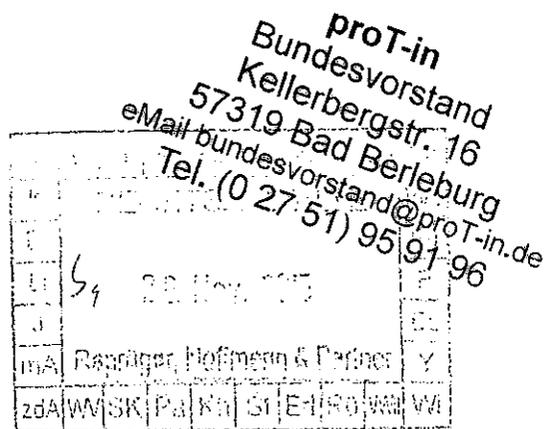
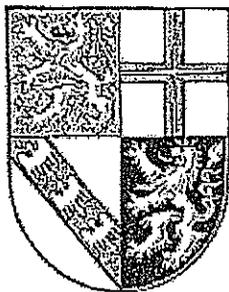


1 A 56/15
2 K 924/13



OBERVERWALTUNGSGERICHT DES SAARLANDES

BESCHLUSS

In dem Verwaltungsrechtsstreit

- Kläger und Zulassungsantragsgegner -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Rapräger,
Stengelstraße 7, 66117 Saarbrücken,

- 3091/12 -

gegen

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, diese
vertreten durch den Vorstand, HBS, BRS, Rechtsservice Dienstrecht, Gradestraße
18, 30163 Hannover,

- 13.482-7BRS -

- Beklagte und Zulassungsantragstellerin -

w e g e n Zurrufsetzung (Dienstunfähigkeit)

hat der 1. Senat des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes in Saarlouis durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts John, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Freichel und den Richter am Oberverwaltungsgericht Rech

am 16. November 2015 beschlossen:

Der Antrag auf Zulassung der Berufung gegen das aufgrund mündlicher Verhandlung vom 10. Februar 2015 – 2 K 924/13 – ergangene Urteil des Verwaltungsgerichts des Saarlandes wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Zulassungsverfahrens.

Der Streitwert wird für das Zulassungsverfahren auf 54.337,27 Euro festgesetzt.

Gründe

Der Antrag auf Zulassung der Berufung gegen das im Tenor bezeichnete Urteil ist zulässig, aber nicht begründet.

Das den Prüfungsumfang im Zulassungsverfahren begrenzende Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 22.4.2015 gibt auch bei Berücksichtigung der ergänzenden Ausführungen in dem am 20.7.2015 bei dem Oberverwaltungsgericht eingegangenen Schriftsatz der Beklagten keine Veranlassung, das erstinstanzliche Urteil einer Überprüfung in einem Berufungsverfahren zuzuführen. Aus der Antragsbegründung ergeben sich keine ernstlichen Zweifel im Sinn des § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO an der Richtigkeit der erstinstanzlichen Entscheidung. Ebenso wenig sind die Voraussetzungen eines Verfahrensmangels (§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO), besonderer tatsächlicher oder rechtlicher Schwierigkeiten der Rechtssache (§ 124 Abs. 2 Nr. 2 VwGO) oder einer Divergenz im Sinn des § 124 Abs. 2 Nr. 4 VwGO dargetan.

Das Verwaltungsgericht hat den Stand der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Zeitpunkt seiner Entscheidung im Einzelnen wie-

