dortigen Katalog geltend macht. Nach § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG gilt die Zustimmung ohne eine Begründung nach den Sätzen 6 und 7 oder ein Geltendmachen der Gründe nach Satz 8 Nummern 1 bis 4 als erteilt.

Vorliegend gilt die Zustimmung des Personalrates gemäß § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG als erteilt, da der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung nicht auf einen triftigen Sachgrund im Sinne des § 80 Abs. 6 HmbPersVG gestützt hat. Soweit der Personalrat seine Zustimmung mit Schreiben vom 16. August 2018 mit der Begründung verweigert hat, es müsse zunächst eine Anhörung mit dem Kläger und dem Personalrat stattfinden, um die Sachlage aufzuklären, stellt dieser Einwand keinen triftigen Grund i.S.d. § 80 Abs. 6 HmbPersVG dar. Der Einwand ist schon nicht auf die beantragte Maßnahme selbst bezogen. Es gehört auch nicht zum Aufgabenbereich des Personalrats, eine Sachverhaltsaufklärung mittels Durchführung einer (gemeinsamen) Anhörung herbeizuführen. Mit dem Einwand wird schließlich keiner der gleichgestellten Sachgründe im Sinne von § 80 Abs. 6 Satz 8 HmbPersVG geltend gemacht. Das Vorbringen des Personalrats ist auch nicht dahingehend zu verstehen, dass dieser eine unzureichende Unterrichtung durch die Behörde gerügt hat. Der Umfang der Unterrichtung des Personalrats richtet sich im Einzelfall jeweils danach, für welche Maßnahme die Zustimmung beantragt wird. Bei der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten, die einen einzelnen Beschäftigten betreffen, genügt es regelmäßig, dass der Personalrat über die beabsichtigte Maßnahme selbst informiert wird. Erforderlich, aber auch ausreichend ist, wenn der Personalrat in kurzer und knapper Form zutreffend über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet wird (BVerwG, Beschl. v. 30.4.2013, 2 B 10/12, juris Rn. 8 m.w.N.). Wird der Personalrat in kurzer und knapper Form zutreffend über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet, kann die Personalvertretung weitere Informationen einholen (BVerwG, Beschl. v. 19.8.2004, 2 B 54/04, juris Rn. 5). Um eine Zustimmungsfiktion zu vermeiden, muss der Personalrat noch innerhalb der Äußerungsfrist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte bitten. Erforderlich sind fallbezogene Ausführungen des Personalrats, etwa indem er darlegt, dass der Dienststellenleiter ihn über einzelne für die Maßnahme wesentliche – jedoch ihm nicht ohne weiteres bekannte – Umstände unterrichten müsse, aber bislang nicht unterrichtet habe (BVerwG, Beschl. v. 29.1.1996, 6 P 38/93, PersR 1996, 239, juris Rn. 33; OVG Hamburg, Beschl. v. 2.8.2021, 8 Bf 353/18.PVL, n.v.). Vorliegend hat der Personalrat, den die Behörde in knapper Form über

die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet hatte, nicht innerhalb der Äußerungsfrist um ergänzende Informationen nachgesucht, sondern bereits am 16. August 2018, mithin bereits zwei Tage nach dem Eingang des Antrags beim Personalrat, seine Zustimmung verweigert.

2. Die angegriffenen Bescheide sind auch materiell rechtmäßig.

a) Ermächtigungsgrundlage für die Versetzung des Klägers in den Ruhestand ist § 26 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) i.V.m. §§ 41 Abs. 2 und 3, 45 Abs. 3 Satz 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG).

Gemäß § 26 Abs. 1 BeamStG ist ein Beamter auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn er wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist. Als dienstunfähig kann gemäß Satz 2 dieser Vorschrift der Beamte auch dann angesehen werden, wenn er infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass die Dienstfähigkeit innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, wieder voll hergestellt ist. Gemäß dem hier anzuwendenden Landesrecht (§ 41 Abs. 2 HmbBG) beträgt die Frist sechs Monate.

