



## **Verwaltungsgericht Hamburg**

# **Beschluss**

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 14, am 17. Juni 2024 durch

### **beschlossen:**

Der Antrag wird abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin.

Der Streitwert wird auf 14.356,50 Euro festgesetzt.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Hamburgische Obergericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hamburgischen Obergericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Obergericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern ist oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Eine Beschwerde in Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Der Beschwerde sowie allen Schriftsätzen sollen – sofern sie nicht in elektronischer Form eingereicht werden – Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

Vor dem Hamburgischen Obergericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Obergericht 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.

Hinsichtlich der Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Die Streitwertbeschwerde ist beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Sie ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat, schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.

Soweit die Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nicht durch das Verwaltungsgericht zugelassen worden ist, ist eine Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nur gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

### **Gründe:**

I.

Die Antragstellerin wendet sich gegen ihre Entlassung aus dem Soldatenverhältnis auf Zeit.

Die [...] geborene Antragstellerin wurde am [...] 2014 als Anwärterin für die Laufbahn der Offiziere für den Werdegang Flugabwehrraketendienst im Dienstgrad Flieger im Ausbildungsgang mit Studium in die Bundeswehr eingestellt; reguläres Dienstzeitende sollte der [...] 2029 sein. Nach der Allgemeinen Grundausbildung absolvierte sie den Offiziersanwärterlehrgang an der Offiziersschule der Luftwaffe in Fürstenfeldbruck und begann im Oktober 2015 ihr Studium der Psychologie an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr in Hamburg. Sie schloss im März 2018 das Bachelor- und im Februar 2020 das Masterstudium erfolgreich ab. Sie hatte zuletzt den Dienstgrad Oberleutnant inne.

Zu einem hier nicht näher bekannten Zeitpunkt begab sich die Antragstellerin in Elternzeit, die zum [...] April 2022 endete. Während der Elternzeit wurde der Antragstellerin von der Antragsgegnerin mitgeteilt, sie solle nach Husum versetzt werden.

Unter dem 27. Dezember 2021 stellte die die Antragstellerin behandelnde Psychotherapeutin Dr. C. die Diagnosen „F60.30 Emotional instabile Persönlichkeitsstörung vom impulsiven Typ (DD Borderline-Typ), F10.1 Alkoholabhängigkeit, F19.1 Drogenmissbrauch“. Es wird u.a. ausgeführt, die Antragstellerin stehe unter starkem emotionalen Druck und könne diesem kaum standhalten. Die Versetzung nach Husum habe für sie das Fass zum Überlaufen gebracht. Sie leide bereits seit mehr als 20 Jahren an psychischen Problemen. Der Vater sei Alkoholiker gewesen, es habe, auch mit der Mutter, zuhause häufig Alkoholexzesse gegeben, teils mit verbaler und körperlicher Gewalt. Sie selbst habe bereits ab ihrem dreizehnten Lebensjahr regelmäßig Alkohol und dann auch Drogen konsumiert, teils exzessiv, und konsumiere weiterhin Alkohol und Drogen. Die Geburt ihrer Kinder habe den Druck verstärkt. Es bestehe dringender Therapiebedarf.

In dem Ambulanzbrief des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg, Zentrum für seelische Gesundheit (nachfolgend „BwK HH“), vom 26. Januar 2022 wurden für die Antragstellerin die Diagnosen „HD F60.30 Emotional instabile Persönlichkeitsstörung vom impulsiven Typ, F10.1 Schädlicher Gebrauch von Alkohol, F10.2 DD Alkoholabhängigkeitssyndrom, F19.1 Missbrauch von multiplen Substanzen“ gestellt. Es erfolgte eine ausführliche Anamnese, auf die verwiesen wird. Es wird ein dringender Therapiebedarf festgestellt. Zur Sicherstellung des Erfolgs der Therapie wird für den Zeitraum von zwei Jahren eine Verwendung im heimatnahen Bereich vorgeschlagen; längere Ortsabwesenheiten sollten vermieden werden.

In der Truppenärztlichen Stellungnahme vom 31. Januar 2022 wird u.a. ausgeführt, es zeichne sich ein längerer psychotherapeutischer Behandlungsbedarf ab, so dass aufgrund der therapeutischen Anbindung ein Verbleib im Raum Hamburg empfohlen werde. Es zeichne sich aus truppenärztlicher Sicht zudem die Überprüfung der Dienst- und Verwendungsfähigkeit ab.

Mit ärztlicher Mitteilung für die Personalakte vom 12. April 2022 teilte der Truppenarzt des Sanitätsversorgungszentrums Hamburg Mitte der Dienststelle der Antragstellerin – [...] –

mit, dass diese nicht verwendungsfähig und nicht geeignet für die vorgesehene Verwendung als „581“ sei. Ein Dienstunfähigkeitsverfahren werde empfohlen.

In dem Ambulanzbrief des BwK HH vom 4. Mai 2022 wurden unverändert die Diagnosen aus der letzten Mitteilung vom 26. Januar 2022 gestellt. Es wird u.a. ausgeführt, eine Langzeittherapie sei dringend indiziert, der bisherige Behandlungsverlauf zeige einen noch wenig positiven Verlauf. Es werde die Gesundheitsziffer (GZr) V/13 für die nächsten sechs Monate empfohlen. In dieser Zeit sei unter intensiver Psychotherapie durchaus eine Besserung zu erwarten. Darüber hinaus sei eine heimatnahe Verwendung für mindestens zwei Jahre indiziert. Die Antragstellerin solle unter laufender Psychotherapie nicht zur Teilnahme an längeren auswärtigen Lehrgängen vorgesehen oder für Auslandseinsätze oder Kommandierungen über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden.

Mit Schreiben vom 14. Juli 2022 wurde die Dienststelle der Antragstellerin vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) darüber informiert, dass beabsichtigt sei, von Amts wegen das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit einzuleiten.

Mit interner Email vom selben Tag führte die personalführende Stelle aus, der Antragstellerin könne außerhalb des angedachten Werdegangs bedarfsbedingt keine Alternative aufgezeigt werden.

Die Anhörung durch den Disziplinarvorgesetzten erfolgte am 29. August 2022. Dazu nahm die Antragstellerin mit einem auf den 31. August 2022 datierten Schreiben Stellung. Sie führte aus, die Einleitung des Dienstunfähigkeitsverfahrens sei ohne Absprache mit ihr und gegen ihren Willen erfolgt. Die Empfehlung zur Einleitung des Dienstunfähigkeitsverfahrens sei zudem ohne Kenntnis des Facharztbefundes des BwK HH erfolgt. Die behandelnde Truppenärztin habe ihr auf Nachfrage erklärt, sie habe das Dienstunfähigkeitsverfahren empfohlen, weil sie gedacht habe, es sei das Beste für sie. Am 17. Mai 2022 habe erst die dritte Konsultation dieser Truppenärztin stattgefunden; der so entstandene Eindruck sei sehr subjektiv und vage und beruhe vordergründig auf einer persönlichen Meinung, was eine fragwürdige Grundlage sei. Zudem spreche das Gutachten des BwK HH vom 4. Mai 2022 gegen ihre Dienstunfähigkeit.