dergeben und sein stattgebendes Urteil in Anknüpfung hieran tragend darauf gestützt, dass die Beklagte nicht hinreichend dargelegt habe, ihrer gesetzlichen Suchpflicht im Hinblick auf eine anderweitige Verwendung des Klägers gemäß § 44 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. Abs. 2 bis Abs. 5 BBG in dem erforderlichen Maß nachgekommen zu sein. Der in diesen Regelungen zum Ausdruck kommende Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung“ begründe die Pflicht des Dienstherrn, nach einer anderweitigen Verwendung zu suchen. Der Dienstherr müsse nach Funktionsämtern suchen, die nicht dem bisherigen statusrechtlichen Amt des dienstunfähigen Beamten zugeordnet seien. Die Suche müsse sich auf den gesamten Bereich des Dienstherrn erstrecken. Einzubeziehen seien neben aktuell freien Stellen auch Dienstposten, die in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzen seien. Die Suchpflicht beschränke sich nicht auf die Nachfrage, ob eine andere Behörde im Bereich des Dienstherrn bereit sei, den Beamten zu übernehmen. Es seien konkrete, gegebenenfalls auch dialogische Bemühungen erforderlich, den Beamten anderweitig zu verwenden. Bleibe eine Abfrage unbeantwortet, so sei eine entsprechende Nachfrage veranlasst. Es sei Sache des Dienstherrn, schlüssig darzulegen, dass er bei der Suche nach einer anderweitigen Verwendung für den dienstunfähigen Beamten diese Vorgaben beachtet habe. Fallbezogen sei weder hinreichend substantiiert und nachvollziehbar vorgetragen, dass diesen Anforderungen Rechnung getragen worden sei, noch gebe es in den Verwaltungsvorgängen Unterlagen, in denen unternommene Bemühungen - auch hinsichtlich Umfang und räumlicher Ausdehnung - dokumentiert seien. Die Pflicht zur Suche sei auch nicht ausnahmsweise wegen Fehlens eines verwertbaren Restleistungsvermögens, das den Anforderungen eines anderen Arbeitspostens genügen könnte, entfallen. Denn der Betriebsarzt habe den Kläger für allgemeine Bürotätigkeiten mit direktem und telefonischem Kundenkontakt für vollschichtig dienstfähig erklärt und festgestellt, dass die in Bezug auf Bildschirmtauglichkeit bestehenden Leistungseinschränkungen mit entsprechenden technischen Hilfsmitteln kompensiert werden könnten. Die weiter festgestellten Leistungseinschränkungen bezögen sich maßgeblich auf Arbeiten unter Zeit- und Verkaufsdruck und mit Konfliktbehaftung. Angesichts des verbliebenen Leistungsvermögens sei nicht von vornherein ausgeschlossen, dass es im Vermittlungsbereich der Beklagten eine freie Stelle im gehobenen Dienst gebe, die der Kläger mit seinem verbliebenen Leistungsvermögen ausfüllen könne. Dies gelte umso mehr, als dem Kläger,

der ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 innehatte und auf einem höherwertigen A 12er Dienstposten eingesetzt gewesen sei, zur Vermeidung der Ruhestandsversetzung selbst eine geringwertige Tätigkeit (sogar mit niedrigerem Endgrundgehalt) übertragen werden könne. Allein der beklagtenseits hervorgehobene Umstand, der Kläger sei in einem weltweit konkurrierenden und auf Gewinnoptimierung ausgerichteten Unternehmen beschäftigt gewesen, das auf Veränderungen in der Arbeitswelt flexibel reagieren müsse, reiche nicht zur Darlegung aus, dass wirklich jede einzelne Tätigkeit in diesem Unternehmen eine besondere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erfordere, die der Kläger nach seinem individuellen Leistungsbild nicht mehr aufbringen könne. Auch unter Berücksichtigung der Ausführungen der Beklagten zu den Arbeitsbedingungen im Konzern leuchte es nicht ohne weiteres ein, dass es dort keine allgemeinen Bürotätigkeiten mehr geben solle, bei denen ein relativ konstantes Aufgabenfeld zu bewältigen sei, ohne dass gleich von sogenannten „Schonarbeitsplätzen“ gesprochen werden müsse. Die beklagtenseits angeführten, in anderen Zuruhesetzungsverfahren ergangenen Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Stuttgart, des Verwaltungsgerichts Freiburg und des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg seien jeweils im Eilverfahren und damit aufgrund einer nur summarischen Überprüfung der Sach- und Rechtslage ergangen, weswegen ihr Erkenntniswert für das vorliegende Klageverfahren gering sei. Fallbezogen sei festzustellen, dass die von der Beklagten praktizierte Handhabung den vom Bundesverwaltungsgericht definierten Anforderungen an die gesetzliche Suchpflicht nicht genüge.

Diese Ausführungen überzeugen uneingeschränkt, zumal das Bundesverwaltungsgericht seine einschlägige Rechtsprechung¹ inzwischen erneut bekräftigt hat².