Im Rahmen der von der Behörde anzustellenden Prognose kommt es nicht allein und ausschlaggebend auf Art und Ausmaß der einzelnen körperlichen Gebrechen, den objektiven ärztlichen Befund und dessen medizinische Qualifikation als solche an, sondern darauf, ob der Beamte aufgrund seiner gesamten Konstitution zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist (BVerwG, Urt. v. 16.10.1997, 2 C 7/97, juris Rn. 15). Entscheidend sind die Auswirkungen der jeweiligen Erkrankung auf die Fähigkeit, die Dienstpflichten weiter zu erfüllen und damit auch die Auswirkungen auf den Dienstbetrieb (OVG Münster, Urt. v. 22.1.2010, 1 A 2211/07, juris Rn. 43). Für die Feststellung 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 Dienstfähigkeit ist das dem Beamten zuletzt übertragene Amt im abstrakt-funktionellen Sinn. Es umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen er amtsgemäß beschäftigt werden kann. Daher setzt die 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, Urt. v. 26.3.2009, 2 C 73/08, juris Rn. 14).

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 eines Beamten kommt dem Dienstherrn kein der Kontrollbefugnis der Gerichte entzogener Beurteilungsspielraum zu (BVerwG, Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22.13, juris Rn. 17; OVG Hamburg, Teil-Urt. v. 19.4.2013, 1 Bf 217/10, juris Rn. 92). Die Versetzung eines Beamten in den vorzeitigen Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit setzt die Feststellung seiner krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen voraus. Diese Beurteilungsvorgänge erfordern in aller Regel besondere medizinische Sachkenntnis, über die nur ein Arzt verfügt. Den Gesundheitszustand des Beamten feststellen und medizinisch bewerten muss der Arzt, die Schlussfolgerungen hieraus für die Beurteilung der Dienstfähigkeit zu ziehen, ist dagegen Aufgabe der Behörde und gegebenenfalls des Gerichts. Der Arzt wird lediglich als sachverständiger Helfer tätig, um den zuständigen Stellen diejenige Fachkenntnis zu vermitteln, die für deren Entscheidung erforderlich ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22.13, juris Rn. 18 m.w.N.; hierzu auch Beschl. v. 6.3.2012, 2 A 5.10, juris Rn. 2). Ein im Zuruhesetzungsverfahren verwendetes (amts-)ärztliches Gutachten darf sich daher nicht darauf beschränken, nur ein Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Es muss 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 ist. Danach muss das Gutachten sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, d.h. 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 (vgl. BVerwG, Urt. v. 19.3.2015, 2 C 37/13, juris Rn. 12; Urt. v. 30.10.2013, 2 C 16/12, juris, Rn. 31, Beschl. v. 13.3.2014, 2 B 49/12, juris Rn. 8 f.). Der Sachverständige muss das Ausmaß der Einschränkungen feststellen und deren voraussichtliche Bedeutung für die Leistungsfähigkeit sowie für die Erfüllung der dienstlichen Anforderungen medizinisch fundiert einschätzen. Er muss in seiner Stellungnahme Anknüpfungs- und Befundtatsachen darstellen, seine Untersuchungsmethoden erläutern und seine Hypothesen sowie deren Grundlage offenlegen. Auf dieser Grundlage hat er unter Ausschöpfung der vorhandenen Erkenntnisse zum Gesundheitszustand des Bewerbers eine Aussage über die voraussichtliche Entwicklung des Leistungsvermögens zu treffen, die den Dienstherrn in die Lage versetzt, die Rechtsfrage der gesundheitlichen Eignung eigenverantwortlich zu beantworten (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2013, 2 C 16/12, juris Rn. 31 zur vergleichbaren Frage eines Sachverständigengutachtens bzgl. der gesundheitlichen Eignung eines Probebeamten).