Mit den truppenärztlichen Stellungnahmen vom 26. und 29. September 2022 wurde bei unveränderter Diagnosestellung u.a. ausgeführt, es bestehe bei der Antragstellerin ein

schweres Krankheitsbild, dass sie sich selbst nicht eingestehen wolle. Aus truppenärztlicher Sicht bestehe eine aufgehobene Anpassungs-, Leistungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, die sich in den nächsten drei Jahren bei nur minimaler Inanspruchnahme der Therapie wahrscheinlich nicht fundamental verändere. Ein Dienstunfähigkeitsverfahren werde empfohlen.

Der Beratende Arzt des BAPersBw führte mit Stellungnahme vom 24. Oktober 2022 aus, dass die Antragstellerin seit zirka sechs Monaten krankgeschrieben sowie weiterhin behandlungsbedürftig erkrankt sei und sich eine strukturierte Wiedereingliederung nach aktuellem Kenntnisstand nicht abzeichne. Daher werde die Einleitung des Dienstunfähigkeitsverfahrens auch zum Erkenntnisgewinn empfohlen.

Mit Schreiben vom 10. November 2022 wurde der Antragstellerin eröffnet, dass ein ergebnisoffenes Dienstunfähigkeitsverfahren eingeleitet worden sei.

In der Stellungnahme vom 15. November 2022 führte die Psychotherapeutin Dr. C. u.a. aus, dass die Therapie Erfolge zeige, auch wenn diese noch fragil seien. Die Antragstellerin sei in absehbarer Zeit in einem begrenzten Rahmen in den Arbeitsalltag wiedereingliederungsfähig. Eine Versetzung und Trennung von der Familie könne zurzeit noch zu einem Rückfall und einem Verlust der erzielten Fortschritte führen und solle der Patientin nicht zugemutet werden.

Im Ambulanzbrief des BwK HH vom 1. Dezember 2022 wird bei ansonsten unveränderten Diagnosen erstmals eine Alkoholabstinenz der Antragstellerin erwähnt. Es sei eine erheblich positive Veränderung der Symptomatik feststellbar. Um die Therapieerfolge zu stabilisieren, solle die ambulante Psychotherapie fortgesetzt werden. Eine Wiedereingliederung erscheine unter den richtigen Umständen zeitnah umsetzbar. Eine Verwendung im Tagespendlerbereich sei indiziert. Nach erfolgreicher Wiedereingliederung sei davon auszugehen, dass eine Verwendung im Tagespendlerbereich für etwa zwei weitere Jahre fortbestehen sollte. Bei positivem Verlauf könne dann eine Verwendung außerhalb dieses Bereichs geprüft werden. Die Wiedereingliederung solle stufenweise erfolgen, wobei die konkrete Wochen- und Tagesarbeitszeit vom Gesundheitszustand der Antragstellerin und dem konkreten Dienstposten abhängig zu machen sei. Eine konkrete Planung der Wiedereingliederung sei daher erst bei Identifizierung eines potenziellen Dienstpostens sinnvoll. Als möglicher Beginn komme das Ende des ersten Quartals 2023

in Betracht. Sollte eine Wiedereingliederung nicht umsetzbar sein, stelle sich die Frage der Dienstfähigkeit.

Mit ärztlicher Mitteilung für die Personalakte vom 5. April 2023 wurde festgestellt, dass die Antragstellerin vorübergehend nicht verwendungsfähig sei. Zugleich wurde für Juli 2023 eine Neubegutachtung empfohlen sowie eine anschließende strukturierte Wiedereingliederung im Tagespendlerbereich im heimatnahen Umfeld für zwei Jahre; dies entspreche der fachärztlichen Empfehlung des BwK HH. Zugleich wurde festgestellt, dass die Antragstellerin für die vorgesehene Verwendung nicht geeignet sei.

Im Ambulanzbrief des BwK HH vom 6. April 2023 wird bei ansonsten unveränderten Diagnosen erstmals auch eine Abstinenz der Antragstellerin hinsichtlich des Missbrauchs multipler Substanzen erwähnt. Die Antragstellerin habe berichtet, zuletzt eine „Abwärtsphase“ erlebt zu haben und sich aktuell aber wieder in einer „Aufwärtsphase“ zu befinden. In der Untersuchung sei das Stimmungstief der Antragstellerin noch erkennbar gewesen. Die von ihr beschriebene Aufwärtsphase könne indes aufgrund der insgesamt günstigen Zukunftsperspektive und der erkennbaren Motivation hinsichtlich einer Wiedereingliederung fachlich bestätigt werden. Die ambulante Psychotherapie solle fortgesetzt werden, ergänzend könne eine medikamentöse Behandlung zur Stimmungsstabilisierung versucht werden. Die generellen Empfehlungen bezüglich einer dienstlichen Wiedereingliederung blieben unverändert. Zeitlich komme eine Wiedereingliederung gegen Ende des zweiten oder Anfang des dritten Quartals 2023 in Betracht.

Mit E-Mail vom 25. April 2023 (Bl. 49 d. Verwaltungsvorgangs) bat der Gruppenleiter des Studierendenfachbereichs [...] der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg/Universität der Bundeswehr die zuständige Personalführung um Prüfung der Verfügbarkeit eines entsprechenden Dienstpostens in der Verwendung der Antragstellerin im Bereich „FlaRak“ (Flugabwehrraketengeschwader). In der entsprechenden Antwort verwies die zuständige Personalführung darauf, dass das Dienstunfähigkeitsverfahren noch nicht abgeschlossen sei (Bl. 50 d. Verwaltungsvorgangs).