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in letztgenannter Entscheidung zum einen mit den Anforderungen befasst, die an ein im Zuruhesetzungsverfahren verwendetes ärztliches Gutachten zu stellen sind, und insoweit betont, die ärztliche Einschätzung müsse auf tatsächliche Umstände gestützt werden, die die Aussage zum Umfang der gesundheitsbedingten Einschränkungen und deren medizinische

¹ vgl. insbesondere BVerwG, Urteile vom 26.3.2009 - 2 C 73/08 -, und vom 5.6.2014 - 2 C 22/13 -, jeweils juris

² BVerwG, Urteil vom 19.3.2015 - 2 C 37/13 -, juris

Bewertung plausibel machen.³ Zum anderen hat es unter Wiedergabe der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Suchpflicht des Dienstherrn bekräftigt, dass dieser verpflichtet sei, nach anderweitigen, dem dienstunfähigen Beamten gesundheitlich möglichen und zumutbaren Verwendungen zu suchen. Erst wenn feststehe, dass der in seiner Beschäftigungsbehörde dienstunfähige Beamte auch nicht anderweitig von seinem Dienstherrn eingesetzt werden könne, dürfe er wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig zur Ruhe gesetzt werden. Ohne gesetzliche Suchpflicht könnte die Verwaltung über die Geltung des Grundsatzes „Weiterverwendung vor Versorgung“ nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit entscheiden und autonom festlegen, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Kriterien sie sich um eine anderweitige Verwendung bemühe. Dies wäre mit vorgenanntem Grundsatz unvereinbar. Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung sei regelmäßig auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken und erfasse Dienstposten, die frei oder in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzen seien. Für diese vorausschauende Suche nach frei werdenden und/oder neu zu besetzenden Dienstposten sei ein Zeitraum von sechs Monaten angemessen. Die Suchanfrage müsse eine die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung enthalten. Diese Kurzbeschreibung müsse den angefragten Behörden unter Wahrung der Belange des Personaldatenschutzes die Einschätzung erlauben, ob der Beamte für eine Verwendung in ihrem Verantwortungsbereich in Betracht komme. Insoweit genüge es regelmäßig, die konkreten Leistungseinschränkungen mitzuteilen. Es sei Sache des Dienstherrn, schlüssig darzulegen, dass er bei der ihm obliegenden Suche nach einer anderweitigen Verwendung für den dienstunfähigen Beamten die gesetzlichen Vorgaben beachtet habe. Es gehe daher zulasten des Dienstherrn, wenn nicht aufgeklärt werden könne, ob die Suche den gesetzlichen Anforderungen entsprochen habe.⁴ Sodann führt das Bundesverwaltungsgericht in Bezug auf den von ihm zu beurteilenden Sachverhalt aus, dass die sonst nicht zu beanstandende Suchanfrage den aufgezeigten Anforderungen insoweit nicht gerecht werde, als sie den Zusatz enthalten habe, dass von einer Fehlanzeige ausgegangen werde, wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Rückmeldung erfolge. Die Setzung einer solchen Verschweigungsfrist sei mit dem gesetzlichen

³ BVerwG, Urteil vom 19.3.2015, a.a.O., Rdnrn. 12-13

⁴ BVerwG, Urteil vom 19.3.2015, a.a.O., Rdnrn. 15-20

„Grundsatz der Weiterverwendung vor Versorgung“ nicht in Einklang zu bringen. Denn sie setze nicht den erforderlichen Impuls für die angefragten Behörden, hinreichend ernsthaft und nachdrücklich nach einer anderweitigen möglichen Verwendung des dienstunfähigen Beamten Ausschau zu halten. Die Möglichkeit, durch schlichtes Verschweigen auf eine Suchanfrage zu reagieren, eröffne die Möglichkeit, den vorbezeichneten Grundsatz zu unterlaufen.⁵

Im Rahmen des Zulassungsverfahrens kann in Bezug auf den erstgenannten Komplex der inhaltlich an ein ärztliches Gutachten zu stellenden Anforderungen dahinstehen, ob die von der Beklagten eingeholten ärztlichen Gutachten den insoweit aufgezeigten Anforderungen gerecht werden oder ob dies – den Beanstandungen des Klägers folgend – zu verneinen ist. Denn es besteht gemessen an den weiteren Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts zu Inhalt und Umfang der gesetzlichen Suchpflicht kein vernünftiger Zweifel daran, dass die Beklagte jedenfalls ihren insoweit bestehenden Pflichten nicht gerecht geworden ist.