b) Nach diesen Maßstäben war der Kläger im maßgeblichen Zeitpunkt der Widerspruchsentscheidung dienstunfähig im Sinne der gesetzlichen Vorschriften.

aa) Der Kläger war ausweislich des nachvollziehbaren und überzeugenden psychiatrischen Untersuchungsprotokolls des PÄD vom 5. Juli 2018, erstellt durch die Fachärztin für psychosomatische Medizin und Psychotherapie Dr. Karaoglu, nicht ausreichend belastbar, um den kontinuierlichen Anforderungen der Dienstfähigkeit vollumfänglich gewachsen zu sein und zwar sowohl bezogen auf die letzte ausgeübte Tätigkeit als Lehrer als auch bezogen auf eine Tätigkeit in anderweitiger Verwendung, jeweils sowohl in Voll- als auch in Teilzeit. So heißt es in dem Untersuchungsprotokoll, dass aus personalärztlicher Sicht beim derzeitigen Beschwerdebild nicht absehbar sei, wann wieder eine ausreichende Belastbarkeit für eine kontinuierliche Dienstfähigkeit vorliegen werde, weshalb aus personalärztlicher Sicht die Kriterien für ein Vorgehen gemäß § 26 Abs. 1 BeamtStG erfüllt seien. Diese Einschätzung ergibt sich hinreichend plausibel und nachvollziehbar aus den personalärztlichen Ausführungen über die Beschwerdeentwicklung. Danach sei Auslöser seiner Erkrankung eine komplexe private Problemlage, die seit 2014 anhalte. Der Kläger habe hierzu ausgeführt, dass im Januar 2014 seine zwei älteren Kinder in Obhut des Jugendamtes genommen worden seien, weil man ihm Erziehungsunfähigkeit und Kindesmisshandlung vorgeworfen habe. Es bestehe insoweit seit vielen Jahren ein Rechtsstreit und es seien sowohl Verwaltungs- und Oberverwaltungsgericht als auch das Landgericht eingeschaltet. Seit viereinhalb Jahren habe er keinen Kontakt zu den beiden älteren Kindern. Aus Sorge, dass auch das jüngste Kind in Obhut genommen werde, sei er zusammen mit seiner Ehefrau und der jüngsten Tochter im August 2014 nach Kairo gegangen. Im August 2017 sei er nach Hamburg zurückgekehrt, seine Ehefrau und das jüngste Kind seien aber in Ägypten geblieben. Aufgrund der Belastungssituation durch die Wegnahme seiner Kinder und Trennung von seiner Frau und jüngeren Tochter sei es ihm zunehmend schlechter gegangen. Zusätzlich sei sein langjähriger Anwalt im November 2017 tödlich verunglückt, was zur weiteren Destabilisierung der Situation geführt habe. Aufgrund seiner Belastungssituation sei er nicht mehr in der Lage gewesen, seinen dienstlichen Verpflichtungen nachzukommen. Aufgrund der erhobenen Befunde stellte die Gutachterin Dr. Karaoglu die Diagnosen „Depressive Episode, gegenwärtig mittelgradig ausgeprägt, agitierte Form (ICD 10 F 32.1), Schlafstörungen (ICD 10 G 47.0)“ und führte in ihrer zusammenfassenden Beurteilung nachvollziehbar aus, dass der Kläger seit dem 26. März 2018 aufgrund einer Erkrankung aus dem nervenärztlichen Bereich dauerhaft dienstunfähig erkrankt sei, wobei Auslöser der Erkrankung eine – seit 2014 anhaltende – komplexe private Problemlage sei. Aufgrund dieser psychosozialen Belastung habe sich eine depressive Symptomatik mit Schlafstörungen eingestellt.