Im Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023, Blatt 2, wurde die Diagnose einer „Leistungsfunktionsstörung“ gestellt (Bl. 55 ff. d. Verwaltungsvorgangs). Unter „5. Stellungnahme zur Verwendungsfähigkeit“ wird ausgeführt: „vorübergehend nicht verwendungsfähig, spätere Einschränkungen nach erfolgreichem Arbeitsversuch:

heimatnahe Verwendung, keine läng. Kommandierungen / Lehrgänge“. Es folgt eine Auflistung der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Antragstellerin in den letzten zwei Jahren; demnach war die Antragstellerin seit April 2022 ganz überwiegend krankgeschrieben. Anschließend wird festgestellt, die Antragstellerin sei für mindestens sechs Monate verwendungsunfähig; eine Behebung der Gesundheitsstörung sei vor Ablauf von zwei Jahren nicht zu erwarten. Unter „D Prüfvermerk – Zusammenfassende gutachtliche Stellungnahme“ wird zunächst vom Oberstabsarzt R. (Kommando Regionale sanitätsdienstliche Unterstützung) unter dem 19. Juni 2023 ausgeführt, bei der Antragstellerin liege eine erheblich eingeschränkte Dienstfähigkeit vor. Nicht möglich sei die Teilnahme an längeren Lehrgängen oder Auslandseinsätzen sowie Kommandierungen über einen längeren Zeitraum. Zudem sei eine heimatnahe Verwendung für mindestens zwei Jahre geboten. Der Beratende Arzt des BAPersBw OFA Dr. S. führte nachfolgend unter dem 19. Juli 2023 aus, die Antragstellerin sei vorübergehend nicht dienst- und verwendungsfähig. Zusätzlich sei sie zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten unfähig, da sie den Anforderungen, die an sie in ihrer gegenwärtigen Dienststellung und in den wesentlichen Dienststellungen ihres Dienstgrades gestellt würden, nicht ausreichend gerecht werde. Die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit sei in den nächsten drei Jahren nicht zu erwarten. Es werde die Entlassung aus der Bundeswehr vorgeschlagen.

Nach dem in der nicht nummerierten Gesundheitsakte der Antragstellerin enthaltenen Truppenärztlichen Gutachten, Blatt 1, lagen diesem die Ambulanzbriefe des Bwk HH vom 26. Januar, 4. Mai und 12. Dezember 2022 sowie vom 6. April 2023 zugrunde. Ferner wird auf die Truppenärztliche Stellungnahme vom 15. Juni 2023 verwiesen. In dieser Stellungnahme führt die untersuchende Ärztin Frau H., Fachärztin für Allgemeinmedizin, u.a. aus, die Antragstellerin leide unter einer emotional instabilen Persönlichkeitsstörung vom impulsiven Typ sowie dem schädlichen Gebrauch von Alkohol und dem Missbrauch multipler Substanzen. Es liege derzeit eine erheblich eingeschränkte Verwendungsfähigkeit für noch mindestens zwei Jahre vor. Es sei nicht abzuschätzen, wann eine Wiedereingliederung beginnen könne. Abschließend wird ausgeführt, dass die Antragstellerin aus truppenärztlicher Sicht aufgrund ihrer langen psychiatrischen Vorgeschichte, ihren Nebenerkrankungen und fehlenden Unrechtsbewusstseins den Anforderungen an den Beruf des Offiziers nicht gerecht werde. Es werde bei fortbestehender Erkrankung und unklarem weiteren Verlauf die GZr V/13 vergeben und die Entlassung aus der Bundeswehr empfohlen. Für die weiteren Details des Gutachtens wird auf die Gesundheitsakte verwiesen.

Im Ambulanzbrief des BwK HH vom 17. Juli 2023 wird bei im Vergleich zum Vorbericht unveränderten Diagnosen u.a. ausgeführt, es zeige sich eine Stabilisierung des psychischen Gesundheitszustands der Antragstellerin, es seien nicht unerhebliche Therapieerfolge festzustellen. Aufgrund der Unsicherheit des weiteren dienstlichen Vorgehens würden indes auch bis dahin wenig präsente Ängste verstärkt. Bei einer Wiedereingliederung sollten folgende Faktoren berücksichtigt werden: 1. Hinreichende Vorlaufzeit, damit die Antragstellerin zum einen ihre Kinderbetreuung gewährleisten könne und zum anderen eine therapeutische Vorbereitung der Wiedereingliederung ermöglicht werde; 2. sinnstiftende Tätigkeit, denn eine Wiedereingliederung sei aus psychiatrischer Sicht nur bei einer Tätigkeit mit konkretem Auftrag bei ausreichender Forderung ohne Überforderung der Antragstellerin sinnvoll; 3. längerfristige Perspektive, da eine therapeutische Begleitung der Wiedereingliederung eine gewisse Stabilität des Dienstpostens erfordere, eine zeitlich begrenzte Kommandierung erscheine daher nicht geeignet; 4. Tagespendlerbereich, um eine dauerhafte Trennung von der Familie zu verhindern, da eine solche noch ein deutliches Risiko für eine erneute Destabilisierung des Gesundheitszustands bedeuten würde.

Mit ärztlicher Mitteilung für die Personalakte vom 21. August 2023 wurde festgestellt, dass die Antragstellerin dienstunfähig sei.

Der nächste Disziplinarvorgesetzte der Antragstellerin, Hauptmann M., teilte dem BAPersBw mit Schreiben vom 16. August 2023 mit, dass die Antragstellerin unter Berücksichtigung einer möglichst heimatnahen Verwendung seiner Bewertung nach weiterhin dienstfähig sei.

Mit Stellungnahme vom 21. August 2023 wies die Antragstellerin darauf hin, dass sie mit der Begutachtung nicht einverstanden sei. Die neuen Gutachten des BwK HH lieferten neue Erkenntnisse und würden eine Wiedereingliederung empfehlen.

Im Ambulanzbrief des BwK HH vom 25. August 2023 wird in Ergänzung des letzten Briefs ausgeführt, die Einleitung des Dienstunfähigkeitsverfahrens verwundere, da eine zumindest eingeschränkte Verwendungsfähigkeit der Antragstellerin bestehe. Unter den im letzten Bericht formulierten Voraussetzungen sei ein Erreichen der vollzeitigen dienstlichen Tätigkeit innerhalb von 12 bis 24 Monaten prognostisch nicht unwahrscheinlich. Es wird für weitere 12 Monate die Vergabe der GZR V/13 empfohlen. Eine Dienstunfähigkeit könne aus wehrpsychiatrischer Sicht noch nicht festgestellt werden.



Mit Schreiben vom 31. August 2023 teilte das BAPersBW der Antragstellerin mit, dass beabsichtigt sei, sie wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 55 Abs. 2 SG zu entlassen.

Die die Antragstellerin behandelnde Psychotherapeutin Dr. C. führte in ihrer Stellungnahme vom 6. September 2023 bei unveränderten Diagnosen aus, es sei zwischenzeitlich zu einer deutlichen Abmilderung der eingangs präsentierten Symptomatik gekommen. Es könne davon ausgegangen werden, dass die therapeutische Arbeit noch ein Jahr in Anspruch nehmen werde. Danach sei von einer vollständigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Antragstellerin auszugehen. Eine vorherige stufenweise Wiedereingliederung sei wünschenswert.