Die diesbezüglichen Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 19.3.2015 belegen nachhaltig, dass der Dienstherr ernsthafte Anstrengungen, eine anderweitige Verwendung für den dienstunfähigen Beamten zu finden, unternehmen muss. Die Beklagte hat sich indes nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichts, die beklagtenseits nicht in Frage gestellt werden und durch den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsunterlagen eindeutig belegt werden, in keiner Weise bemüht, überhaupt eine solche Suche zu starten, sondern sich von vornherein auf den Standpunkt zurückgezogen, es bedürfe keiner Suche, da es in ihren weltweit tätigen Unternehmen bzw. im zugehörigen Vermittlungsbereich keinen Arbeitsplatz des gehobenen Dienstes mit Tätigkeiten gebe, die ohne Zeit- und Leistungsdruck, ohne Anforderungen an die Flexibilität, ohne Verkaufsdruck und ohne konfliktbehaftete Kundenkontakte ausgeübt werden könnten. Dass diese Argumentation den maßgeblichen gesetzlich vorgegebenen Anforderungen und dem ärztlich festgestellten Leistungsvermögen des Klägers nicht gerecht wird, hat das Verwaltungsgericht überzeugend dargelegt.

⁵ BVerwG, Urteil vom 19.3.2015, a.a.O., Rdnr. 21

Die Ansicht der Beklagten, der vorliegend zu beurteilende Sachverhalt sei demjenigen vergleichbar, der dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 5.6.2014 zugrunde gelegen und in Bezug auf den das Bundesverwaltungsgericht eine Suchpflicht ausnahmsweise verneint hat, geht fehl. Im dortigen Rechtsstreit stand fest, dass der körperliche und gesundheitliche Zustand des Klägers zum Zeitpunkt der Zustellung des Widerspruchsbescheids jegliche Dienstleistung ausschloss.⁶ Der dortige Kläger verfügte über keinerlei Restleistungsvermögen und konnte daher überhaupt keine berufliche Tätigkeit mehr ausüben. In sämtlichen ärztlichen Gutachten und Stellungnahmen hatte es selbst an Ansatzpunkten für eine wenigstens teilweise vorhandene Leistungsfähigkeit im Bereich des abstrakt-funktionellen Amtes sowie für anderweitige Verwendungen gefehlt. Eine solche Situation ist vorliegend unstreitig nicht gegeben. Der Versuch der Beklagten, das ärztlich festgestellte Leistungsvermögen des Klägers als ein „gegen 0% tendierendes“ Restleistungsvermögen zu deuten (SS vom 22.4.2015, S. 14), entbehrt in tatsächlicher Hinsicht der Grundlage.

Im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 5.6.2014 ist als eine eine Ausnahme von der generellen Suchpflicht rechtfertigende Situation allein der Fall eines gänzlich fehlenden Restleistungsvermögens anerkannt. Der Sache nach versucht die Beklagte diese Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auszuweiten. Sie meint, eine Ausnahme von der Suchpflicht müsse auch in Fällen anerkannt werden, in denen der Dienstherr sich - ohne eine Suche unternommen zu haben - darauf berufe, dass die konkreten Rahmenbedingungen die Schlussfolgerung erlaubten, dass es in seiner Behörde bzw. dem zugehörigen Vermittlungsbereich keinen Dienstposten oder Arbeitsplatz gebe, der dem konkret in Rede stehenden Restleistungsvermögen gerecht werde.

Soweit die Beklagte zur Stützung ihrer Sicht schon in erster Instanz Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Stuttgart, des Verwaltungsgerichts Freiburg und des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vorgelegt hat, in denen ihre diesbezügliche Argumentation als tragfähig erachtet worden sei, ist mit dem Verwaltungsgericht festzustellen, dass der Erkenntniswert der vorgelegten Entscheidungen als gering anzusehen ist, weil sie jeweils in einem Eilrechtsschutzverfahren