Eine fachspezifische Behandlung, die dem Kläger personalärztlich angeraten worden sei, habe bisher nicht stattgefunden und auch eine Klärung der komplexen Belastungssituation sei nicht absehbar. Der Kläger sei deshalb nicht ausreichend belastbar, um den kontinuierlichen Anforderungen der Dienstfähigkeit vollumfänglich gewachsen zu sein und es sei aus personalärztlicher Sicht beim derzeitigen Beschwerdebild nicht absehbar, wann wieder eine ausreichende Belastbarkeit für eine kontinuierliche Dienstfähigkeit vorliegen werde, weshalb aus personalärztlicher Sicht die Kriterien für ein Vorgehen gemäß § 26 Abs. 1 BeamStG erfüllt seien.

Das Gericht folgt den Ausführungen des Personalärztlichen Dienstes. Die amtsärztlichen Feststellungen genügen den oben aufgeführten Anforderungen an ein amtsärztliches Gutachten. Das Gutachten beschränkt sich nicht darauf, nur ein Untersuchungsergebnis mitzuteilen, sondern geht auf die Ursachen der Problematik ein, benennt konkrete Diagnosen und führt aus, dass bislang keine – dem Kläger aber angeratene – fachspezifische Behandlung erfolgt sei. Auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, seinen dienstlichen Anforderungen weiter zu genügen, sind in dem amtsärztlichen Gutachten enthalten.

Aus dieser Gesamtschau ergibt sich hinreichend deutlich, dass die Erkrankung des Klägers einen Verlauf genommen hatte, der die für die Dienstfähigkeit erforderliche günstige Prognose im maßgeblichen Zeitpunkt der Widerspruchsentscheidung nicht zuließ. Da eine Klärung der komplexen privaten Problemlage nicht absehbar war, bestanden auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger in absehbarer Zeit wieder den kontinuierlichen Anforderungen des Dienstes gewachsen sein könnte, sowohl bezogen auf die letzte ausgeübte Tätigkeit als Lehrer als auch bezogen auf eine Tätigkeit in anderweitiger Verwendung, sowohl in Voll- als auch in Teilzeit.

bb) Der Kläger hat die auf dem nachvollziehbaren Gutachten des Personalärztlichen Dienstes beruhende Prognose nicht substantiiert in Frage gestellt.

Die vom Kläger vorgelegten Wiedereingliederungspläne der Fachärzte für Allgemeinmedizin Dr. Krüger, Dr. Hedtfeld und Dr. Ruhm vom 11. Oktober 2018, 12. Dezember 2018 und 10. Februar 2019 erschüttern die Einschätzung des PÄD nicht, so dass kein Grund für die Einholung eines weiteren Gutachtens ersichtlich war. Zwar ist das gesamte Zurruesetzungsverfahren einschließlich des vorangehenden Verwaltungsverfahrens als „Ermittlungsverfahren“ anzusehen, in dem der Dienstherr die Aufgabe hat, eine Entscheidung über die

Dienstfähigkeit des Beamten zu treffen und in dem auch neue Entwicklungen berücksichtigt werden können (vgl. BVerwG, Urt. v. 16.10.1997, 2 C 7/97, juris Rn. 17 f.). Ein Anlass für eine erneute Begutachtung bestand vorliegend jedoch nicht. Die vorgelegten Wiedereingliederungspläne, die teilweise nur rudimentär und teilweise nicht nachvollziehbar ausgefüllt worden sind, enthalten schon keine Angaben bezüglich einer Genesung des Klägers bzw. einer Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit. In ihnen setzen sich die Ärzte auch nicht mit den Ausführungen des Personalärztlichen Dienstes auseinander, ungeachtet des Umstandes, dass diese als Fachärzte für Allgemeinmedizin (wohl) ohnehin nicht die erforderliche Fachkunde für den Bereich psychischer Erkrankungen aufgewiesen haben.