Die Antragstellerin widersprach der beabsichtigten Entlassung mit Schreiben vom 11. September 2023. Sie werde seit Januar 2022 regelmäßig im BwK HH vorstellig. In keinem der seitdem erstellten fachärztlichen Gutachten sei eine Dienstunfähigkeit festgestellt worden. Zudem sei das ärztliche Gutachten zur Feststellung ihrer Dienstunfähigkeit durch die Beratende Ärztin ohne Kenntnis zweier neuer fachärztlicher Gutachten vom 17. Juli und 25. August 2023 erfolgt. Diese trafen eine klare Aussage zu Gunsten ihrer Dienstfähigkeit und würden beide auf die positive Entwicklung ihrer Gesundheitssituation hinweisen, was im Weiteren näher ausgeführt wird. Sie würde gerne eine Wiedereingliederung unter den in den ärztlichen Gutachten festgehaltenen Bedingungen beginnen, sie sei sehr motiviert für einen Wiederantritt des Dienstes (Bl. 77 d. Verwaltungsvorgangs).

Mit Stellungnahme vom 7. November 2023 hielt der Beratende Arzt des BAPersBW an der Empfehlung der Entlassung fest.

Im Ambulanzbrief des BwK HH vom 16. November 2023 wird bei unveränderten Diagnosen ausgeführt, die von der Patientin geschilderten positiven Veränderungen seien in der Untersuchung erkennbar. Eine Fortsetzung der ambulanten Psychotherapie sei vor allem zur Stabilisierung des mittlerweile guten Strukturniveaus der Antragstellerin indiziert, auch begleitend zur einer Wiedereingliederung. Letztere sei einem Dienstunfähigkeitsverfahren vorzuziehen. Der von der Antragstellerin geschilderte Dienstposten an der Führungsakademie der Bundeswehr erscheine geeignet. Die Empfehlungen zur Vergabe der GZr und der damit einhergehenden Verwendungseinschränkungen blieben unverändert. Zudem erscheine eine Vorstellung an einem Reha-Zentrum sinnvoll.

Mit Bescheid vom 6. Dezember 2023, der Antragstellerin zugegangen am 11. Dezember 2023, verfügte die Antragsgegnerin die Entlassung der Antragstellerin gemäß § 55 Abs. 2 SG. Sie leide gemäß dem Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023 an einer Leistungsfunktionsstörung, die eine Wiederherstellung ihrer vollen Verwendungsfähigkeit nicht erwarten lasse. Sie sei daher zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig. Die von der Antragstellerin vorgelegten Unterlagen würden die Bewertung im Truppenärztlichen Gutachten vom 17. Juli 2023 nicht ändern.

Dagegen hat die Antragstellerin am 18. Dezember 2023 Beschwerde eingelegt. Am 16. Januar 2024 hat sie das Gericht um vorläufigen Rechtsschutz ersucht.

Die Entlassungsverfügung stütze sich auf untaugliche ärztliche Gutachten. Im Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023 sowie den dazugehörigen Prüfvermerken vom 19. Juni und 17. Juli 2023 werde als Gesundheitsstörung lediglich eine unspezifische „Leistungsfunktionsstörung“ angegeben. Weder werde dargelegt, auf Grundlage welcher Befunde diese Gesundheitsstörung angenommen werde, noch worin diese liege oder weshalb deren Behebung auf Dauer nicht zu erwarten sei. Das Gutachten enthalte keine Ausführungen zu den das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründen. Feststellungen zum Sachverhalt, insbesondere zu den erhobenen Befunden und zu den daraus aus medizinischer Sicht abzuleitenden Schlussfolgerungen für ihre Fähigkeit, als Oberleutnant ihre Dienstpflichten auszuüben, seien nicht enthalten. Hinzu komme, dass die in dem Gutachten genannte Diagnose „Leistungsfunktionsstörung“ keine Krankheit sei, die in der Internationalen Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme (ICD-10) in Kapitel V aufgeführt sei. Aus einer derart allgemein gehaltenen Aussage ließen sich keine nachvollziehbaren Folgerungen für die Beeinträchtigung der militärischen Verwendbarkeit ziehen.

Zudem seien die ärztlichen Mitteilungen für die Personalakte, das Truppenärztliche Gutachten und die Prüfvermerke widersprüchlich. So könne dem Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023 zu ihrer Dienstfähigkeit entnommen werden: „vorrübergehend nicht verwendungsfähig, spätere Einschränkungen nach erfolgreichem Arbeitsversuch: heimatnahe Verwendung, keine läng. Kommandierungen / Lehrgänge“, so dass dieses Gutachten offenbar von einer Wiedereingliederung ausgehe. Auch der erste Prüfvermerk vom 19. Juni 2023 erkenne lediglich eine „erheblich eingeschränkte Dienstfähigkeit“. Es

bleibe daher unklar, auf welcher Grundlage der zweite Prüfvermerk vom 17. Juli 2023 dazu komme, sie sei „nicht dienst- und verwendungsfähig“.

Zudem kämen die fachärztlichen Befundberichte des BwK Hamburg vom 1. Dezember 2022, vom 17. Juli 2023 und vom 25. August 2023 zu positiveren Einschätzungen. Danach sei durch die behandelnden Bundeswehrärzte eine stetige Verbesserung ihres Gesundheitszustandes beschrieben. Dies gelte auch für den aktuellsten Befundbericht vom 5. Februar 2024. Diese Befundberichte seien von der Antragsgegnerin nicht bzw. nicht hinreichend gewürdigt worden.

Gleiches gelte für die Stellungnahme des Beratenden Arztes des BAPersBw vom 4. März 2024. Darin würden ältere Befundberichte zitiert, die neueren Entwicklungen würden kaum berücksichtigt. Soweit dort zudem (erstmalig in diesem Zusammenhang) eine Verletzung des linken Knies und ein Migräneleiden thematisiert werde, gehe dies an der Sache vorbei. Die Ausführungen zum Missbrauch von Substanzmitteln und Alkohol seien in ihrer Generalisierung unzutreffend und nicht belegt. Ohnehin gehe es fehl, die auf Grundlage unzureichender Tatsachenkenntnisse getroffene Entlassungsverfügung nachträglich durch den Beratenden Arzt zu rechtfertigen.

Sie sei im Übrigen motiviert und leistungsbereit. Sie habe auch zwei geeignete Dienstposten an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg für eine Wiedereingliederung ermittelt, wovon einer konkret benannt wird. Soweit ihr im Übrigen entgegengehalten werde, sie verfüge für andere Dienstposten nicht über die erforderlichen Qualifikationen, sei sie bereit, entsprechende Lehrgänge zu absolvieren. Es sei des Weiteren zu monieren, dass die Antragsgegnerin nur reguläre Dienstposten geprüft und ihre Prüfung sich nicht rückwirkend auf den entscheidungserheblichen Zeitpunkt der Entlassungsverfügung erstreckt habe. Es sei unerfindlich, weshalb die Möglichkeit eines dienstpostenähnlichen Konstrukts (DPäK) bei der Prüfung der für sie, die Antragstellerin, in Frage kommenden Dienstposten nicht in die Überlegungen mit einbezogen worden sei.