⁶ BVerwG, Urteil vom 5.6.2014, a.a.O., Rdnrn. 8, 26 und 27

und damit ohne eine vertiefte Sach- und Rechtsprüfung ergangen sind. Zudem ist ohne nähere Erkenntnisse über das konkrete Ausmaß der dort in Rede stehenden Leistungseinschränkungen nicht zu verifizieren, ob die dortigen Sachverhalte - wie die Beklagte behauptet - wirklich in tatsächlicher Hinsicht vergleichbar gelagert waren. Hinzu tritt, dass die erstinstanzlich vorgelegten Entscheidungen alle vor den Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 5.6.2014 und vom 19.3.2015 ergangen sind. Entscheidend ist für den Senat letztlich, dass die Rechtsausführungen in den vorgelegten Beschlüssen gemessen an der Gesetzeslage und der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entweder nicht ansatzweise zu überzeugen vermögen oder ersichtlich den Vorgaben des § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO geschuldet sind.

Vorab sei angemerkt, dass der Senat mit Erstaunen zur Kenntnis genommen hat, dass etwa dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Stuttgart vom 22.3.2013 in tatsächlicher Hinsicht zu entnehmen ist, dass die Beklagte nicht nur im Bezug auf den gehobenen technischen Dienst, sondern praktisch wortgleich auch in Bezug auf den mittleren nichttechnischen Dienst behauptet, dass alle vorhandenen Dienstposten unter anderem ein hohes Maß an Flexibilität, Stressresistenz und Arbeiten unter Zeitdruck voraussetzten⁷, es mithin auch insoweit keinen Arbeitsplatz gebe, der bei Vorhandensein eines Leistungsvermögens für allgemeine Büro-tätigkeiten ausgefüllt werden könne. Dass das Verwaltungsgericht Stuttgart diese Behauptung der dortigen - mit der Beklagten des vorliegenden Verfahrens identischen - Antragsgegnerin offenbar ohne nähere Hinterfragung als schlüssig erachtet und der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg dies mit Blick auf das insoweit zu unspezifizierte Beschwerdevorbringen gebilligt hat⁸, lässt keine Zweifel an der Berechtigung der kritischeren Sichtweise des erkennenden Verwaltungsgerichts in dem angefochtenen Urteil aufkommen. In Bezug auf den vorgelegten Beschluss des Verwaltungsgerichts Freiburg vom 21.10.2013, in dem dieses die Auffassung vertreten hat, angesichts der von der - ebenfalls mit der Beklagten des vorliegenden Verfahrens identischen - Antragsgegnerin beschriebenen Arbeitswirklichkeit dürfte es dem eingeschränkten Leistungsvermögen der dortigen Antragstellerin gerecht werdende „Schon-Arbeitsplätze“ im Bereich eines weltweit

⁷ VG Stuttgart, Beschluss vom 22.3.2013 - 1 K 4066/12 -, amtl. Abdruck S. 4 und S. 6

⁸ VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 26.6.2013 - 4 S 767/13 -, amtl. Abdruck S. 4 ff.

konkurrierenden und auf Gewinnoptimierung ausgerichteten Unternehmens (wohl) kaum (noch) geben⁹, hat der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg im Beschwerdeverfahren entscheidend darauf abgestellt, dass im Beschwerdevorbringen nicht ansatzweise aufgezeigt worden sei, dass und wo es solche weitgehenden „Schon-Arbeitsplätze“, die ihrem (sehr) beschränkten Restleistungsvermögen entsprächen, tatsächlich geben könnte.¹⁰ Insoweit bleibt aus Sicht des Senats zusammenzufassen, dass die Wertung des Verwaltungsgerichts Freiburg „(wohl) kaum (noch) geben dürfte“ schon als außerordentlich vage bezeichnet werden muss und es ihr mangels Unterfütterung mit sie tragenden Tatsachenfeststellungen an Überzeugungskraft fehlt.

Der Wertung des Verwaltungsgerichts Freiburg ist zudem mit Gewicht entgegenzuhalten, dass Maßstab der vorzunehmenden Beurteilung das Beamtenrecht ist und der vom Verwaltungsgericht Freiburg hervorgehobene Umstand, als Unternehmen weltweit in Konkurrenz zu treten und auf Gewinnoptimierung ausgerichtet zu sein, nicht geeignet sein kann, eine im einschlägigen Beamtengesetz im Interesse dienstunfähig gewordener Beamter verankerte Suchpflicht des Dienstherrn auszuhebeln.