c) Die Beklagte war auch nicht gehalten, ein Wiedereingliederungsverfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. Soweit der Kläger vorträgt, der Dienstherr habe gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen, indem er eine Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell nicht ausreichend berücksichtigt habe, dringt er damit nicht durch. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für den Erlass einer Verfügung, mit der ein Beamter wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, und ist auch keine Voraussetzung für die Feststellung der Dienstunfähigkeit eines Beamten (vgl. BVerwG, Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22/13, juris Rn. 46 ff.; VGH München, Beschl. v. 2.9.2019, 6 ZB 19.623, juris Rn. 9). Liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen einer vorzeitigen Zurruesetzung im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt vor, sind abweichende Entscheidungen auch dann nicht mehr denkbar, wenn die Möglichkeiten der präventiven Wiedereingliederung des Beamten nach § 167 Abs. 2 SGB IX versäumt worden sind (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 15.12.2015, 6 B 1022/15, juris Rn. 9 m.w.N.).

d) Eine anderweitige Verwendung oder die Annahme einer begrenzten Dienstfähigkeit kamen zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt ebenfalls nicht in Betracht.

aa) Nach § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamStG soll von der Versetzung in den Ruhestand abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Dies ist nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BeamStG der Fall, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Der Dienstherr ist von seiner Verpflichtung, vor Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit seine anderweitige Verwendung zu prüfen, jedoch dann entbunden, wenn feststeht, dass der Beamte generell nicht mehr oder nur mit erheblichen krankheitsbedingten Fehl-

zeiten zur Dienstleistung imstande ist. In diesem Fall kann nämlich der Zweck der gesetzlichen Verpflichtung von vornherein nicht mehr erreicht werden (BVerwG, Urt. v. 16.11.2017, 2 A 5/16, juris Rn. 34; Beschl. v. 6.11.2014, 2 B 97/13, juris Rn. 13; Urt. v. 5.6.2014, 2 C 22/13, juris Rn. 34). Dies war vorliegend der Fall. Denn die Amtsärztin Dr. Karaoglu war in ihrem personalärztlichen Gutachten vom 5. Juli 2018 nachvollziehbar zu dem Ergebnis gelangt, dass für den Kläger aufgrund seines Gesundheitszustandes auch eine Rückkehr in eine andere Tätigkeit aufgrund der festgestellten Dienstunfähigkeit nicht möglich ist.

bb) Der Kläger war schließlich im maßgeblichen Zeitpunkt der Widerspruchsentscheidung auch nicht begrenzt dienstfähig im Sinne von § 27 Abs. 1 BeamStG. Hiernach soll von der Versetzung in den Ruhestand abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Diese Voraussetzung lag im entscheidungserheblichen Zeitpunkt ebenfalls nicht vor, da der Kläger nach dem nachvollziehbaren Ergebnis der personalärztlichen Begutachtung überhaupt nicht mehr dienstfähig – weder in Voll- noch in Teilzeit – war.

II.

Über den in der mündlichen Verhandlung im Wege der Klageänderung eingeführten Antrag zu 2. war mangels Zulässigkeit der Klageänderung nicht zu entscheiden. Eine Änderung der Klage ist gemäß § 91 Abs. 1 VwGO zulässig, wenn die übrigen Beteiligten einwilligen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.

Die Beklagte hat in die Klageänderung weder ausdrücklich noch konkludent durch widerspruchslose Einlassung (vgl. § 91 Abs. 2 VwGO) eingewilligt. Die Kammer hält die Klageänderung auch nicht für sachdienlich im Sinne des § 91 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung, ob eine Klageänderung sachdienlich ist, liegt im Ermessen des darüber entscheidenden Gerichts. Eine Klageänderung ist in der Regel als sachdienlich anzusehen, wenn sie der endgültigen Beilegung des sachlichen Streits zwischen den Parteien im laufenden Verfahren dient und der Streitstoff im Wesentlichen derselbe bleibt (vgl. BVerwG, Urt. v. 23.2.2017, 7 C 31/15, juris Rn. 29; Beschl. v. 18.8.2005, 4 C 13/04, BVerwGE 124, 132, juris Rn. 22 m.w.N.; Beschl. v. 21.10.1983, 1 B 116/83, juris Rn. 8; Peters/Kujath, in: So-dan/Ziekow, VwGO, 5. Aufl. 2018, § 91 Rn. 53 ff.; Wöckel, in: Eyermann, VwGO, 16. Aufl. 2022, § 91 Rn. 31). Ist die (durch Klageerweiterung erhobene) Klage unzulässig, so ist die

Klageänderung regelmäßig nicht sachdienlich (vgl. BVerwG, Urt. v. 3.7.1987, 4 C 12/84, juris Rn. 7; Urt. v. 7.10.1980, 6 C 39/80, BVerwGE 61, 45, juris Rn. 13; OVG Hamburg, Urt. v. 12.5.2016, 1 Bf 118/14, juris Rn. 223; VG Hamburg, Beschl. v. 30.3.2017, 11 K 4520/13; Wöckel, a.a.O., § 91 Rn. 31). Gleiches gilt, wenn die geänderte Klage in einen anderen Rechtsweg verwiesen werden müsste (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.8.2022, 6 A 9/20, BVerwGE 176, 224, juris Rn. 29; Urt. v. 15.3.1984, 2 C 24.83, ZBR 1984, 311, juris Rn. 22; BGH, Urt. v. 8.2.1980, I ZR 32/78, GRUR 1980, 853, juris Rn. 21; Peters/Kujath, a.a.O., § 91 Rn. 62; Wöckel, a.a.O., § 91 Rn. 31).

Hier ist der Antrag zu 2., mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, „dass die Organisation zur Versetzung des Klägers in den Ruhestand rechtswidrig war“ bereits deshalb unzulässig und die Klageänderung daher nicht sachdienlich, weil der Zulässigkeit insoweit die durch § 43 Abs. 2 Satz 1 VwGO vorgeschriebene Subsidiarität der Feststellungsklage entgegensteht. Hiernach kann eine Feststellung nicht begehrt werden, soweit der Kläger seine Rechte durch Gestaltungs- oder Leistungsklage verfolgen kann oder hätte verfolgen können. Dies ist hier der Fall, weil der Kläger die von ihm angegriffene Versetzung in den Ruhestand – was er mit dem Antrag zu 1. auch getan hat – mit der Anfechtungsklage angreifen kann.

Sollte das Begehren des Klägers so zu verstehen sein, dass der Kläger mit seinem Feststellungsantrag nicht (allein) das Verfahren betreffend seine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand angreifen will, sondern darüber hinaus weitergehende Vorgänge – u.a. betreffend die Inobhutnahme seiner Kinder, die von ihm behauptete Außerkraftsetzung von Grund- und Menschenrechten durch Behörden und Gerichte sowie die vermeintlichen Folgen, die im Zusammenhang mit dem behaupteten rechtswidrigen Handeln der Behörden und Gerichte entstanden seien – aufgeklärt und festgestellt wissen will, fehlt es an der Sachdienlichkeit der Klageänderung jedenfalls deshalb, weil der Streitstoff sich erheblich verändern würde. Unbeschadet dessen wäre eine solche Feststellungsklage aber auch unzulässig, weil mit dem Antrag kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis i.S.d. § 43 Abs. 1 VwGO begehrt wird und der Kläger zudem gehalten wäre, sein Begehren vorrangig durch Gestaltungs- oder Leistungsklagen zu verfolgen (§ 43 Abs. 2 Satz 1 VwGO).

III.

Auch der Antrag zu 3. hat keinen Erfolg.