Die Antragstellerin beantragt,

die aufschiebende Wirkung der Beschwerde vom 18. Dezember 2023 gegen die Entlassungsverfügung vom 6. Dezember 2023 wird angeordnet.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Die Antragstellerin sei ausweislich des Truppenärztlichen Gutachtens vom 15. Juni 2023 dienstunfähig und daher zu entlassen gewesen. Dazu wird eine Stellungnahme des Beratenden Arztes des BAPersBw, Oberstabsarzt G., vom 4. März 2024 eingereicht, in der sich der Beratende Arzt zur Gesundheitssituation der Antragstellerin äußert.

Auf Nachfrage des Gerichts erklärte die Antragsgegnerin unter Inbezugnahme der einzelnen in Frage kommenden Truppengattungen, dass es für die Antragstellerin im Tagespendlerbereich keine geeigneten freien Dienstposten gebe, auch nicht an der Führungsakademie der Bundeswehr.

## II.

Der nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 VwGO i.V.m. § 23 Abs. 6 Satz 3 WBO statthafte und auch im Übrigen zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

Ein Antrag nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 VwGO hat Erfolg, soweit im Rahmen der vom Gericht vorzunehmenden summarischen Prüfung das private Aussetzungsinteresse des Antragstellers, vom Vollzug der angegriffenen Maßnahme verschont zu werden, das öffentliche Interesse am Vollzug überwiegt. Insoweit sind in erster Linie die Erfolgsaussichten in der Hauptsache zu berücksichtigen. Ergibt die summarische Prüfung, dass der Rechtsbehelf voraussichtlich keinen Erfolg haben wird, tritt das Interesse des Antragstellers regelmäßig zurück. Dagegen überwiegt das private Aussetzungsinteresse, wenn der Rechtsbehelf in der Hauptsache Erfolgsaussichten hat, weil sich der angegriffene Verwaltungsakt als rechtswidrig erweist, denn an einem rechtswidrigen Verwaltungsakt besteht kein Vollzugsinteresse. Sind die Erfolgsaussichten bei summarischer Prüfung als offen zu beurteilen, findet eine eigene gerichtliche Abwägung der für und gegen den Sofortvollzug sprechenden Interessen statt.

Nach diesen Maßstäben ist der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung abzulehnen, da sich die Entlassungsverfügung vom 6. Dezember 2023 bei summarischer Prüfung als rechtmäßig erweist. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Entlassung

eines Soldaten auf Zeit kommt es grundsätzlich auf die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der letzten Verwaltungsentscheidung an (vgl. VG Schleswig, Beschl. v. 5.8.2022, 12 B 31/22, juris Rn. 12).

1. Rechtsgrundlage der Entlassung der Antragstellerin ist § 55 Abs. 2 Satz 1 SG. Danach ist ein Soldat auf Zeit zu entlassen, wenn er dienstunfähig ist. Ein Soldat auf Zeit ist dienstunfähig und nach § 55 Abs. 2 Satz 1 SG zu entlassen, wenn er wegen seines körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist. Der gesetzliche Begriff des § 44 Abs. 3 Satz 1 SG für die Dienstunfähigkeit von Berufssoldaten gilt gleichermaßen für Soldaten auf Zeit (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 10).

Bei der Dienstunfähigkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der der uneingeschränkten Nachprüfung der Verwaltungsgerichte unterliegt. Diese sind nicht an tatsächliche oder rechtliche Wertungen des Dienstherrn gebunden. Allerdings müssen die Gerichte die organisatorischen Vorentscheidungen des Dienstherrn und die von ihm festgelegten Anforderungen an die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zugrunde legen (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn 11 m.w.N.).

Maßstab für die dienstlichen Anforderungen in den Streitkräften und damit für die Dienstfähigkeit von Soldaten ist der Verteidigungsauftrag der Streitkräfte nach Art. 87a Abs. 1 GG. Diese Norm bringt zusammen mit Art. 73 Abs. 1 Nr. 1 GG die verfassungsrechtliche Grundentscheidung des Grundgesetzes für eine wirksame militärische Verteidigung der Bundesrepublik und damit die Sicherung der staatlichen Existenz zum Ausdruck. Aus dem Verteidigungsauftrag folgt die Verpflichtung, die Streitkräfte organisatorisch so zu gestalten und personell so auszustatten, dass sie ihren militärischen Aufgaben gewachsen sind (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 12 m.w.N.).

Gesetzliche Vorgaben für die Verwendung von Soldaten in den Streitkräften finden sich in § 3 Abs. 1 SG. Danach ist der Soldat nach Eignung, Befähigung und Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, sexuelle Identität, Abstammung, Rasse, Glauben, Weltanschauung, religiöse oder politische Anschauungen, Heimat, ethnische oder sonstige Herkunft zu ernennen und zu verwenden (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 13).

In diesem gesetzlichen Rahmen folgt aus dem Verteidigungsauftrag, dass ein Soldat nicht verlangen kann, auf Dienstposten verwendet zu werden, die im Stellenplan mit einer seinem Dienstgrad und seiner Besoldungsgruppe entsprechenden Planstelle abgedeckt sind. Die verfassungsrechtlich gebotene ständige Einsatzbereitschaft der Bundeswehr setzt ein hohes Maß an personeller Flexibilität voraus, weil diese unerlässliche Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit und Schlagkraft der Bundeswehr ist. Daher können einem Soldaten ungeachtet seines Dienstgrades grundsätzlich alle Aufgaben übertragen werden, die unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bei objektiver Beurteilung noch zumutbar sind. Im Rahmen der Zumutbarkeit können Soldaten auch auf Dienstposten verwendet werden, die der Stellenplan nicht ihrem Dienstgrad zuordnet. Maßgebend für die Verwendung sind militärische Erfordernisse, die sich wiederum aus den organisatorischen Strukturen der Streitkräfte und der Einsatzplanung ergeben (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 14).

Daraus ergibt sich als Schlussfolgerung für die Dienstfähigkeit von Soldaten im Sinne von § 44 Abs. 3 Satz 1 SG: In Friedenszeiten ist ein Soldat dienstfähig, wenn es in der Bundeswehr eine Stelle gibt, auf der er zumutbar verwendet werden kann, und sich der Dienstherr entscheidet, diese mit ihm zu besetzen (BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 15) bzw. die Stelle mit dem Soldaten besetzt werden kann (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25. Juli 2014, 2 B 42/14, juris, Rn. 12). Es obliegt der Entscheidung des Dienstherrn, welche personellen Änderungen er vornimmt, um die Stelle mit einem anderweitig nicht verwendbaren Soldaten besetzen zu können (BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 15).