Die im Zulassungsverfahren beklagenseits vorgelegten Eilrechtsbeschlüsse des Verwaltungsgerichts Freiburg vom 31.3.2015 (Bl. 392 ff. d.A.) und des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 7.7.2015 (Bl. 471 ff. d.A.) zeichnen sich dadurch aus, dass der - ebenfalls mit der Beklagten des vorliegenden Verfahrens identische - Dienstherr in Bezug auf den dortigen Antragsteller nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit gesucht hat, eine solche aber trotz Ausdehnung der Suche auf andere Bundesbehörden nicht gefunden hat.¹¹ Damit mögen diese Entscheidungen dafür sprechen, dass die Beklagte ihre gesetzliche Suchpflicht inzwischen anerkennt und ihr nachkommt. Keinesfalls kann aus ihnen hergeleitet werden, dass die Beklagte im Fall des Klägers zu Recht davon ausgegangen sein könnte, dass keine Suchpflicht besteht.

⁹ VG Freiburg, Beschluss vom 21.10.2013 - 5 K 1456/13 -, amtl. Abdruck S. 5

¹⁰ VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.1.2014 - 4 S 2324/13 -, amtl. Abdruck S.

¹¹ VG Freiburg, Beschluss vom 31.3.2015 - 5 K 207/15 -, amtl. Abdruck S. 6 f; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 7.7.2015 - 4 S 853/15 -, amtl. Abdruck S. 4 f.

Soweit die Beklagte schließlich noch ein Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 11.3.2015 zur Akte gereicht hat (Bl. 365 ff. d.A.), ist den dortigen Angaben ebenfalls zu entnehmen, dass eine Suche nach einer anderweitigen Verwendungsmöglichkeit seitens der Beklagten stattgefunden hat, aber erfolglos geblieben ist.¹²

Nach alledem ist das Vorliegen einer der Zulassungsgründe des § 124 Abs. 2 Nrn. 1, 2 und 4 VwGO nicht dargetan. Vielmehr hat das Verwaltungsgericht einen feststehenden und rechtlich überschaubaren Sachverhalt zutreffend unter die geltende Gesetzeslage und die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts subsummiert.

Auch ein Verfahrensfehler, auf dem die angegriffene Entscheidung im Sinn des §§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO beruhen könnte, ist dem Verwaltungsgericht nicht unterlaufen.

Das Verwaltungsgericht hatte zu entscheiden, ob unter den konkreten Gegebenheiten zur Zeit der letzten Verwaltungsentscheidung feststand, dass es ausgehend von den ärztlichen Feststellungen zu dem Leistungsvermögen des Klägers ersichtlich keinen anderweitigen Arbeitsplatz im Unternehmen der Beklagten bzw. dem zugehörigen Vermittlungsbereich geben konnte, dessen Anforderungen der Kläger noch hätte gerecht werden können, und die gesetzlich vorgegebene Suchpflicht des Dienstherrn ausnahmsweise entfallen war. Dies hat das Verwaltungsgericht mit ausführlicher Begründung verneint und in Konsequenz hieraus auch die Rechtmäßigkeit der angefochtenen Zurruesetzung des Klägers. Es ist mithin auf irgendwelche weiteren Ermittlungen nicht mehr entscheidungserheblich angekommen. Unter dieser Prämisse bestanden keine weitergehenden Amtsermittlungspflichten, die das Verwaltungsgericht verletzt haben könnte.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

¹² VG Ansbach, Urteil vom 11.3.2015 - 11 K 14.00499 -, amtl. Abdruck S. 11 und S. 22

Die Festsetzung des Streitwertes folgt aus den §§ 63 Abs. 2, 47 Abs. 3 und Abs. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, 40 GKG i.V.m. der Anlage IV BBesG in der am 1.3.2015 in Kraft getretenen Fassung vom 25.11.2014 (13 x 4179,79 Euro).

Dieser Beschluss ist nicht anfechtbar.

gez. John

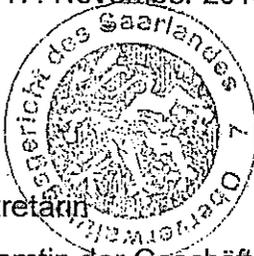
Freichel

Rech

Saarlouis, den 17. November 2015

Ausgefertigt:


(Stauch)



Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes