

Ausfertigung  
**SCHLESWIG-HOLSTEINISCHES  
VERWALTUNGSGERICHT**



Az.: 16 B 1/06

**BESCHLUSS**

In der Verwaltungsrechtssache

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Kröger und andere,  
Große Burgstraße 7, 23552 Lübeck, - 899-05FL.06 -

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch die Deutsche Telekom AG vertreten durch den Vorstand Competence  
Center Personalmanagement,  
Karl-Duwe-Straße 31, 53227 Bonn

Antragsgegnerin,

Proz.-Bev.:

Streitgegenstand: Recht der Bundesbeamten  
- Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung -

hat das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht - 16. Kammer - am 9. Februar 2006  
beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, ihre Arbeitsanweisung vom 17.1.2006 insoweit bis zum 20.2.2006 oder bis zur bestandskräftigen Entscheidung über einen gegebenenfalls bis zum 20.2.2006 einzulegenden Widerspruch auszusetzen, als darin vom Antragsteller mehr verlangt wird, als Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und zu ergänzen sowie zusammenzustellen, welche Stärken und Schwächen ihn ausmachen und welche Tätigkeiten dadurch möglich sind.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Antragsteller zu 1/4 und der Antragsgegnerin zu 3/4 auferlegt.

## Gründe

### I.

Der Antragsteller wendet sich gegen Arbeitsanweisungen der Antragsgegnerin.

Der Antragsteller ist Bundesbeamter auf Lebenszeit, der mit Verfügung vom Wirkung vom in die Personalserviceagentur Nord – Vivento – „versetzt“ worden ist, weil ihm bei der Antragsgegnerin kein Dauerarbeitsplatz mehr zur Verfügung gestellt werden konnte.

Mit sog. Arbeitsauftrag vom 17.1.2006 forderte die für den Antragsteller zuständige Vermittlerin der Personalserviceagentur Nord – Vivento – diesen zu folgenden Tätigkeiten auf:

1. vom 17.1.06 zur Erledigung bis 18.1.06 um 12.00 h:

Bewerbungsunterlagen auf den Stand 2006 aktualisieren und ergänzen

2. vom 17.1.06 zur Erledigung bis 19.1.06 um 12.00 h:

Zusammenstellung eigener Stärken und Schwächen, der dadurch möglichen Tätigkeiten und Ressorts sowie der Standorte, an denen diese Ressorts verfügbar sind. Recherchieren von Ansprechpartnern und Kontaktadressen.

3. vom 17.1.06 zur Erledigung bis 20.1.06 um 12.00 h:

### Erstellen einer Übersicht

4. vom 17.1.06 zur Erledigung bis 23.1.06 um 12.00 h:

Auflistung von Daten über seine Zeit bei Vivento, insbesondere seit wann er arbeitet, über die Maßnahmen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes, Bewerbungen, den Zeitaufwand für bisherige Arbeitssuche, Zahl der Vorstellungsgespräche und das Skizzieren des Tagesablaufs bei Vivento

5. vom 17.1.06 zur Erledigung ab 24.1.06 täglich bis um 12.00 h:

Recherche von Arbeitsplätzen für sich in der Jobbörse, im Internet „meine.stadt.de“ und Zeitungen. Erstellen einer Bewertung der recherchierten Arbeitsplätze mit Begründung danach, was für und gegen sie spricht. Ermitteln von Kontakten und Nachfragen, ob Arbeitsplatzangebote noch aktuell sind. Bewertung mit Begründung, ob eine Bewerbung in Betracht kommt.

Täglich als Übungsaufgabe 5 Bewerbungsanschreiben passend zu den recherchierten Arbeitsplatzangeboten fertigen. Er werde nicht verpflichtet, diese abzuschicken.

Gleichzeitig wurde auf ein ihm ausgehändigtes Merkblatt vom 30.6.2005 hingewiesen, in dem es heißt, er sei beamtenrechtlich verpflichtet, an einem Erfolg einer Vermittlung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz aktiv mitzuwirken. Das heiße insbesondere:

- Einladungen seines Vermittlers zu Besprechungen und Informationsveranstaltungen zu folgen
- bei der Vermittlung auf einen zumutbaren Dauerarbeitsplatz mitzuwirken, insbesondere zu allen Bewerbungsgesprächen, zu denen er eingeladen werde, zu erscheinen
- sich in allen schriftlichen und persönlichen Bewerbungen so zu verhalten, dass der mögliche neue Dienstvorgesetzte oder Arbeitgeber einen positiven Eindruck von ihm erhalte.