Allerdings liegt aufgrund des Verteidigungsauftrags nach Art. 87a Abs. 1 GG auf der Hand, dass die Dienstfähigkeit nicht nur aufgrund der Verwendbarkeit eines Soldaten in Friedenszeiten zu beurteilen ist. Die Streitkräfte können ihren Auftrag nur erfüllen, wenn ihre Soldaten in der Lage sind, ihre Aufgaben unter den spezifischen Bedingungen des Verteidigungsfalles zu erfüllen. Es ist Sache des Dienstherrn, die sich daraus ergebenden militärischen Anforderungen zu bestimmen, die für jeden Soldaten unverzichtbar sind. Ein Soldat, der diesen Anforderungen nicht genügt, ist auch dann dienstunfähig, wenn er in Friedenszeiten zumutbar verwendet werden kann (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 17).

Nach § 44 Abs. 4 SG, der für die Entlassung eines Soldaten auf Zeit entsprechend gilt (vgl. § 55 Abs. 2 Satz 2 SG), wird die Dienstunfähigkeit auf Grund des Gutachtens eines Arztes

der Bundeswehr festgestellt. Die Anforderungen, die an die Abfassung von Gutachten eines Arztes der Bundeswehr zur Feststellung, ob ein Soldat zur Erfüllung seiner Dienstpflichten unfähig ist, zu stellen sind, bestimmen sich grundsätzlich nach denen, die im Beamtenrecht maßgeblich sind (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 22.2.2018, OVG 10 S 74.17, juris Rn. 20). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts muss das ärztliche Gutachten so detailliert abgefasst sein, dass die zuständige Behörde auf seiner Grundlage entscheiden kann, ob der Beamte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist und gegebenenfalls welche Folgerungen aus einer bestehenden Dienstunfähigkeit zu ziehen sind. Dabei darf sich das Gutachten nicht auf die Bekanntgabe der Diagnose beschränken, sondern muss auch die das Ergebnis tragenden Feststellungen und Gründe mitteilen, 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, enthalten als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, sein abstrakt-funktionelles Amt weiter auszuüben (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.8.2017, 2 A 6.15, juris, Rn. 63 m.w.N).

Mit der Regelung in § 44 Abs. 4 SG (i.V.m. § 55 Abs. 2 SG) hat der Gesetzgeber den Gutachten der Ärzte der Bundeswehr aufgrund des bei diesen vorhandenen besonderen Sachverstands über die Feststellung der Dienst(un)fähigkeit eines Soldaten besonderes Gewicht beigemessen (vgl. hierzu und zum Folgenden OVG Magdeburg, Beschl. v. 22.1.2009, 1 O 165/08, juris Rn. 6). Den Ärzten der Bundeswehr kann grundsätzlich ein spezifischer Sachverstand unterstellt werden, der insbesondere auf der Kenntnis der Belange der Bundeswehr beruht. Daher muss es in erster Linie deren Beurteilung obliegen, ob und wann eine Gesundheitsstörung mit Krankheitswert die Dienstfähigkeit eines Soldaten derart beeinträchtigt, dass er zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist. Die Ärzte der Bundeswehr sind nach ihren spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen eher als ein außenstehender Arzt in der Lage, die getroffene medizinische Diagnose in Bezug zu setzen zu den Anforderungen des jeweiligen Dienstes des Soldaten. Den Gutachten der Ärzte der Bundeswehr kommt daher ein höherer Beweiswert zu als haus- oder anderen fachärztlichen Gutachten, und zwar ungeachtet der den über die Versetzung in den Ruhestand entscheidenden Stellen gemäß § 44 Abs. 4 Satz 4 SG eröffneten Möglichkeit, auch andere Beweise zu erheben.

2. Gemessen an diesen Maßstäben bestehen keine durchgreifenden Bedenken gegen die Entlassungsverfügung vom 6. Dezember 2023.

a) Zunächst liegt entgegen der Ansicht der Antragstellerin mit dem Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023, insbesondere der Truppenärztlichen Stellungnahme vom selben Tag (Anlage zu Blatt 1 des Truppenärztlichen Gutachtens) sowie den dazugehörigen Prüfvermerken vom 19. Juni und 17. Juli 2023, ein den Anforderungen der Rechtsprechung genügendes ärztliches Gutachten zur Feststellung der Dienstunfähigkeit der Antragstellerin vor.

In der Truppenärztlichen Stellungnahme schildert die untersuchende Ärztin [...] nachvollziehbar und hinreichend detailliert den Krankheitsverlauf der Antragstellerin unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Ambulanzbriefe des BwK HH. Es werden hinreichend deutlich Diagnosen gestellt (emotional instabile Persönlichkeitsstörung vom impulsiven Typ, schädlicher Gebrauch von Alkohol, Missbrauch multipler Substanzen) und begründet. Auch die Ausführungen zu der Prognose der Entwicklung des Gesundheitszustands der Antragstellerin sind plausibel und nachvollziehbar. Die Prognose wird aus truppenärztlicher Sicht als eher schwierig bezeichnet. Ersten Verbesserungen des psychischen Gesundheitszustands der Antragstellerin stünden u.a. ein fehlendes Unrechtsbewusstsein, der lange Krankheitsverlauf und ein teils widersprüchliches Verhalten entgegen, so dass es unrealistisch erscheine, dass die Klägerin nach Ablauf von zwei Jahren ihre volle Verwendungsfähigkeit in der vorgesehenen Verwendung erreichen werde. Es sei auch nicht zu erkennen, dass die Antragstellerin ihre Wiedereingliederung forcieren. Die Vergabe einer Gesundheitsziffer (GZr) sei schwierig, das BwK HH empfehle GZr V/13. Selbst wenn eine Wiedereingliederung glücke, sei für die Antragstellerin für mindestens zwei weitere Jahre die GZr IV/13 zu vergeben und es seien weitere Einschränkungen (heimatnahe Verwendung, strukturierte Wiedereingliederung, keine längeren Kommandierungen, keine längeren Lehrgänge) zu berücksichtigen, um die ambulante Langzeittherapie nicht zu gefährden. Abschließend wird bei fortbestehender Erkrankung und unklarem weiteren Verlauf die GZr V/13 vergeben und die Entlassung aus der Bundeswehr empfohlen.

Diese Ausführungen sind so detailliert und nachvollziehbar, dass die zuständige Behörde auf dieser Grundlage entscheiden konnte, dass die Antragstellerin zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig ist.