Der Kläger macht mit dem Antrag zu 3. Folgenbeseitigungsansprüche für sich und „alle Familienmitglieder“ geltend. Der Sache nach geht es ihm ausweislich seiner Ausführungen in der mündlichen Verhandlung einerseits um entgangene Dienstbezüge und verminderte Rentenansprüche und andererseits um einen Schmerzensgeldanspruch bezogen auf die Entziehung von zwei seiner drei Kinder im Zeitraum vom 24. Februar 2014 bis zum 5. September 2019 sowie bezogen auf das mit seiner Versetzung in den Ruhestand verbundene Leiden für sich und seine Familie.

Bezogen auf die geltend gemachten entgangenen Dienstbezüge und verminderten Rentenansprüche kommt zwar grundsätzlich ein sogenannter Vollzugsfolgenbeseitigungsanspruch in Betracht, der gemäß § 113 Abs. 1 Satz 2 VwGO als Annexantrag zum Anfechtungsantrag (Antrag zu 1.) zulässig ist. Es handelt sich bei dieser Verbindung von Anfechtungs- und Leistungsantrag um eine besondere Form der Stufenklage (vgl. BVerwG, Urte. v. 6.9.1988, 4 C 26/88, BVerwGE 80, 178, juris Rn.17; OVG Lüneburg, Urte. v. 2.11.1999, 7 L 3645/97, juris Rn. 176). Ein erst im laufenden Gerichtsverfahren nachgeschobener Antrag nach § 113 Abs. 1 Satz 2 VwGO stellt keine Klageänderung im Sinne des § 91 VwGO dar (Schübel-Pfister, in: Eyermann, 16. Aufl. 2022, § 113 Rn. 32). Der Erfolg des Antrags setzt jedoch voraus, dass der angegriffene Verwaltungsakt i.S.v. § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO aufgehoben wird und die materiell-rechtlichen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Folgenbeseitigung vorliegen (vgl. Wolff, in: Sodan/Ziekow, VwGO., 5. Aufl. 2018, § 113 Rn. 188). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Wie oben unter I. ausgeführt, ist der angefochtene Bescheid vom 10. Oktober 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2019 rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, weshalb er auch nicht die Aufhebung der Bescheide beanspruchen kann.

Bezogen auf den mit dem Antrag zu 3. zugleich geltend gemachten Schmerzensgeldanspruch liegt wiederum eine unzulässige Klageänderung vor. Das Begehren ist bereits dem Grunde nach nicht von einem Vollzugsfolgenbeseitigungsanspruch i.S.d. § 113 Abs. 1 Satz 2 VwGO umfasst, weil es insoweit nicht um die Wiederherstellung des ursprünglichen, durch den hoheitlichen Eingriff veränderten Zustands, also um die Ausräumung der unmittelbaren Beschwerde geht, sondern weitergehend um einen Schadensersatzanspruch in Form eines Schmerzensgeldes. Die Beklagte hat in die Klageänderung weder ausdrücklich noch konkludent durch widerspruchslose Einlassung (vgl. § 91 Abs. 2 VwGO) eingewilligt. Die Kammer hält die Klageänderung insoweit auch nicht für sachdienlich im Sinne des § 91 Abs. 1 VwGO, zumal sich der Streitstoff erheblich verändern würde. Selbst wenn man davon ausginge, dass Teile des geltend gemachten Schmerzensgeldanspruchs von einem

Annexantrag gemäß § 113 Abs. 1 Satz 2 VwGO umfasst sein könnten, hätte der Antrag jedenfalls in der Sache keinen Erfolg, da der Kläger – wie bereits ausgeführt – nicht erfolgreich die Aufhebung des von ihm angefochtenen Bescheids vom 10. Oktober 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2019 beanspruchen kann.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 Abs. 2 und Abs. 1 Satz 1 VwGO i.V.m §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

Dr. Delfs

Dr. Hövermann

Schwippert



Für die Richtigkeit der Abschrift
Hamburg, den 29.09.2023

Fenske
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Durch maschinelle Bearbeitung beglaubigt –
ohne Unterschrift gültig.