Sollte er gegen die genannten Pflichten verstoßen, würden disziplinarrechtliche Maßnahmen in Betracht kommen.

Der Antragsteller wandte sich gegenüber seiner Vermittlerin gegen diese Arbeitsanweisungen mit der Begründung, er sei als Bundesbeamter auf Lebenszeit nicht zu Bewerbungen verpflichtet. Einen förmlichen Widerspruch hat der Antragsteller insoweit noch nicht eingelegt.

Daraufhin wurde ihm am 17.1.2006 erklärt, er werde nicht verpflichtet, die zu fertigenden Bewerbungsschreiben abzuschicken. Die Fertigung der Bewerbungsschreiben diene der Übung.

Am 19.1.2006 hat der Antragsteller um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht.

Auf Nachfrage bei der Antragsgegnerin hat diese dem Prozessbevollmächtigten des Antragstellers gegenüber erklärt, die erteilten Weisungen würden für die Zukunft bestehen bleiben.

Der Antragsteller ist der Auffassung, er sei als Beamter nicht verpflichtet, sich selbst aktiv durch schriftliche oder persönliche Bewerbungen um eine andere Beschäftigung zu bemühen. Ebenso wenig sei er als Beamter verpflichtet, während seines Dienstes eine Beendigung des Dienstverhältnisses herbeizuführen. Wenn er dazu nicht verpflichtet sei sich zu bewerben, könne von ihm auch nicht verlangt werden, Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und nach Einsatzmöglichkeiten zu suchen. Die von ihm verlangten Arbeiten gehörten nicht zu seinen Pflichten als Beamter. Aus der Art der Arbeitsaufträge gehe hervor, dass es der Antragsgegnerin um eine gezielte Druckausübung gehe. Die Antragsgegnerin sei verpflichtet, ihn amtsangemessen zu beschäftigen. Dem sei sie seit Juni 2003 nicht nachgekommen. Die von ihm mit den Arbeitsaufträgen verlangte Suche nach privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen bei privaten Arbeitgebern stelle keine amtsangemessene Beschäftigung dar. Das Fertigen von Bewerbungsschreiben, ohne dass diese verwendet werden dürften, sei zweckfrei und damit eine offensichtlich sinnlose Tätigkeit, die nicht von ihm verlangt werden dürfe. Es sei zwar zulässig gem. § 26 Abs. 3 BBG Qualifikierungsmaßnahmen für konkret beabsichtigte zukünftige Beschäftigungen zu verlangen, nicht aber in Zeitungen nach Stellenangeboten zu suchen. Auch nach der Rechtsprechung des BVerwG, auf die sich die Antragsgegnerin berufe, sei er nur verpflichtet, die Vermittlungsbemühungen der Antragsgegnerin nicht zu unterlaufen und aktiv durch die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen mitzuwirken.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin vorläufig zu untersagen, ihn zu verpflichten,

in der Jobbörse, meine.stadt.de, Zeitungen etc. nach freien Stellen zu recherchieren, die freien Stellen mit entsprechenden Angaben in Excel-Übersichten aufzulisten, zu begründen, was für und was gegen seine Bewerbung auf die freien Stellen spräche, Kontakte dorthin zu ermitteln und dort nachzufragen;

eigene Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und zu ergänzen und Bewerbungsanschreiben zu fertigen;

Daten über seine Zeit bei Vivento und insbesondere aufzulisten, welche Bewerbungen er verfasst hat, welche Maßnahmen er zu Erlangung eines Arbeitsplatzes ergriffen und welche Zeit er für seine bisherige Arbeitssuche aufgewendet hat und seinen Tagesablauf für einen Tag in Vivento zu skizzieren;