Vor diesem Hintergrund ist es unbeachtlich, dass im Truppenärztlichen Gutachten, Blatt 2, nur eine Leistungsfunktionsstörung als Diagnose aufgeführt wird.

b) Die Entlassungsverfügung erweist sich auch unter Berücksichtigung der weiteren Ambulanzbriefe des BwK HH, der Stellungnahmen der die Antragstellerin behandelnden Psychotherapeutin und der in der Gesundheitsakte bzw. dem Verwaltungsvorgang vorhandenen ärztlichen Mitteilungen für die Personalakte und Prüfvermerke nicht als fehlerhaft.

aa) Diese stehen – entgegen der Ansicht der Antragstellerin – nicht im Widerspruch zu dem Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023. Soweit in den Ambulanzbriefen des BwK HH keine Dienstunfähigkeit angenommen bzw. eine Wiedereingliederung empfohlen wurde, dürfte dies auf einem anderen zugrunde gelegten Begriff der Dienstfähigkeit („aus wehrpsychiatrischer Sicht“, vgl. Ambulanzbrief des BwK HH vom 25.8.2023), der nicht mit dem zugrunde zu legenden am Verteidigungsauftrag orientierten rechtlichen Begriff der (Wehr-)Dienstunfähigkeit übereinstimmt, beruhen. Vielmehr kann auch eine vorübergehende oder eingeschränkte Verwendungs(un)fähigkeit eines Soldaten die rechtliche Feststellung einer (dauernden) Dienstunfähigkeit rechtfertigen; insoweit fehlt es auch an Widersprüchlichkeiten in den ärztlichen Mitteilungen für die Personalakte bzw. den von der Antragstellerin angeführten Prüfvermerken. Denn für die hier maßgebliche (Wehr-)Dienstunfähigkeit ist nicht entscheidend, ob die Antragstellerin unter weiteren Auflagen die Aufgaben eines Dienstpostens zumindest eingeschränkt wahrnehmen kann, sondern ob es in der Bundeswehr eine Stelle gibt, auf der sie zumutbar verwendet werden kann, und sich die Dienstherrin entscheidet, diese mit ihr zu besetzen, sowie zusätzlich, ob sie in der Lage ist, ihre Aufgaben unter den spezifischen Bedingungen des Verteidigungsfalles zu erfüllen (vgl. OVG Schleswig, Beschl. v. 21.3.2023, 2 MB 17/22, juris Rn. 16). Dies ist aber nicht der Fall, denn ein der Antragstellerin zumutbarer Dienstposten steht nach summarischer Prüfung nicht zur Verfügung.

Nach den Vorgaben der Ambulanzbriefe des BwK HH, die die Antragsgegnerin aus Fürsorgegesichtspunkten zu berücksichtigen hat (vgl. VG Schleswig, Beschl. v. 5.8.2022, 12 B 31/22, juris Rn. 28) und die auch im Truppenärztlichen Gutachten vom 15. Juni 2023 zugrunde gelegt worden sind, wäre der Antragstellerin im Rahmen einer Wiedereingliederung nur ein Dienstposten zumutbar, der bestimmte Kriterien erfüllt (hinreichende Vorlaufzeit, sinnstiftende Tätigkeit, längerfristige Perspektive, Tagespendlerbereich), um die Erfolge der Langzeittherapie nicht zu gefährden. Die

Antragsgegnerin hat dazu insbesondere im Schriftsatz vom 6. Juni 2024 (bzw. dessen Anlage, die die Antworten der in Betracht kommenden Einheiten wiedergibt) substantiiert ausgeführt, dass ein solcher (freier) Dienstposten im Tagespendlerbereich nicht zur Verfügung steht. Soweit die Antragstellerin ausführt, sie sei bereit, sich für einzelne Dienstposten ggf. fehlende Qualifikationen in Lehrgängen anzueignen, bzw. moniert, dass für sie keine geeigneten Dienstposten bzw. keine „Dienstpostenähnliche Konstrukte“ (DPäK) geschaffen würden, verkennt sie, dass die Antragsgegnerin dazu nicht verpflichtet ist. Die Gerichte haben vielmehr die organisatorischen Vorentscheidungen der Dienstherrin und die von ihr festgelegten Anforderungen an die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zugrunde zu legen. Zudem obliegt es der Entscheidung der Dienstherrin, welche personellen Änderungen sie vornimmt, um eine Stelle mit einem anderweitig nicht verwendbaren Soldaten besetzen zu können (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 11, 15). Die Antragstellerin benennt auch nicht, auf welcher rechtlichen Grundlage die Antragsgegnerin dazu verpflichtet sein sollte, sie für bestimmte Dienstposten im Tagespendlerbereich auszubilden bzw. solche Dienstposten für sie zu schaffen.

Soweit die Antragstellerin ausführt, es komme nicht darauf an, ob gegenwärtig ein Dienstposten zur Verfügung stehe, sondern ob ein solcher im Zeitpunkt der Entlassungsverfügung zur Verfügung gestanden hätte, weil dies der entscheidungserhebliche Zeitpunkt sei, bleibt bereits unklar, wie dies retrospektiv festgestellt werden soll. Der Vortrag ist zudem widersprüchlich, da sie selbst auf aktuelle Dienstposten an der Führungsakademie der Bundeswehr referiert bzw. meint, es könnten für sie neue Dienstposten geschaffen werden. Vielmehr ist vorliegend für die Frage der Rechtmäßigkeit der Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit schon deshalb auch auf aktuelle Dienstposten abzustellen, weil das Widerspruchsverfahren noch läuft und eine Abhilfe denkbar wäre. Andernfalls käme es zu dem kaum zielführenden Ergebnis, dass Dienstposten, auf denen der Soldat zwar zumutbar eingesetzt werden könnte, die aber erst nach der Entlassungsverfügung geschaffen worden sind, unberücksichtigt bleiben müssten.

Darüber hinaus dürfte es nahe liegen, dass die Antragstellerin aufgrund der festgestellten Diagnosen und den damit verbundenen Beschränkungen die militärischen Anforderungen an die Einsatzfähigkeit unter den spezifischen Bedingungen des Verteidigungsfalles nicht erfüllt. Zwar hat die Antragsgegnerin die sich aus dem Verteidigungsfall ergebenden militärischen Anforderungen, die für jeden Soldaten unverzichtbar sind, hier nicht näher

spezifiziert. Es drängt sich aber der Schluss auf, dass eine Soldatin, die aus gesundheitlichen Gründen über einen längeren Zeitraum nur im Tagespendlerbereich eingesetzt werden darf, diesen Anforderungen nicht genügt. Denn die verfassungsrechtlich gebotene ständige Einsatzbereitschaft der Bundeswehr setzt ein hohes Maß an personeller Flexibilität voraus, weil diese unerlässliche Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit und Schlagkraft der Bundeswehr ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.6.2013, 2 C 67/11, juris Rn. 14). Daher gehört die jederzeitige Versetzbarkeit und Möglichkeit, einen Soldaten dort einzusetzen, wo er gebraucht wird, zu den wesentlichen Inhalten eines Wehrverhältnisses (vgl. VG Würzburg, Urt. v. 27.7.2021, W 1 K 20.1107, juris Rn. 39).

bb) Die Antragsgegnerin durfte zudem eine dauernde Dienstunfähigkeit der Antragstellerin annehmen. Zwar gehen die vorliegenden ärztlichen Berichte davon aus, dass eine Wiederherstellung der (vollen) Dienstfähigkeit der Antragstellerin im Grundsatz möglich ist. Nach § 44 Abs. 3 Satz 2 SG kann ein Soldat indes als dienstunfähig angesehen werden, wenn auf Grund der in § 44 Abs. 3 Satz 1 SG genannten Umstände die Wiederherstellung seiner Fähigkeit zur Erfüllung seiner Dienstpflichten nicht innerhalb eines Jahres zu erwarten ist. Dies ist hier der Fall.

Die Antragstellerin befindet sich seit Ende 2021 in psychotherapeutischer Behandlung und ist seit dem Ende ihrer Elternzeit im April 2022 nahezu durchgängig krankgeschrieben. Alle vorliegenden wehrärztlichen Berichte diagnostizierten für die Antragstellerin eine emotional instabile Persönlichkeitsstörung vom impulsiven Typ (HD F60.30), schädlichen Gebrauch von Alkohol, ab ca. August 2022 abstinent (F10.1), und Missbrauch von multiplen Substanzen, ab ca. August 2022 abstinent (F19.1) und empfahlen die Vergabe der GZr V/13. Die GZr V/13 ist für aktive Soldaten definiert als: „*Psychische Störung mit derzeit aufgehobener Anpassungs-, Leistungs- oder Gemeinschaftsfähigkeit, soweit eine Besserung zu erwarten ist*“ (vgl. Wehrmedizinische Begutachtung, A1-831/0-400, S. 112, abrufbar z.B. unter <https://fragenstaat.de/dokumente/118172-wehrmedizinische-begutachtung>). Demnach gingen bzw. gehen alle vorliegenden wehrärztlichen Berichte (inklusive dem erst nach der Entlassungsverfügung verfassten Ambulanzbrief des BwK HH vom 5. Februar 2024) über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren davon aus, dass die Antragstellerin eine zu dem jeweiligen Zeitpunkt aufgehobene Anpassungs-, Leistungs- oder Gemeinschaftsfähigkeit aufwies bzw. aufweist. Bereits dieser lange Krankheitszeitraum mag ein Indiz dafür sein, dass eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Antragstellerin nicht binnen 12 Monaten zu erwarten ist.

Darüber hinaus kann den wehrärztlichen Berichten entnommen werden, dass die GZr V/13 ganz überwiegend für Zeiträume von 12 bis 24 Monaten empfohlen wurde (so auch in der Stellungnahme des Beratenden Arztes der BAPersBw VII vom 4.3.2024, Bl. 76 d.A.). Auch dies spricht gegen die Erwartung der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Antragstellerin binnen 12 Monaten. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass nach Ablauf dieses Zeitraums und einer ggf. geglückten Wiedereingliederung der Antragstellerin nicht von der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Antragstellerin auszugehen war bzw. ist. Vielmehr wird in der Truppenärztlichen Stellungnahme vom 15. Juni 2023 ausgeführt, dass es dann allenfalls zu der Vergabe der GZr IV/13 käme und für weitere zwei Jahre u.a. die Einschränkung der heimatnahen Verwendung gegeben wäre. Auch die Ambulanzbriefe des BwK HH (vgl. z.B. die Ambulanzberichte vom 25.8.2023 und 5.2.2024) führen aus, dass unter der ungewissen Bedingung eines günstigen Verlaufs einer Wiedereingliederungsmaßnahme zunächst die Vergabe der GZr IV/13 in Betracht käme. Diese ist für aktive Soldaten indes definiert als: „Psychische Störung mit wesentlicher Einschränkung der Anpassungs-, Leistungs- oder Gemeinschaftsfähigkeit auch bei verfahrensüblich laufender ambulanter Psychotherapie“. Demnach gehen auch die die Antragstellerin untersuchenden Ärzte des BwK HH nicht davon aus, dass die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Antragstellerin binnen 12 Monaten zu erwarten wäre. Erst langfristig komme eine Veränderung bis hin zur GZr II/13 in Betracht (vgl. Ambulanzbericht des BwK HH vom 5.2.2024).

Vor diesem Hintergrund steht der Annahme der dauernden Dienstunfähigkeit der Antragstellerin auch nicht § 44 Abs. 4 Satz 5 SG entgegen, denn zum einen befindet sich die Antragstellerin bereits seit mehr als zwei Jahren in Heilbehandlung, zum anderen ist angesichts der insoweit übereinstimmenden wehrärztlichen Einschätzungen offensichtlich, dass die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres nicht zu erwarten ist.

Soweit die die Antragstellerin behandelnde Psychotherapeutin in ihrer Stellungnahme vom 6. September 2023 davon ausgeht, es bedürfe eines weiteren Jahres bis zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit der Antragstellerin, ist anzumerken, dass den wehrärztlichen Stellungnahmen aufgrund der spezifischen Sachkenntnis der Ärzte der Bundeswehr ein höherer Beweiswert zukommt als haus- oder anderen fachärztlichen Gutachten (vgl. OVG Magdeburg, Beschl. v. 22.1.2009, 1 O 165/08, juris Rn. 6).

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

IV.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 2, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Sätze 2 und 3 GKG.

Zugrunde zu legen ist hiernach die Hälfte der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge in der angestrebten Besoldungsgruppe mit Ausnahme der nichtruhegehaltsfähigen Zulagen sowie ohne Bezügebestandteile, die vom Familienstand oder von Unterhaltsverpflichtungen abhängig sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Hamburgischen Obergerichtes ist dabei auf das Endgrundgehalt abzustellen (vgl. nur OVG Hamburg, Beschl. v. 10.6.2014, 1 So 45/14, juris Rn. 8). Anzusetzen ist danach das in der Besoldungsgruppe A 10 zu zahlende Endgrundgehalt. Vorliegend betrug dieses im nach § 40 GKG maßgeblichen Zeitpunkt der Antragstellung gemäß Anlage IV BBesG 4.774,53 Euro monatlich zuzüglich des Erhöhungsbetrags in Höhe von 10,97 Euro. Der sich daraus ergebende Wert von 28.647,18 Euro (4.785,50 Euro x 6) ist in Orientierung an Ziffer 1.5 Satz 1 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013 zu halbieren. Hieraus ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 14.356,50 Euro.