aufzulisten, welche Tätigkeiten in welchen Ressorts aufgrund welcher Stärken und Schwächen möglich sind, in welchen Standorten diese Ressorts verfügbar sind und entsprechende Ansprechpartner und Kontaktadressen zu recherchieren.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie trägt vor, der Antragsteller sei, da derzeit für ihn kein Einsatz absehbar sei, von seiner Vermittlerin beauftragt worden, in Eigeninitiative nach freien Stellen in den verschiedenen Medien zu suchen, seine eigenen Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren, nachzuweisen, welche Aktivitäten er in dieser Richtung unternommen habe und für sich eine Stärken-Schwächen-Analyse zu erstellen. Soweit er sich dagegen wende, dass diese Anweisungen in Zusammenhang mit Bewerbungen stünden, übersehe er, dass ihm kein Auftrag erteilt worden sei, sich zu bewerben. Es gehe vielmehr darum, dass er sich selbst an der Suche nach Einsatzmöglichkeiten beteilige. Dies gehöre zu seinen Pflichten als Beamter,

wie sich aus der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 7.9.2004 – 1 D 20.03 – ergebe. Er könne sich als Beamter nicht der absoluten Passivität hingeben und davon ausgehen, dass ausschließlich der Dienstherr für seinen Einsatz Sorge zu tragen habe. Die vom Antragsteller geforderten Tätigkeiten seien vom Weisungsrecht gedeckt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Parteien wird auf die beigezogenen Verwaltungsvorgänge und die Gerichtsakte Bezug genommen.

## II.

Der Antrag auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes hat teilweise Erfolg.

Die streitgegenständliche Arbeitsanweisungen stellen keinen Verwaltungsakt dar. Sie gehören vielmehr zu der Vielzahl der im Einzelnen normativ nicht ausdrücklich geregelten behördeninternen Maßnahmen, die sich in ihrer Auswirkung auf die organisatorische Einheit beschränken, der der Beamte angehört und die das Amt im statusrechtlichen und im abstrakt funktionellen Sinne unberührt lassen (vgl. BVerwG Ur. v. 1.6.1995 – 2 C 20/94 - E 98, 334; VGH Mannheim Ur. v. 17.6.2003 – 4 S 929/01 – VBIBW 2004, 187).

Rechtsschutz wäre dagegen in der Hauptsache mangels Verwaltungsaktqualität nur in Form der allgemeinen Leistungsklage gegeben.

Der Antragsteller kann folglich einstweiligen Rechtsschutz nur im Wege der einstweiligen Anordnung gem. § 123 VwGO erlangen.

Der Antrag wird sachdienlich gem. § 88 VwGO dahin gehend ausgelegt, dass der Antragsteller beantragt, im Wege der einstweiligen Anordnung die Antragsgegnerin zu verpflichten, die in den einzelnen Anträgen bezeichneten Weisungen bis zur bestandskräftigen Entscheidung über einen noch einzulegenden Widerspruch (§ 126 Abs. 3 BRRG) auszusetzen.

Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Anordnung ist gem. § 123 Abs. 1, Abs. 3 VwGO iVm § 920 Abs. 2 ZPO, dass der Antragsteller einerseits einen Anspruch glaubhaft macht, dessen vorläufiger Sicherung die begehrte Anordnung dienen soll (Anordnungsanspruch), und dass er andererseits Gründe glaubhaft macht, die die gerichtliche Entscheidung erforderlich machen (Anordnungsgrund).

Ein Anordnungsanspruch für den Erlass einer Regelungsanordnung ist gegeben, wenn eine aufgrund summarischer Prüfung vorzunehmende Vorausbeurteilung der Erfolgsaussichten einer Hauptsacheklage ergibt, dass das Obsiegen in der Hauptsache zumindest überwiegend wahrscheinlich ist.

Dem Wesen und Zweck der einstweiligen Anordnung entsprechend kann das Gericht grundsätzlich nur Maßnahmen zur vorläufigen Regelung eines Rechtsverhältnisses anordnen. Allerdings kann es aus Gründen der Gewährung effektiven Rechtsschutzes ausnahmsweise erforderlich sein, durch eine einstweilige Anordnung der Entscheidung in der Hauptsache vorzugreifen. Eine solche Ausnahme setzt voraus, dass einerseits zumindest eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit eines Obsiegens in der Hauptsache besteht und andererseits Rechtsschutz in der Hauptsache wegen der langen Verfahrensdauer nicht rechtzeitig erlangt werden kann und dies zu unzumutbaren, anders nicht abwendbaren Nachteilen für den Antragsteller führt, die sich auch bei einem späteren Erfolg in der Hauptsache nicht mehr ausgleichen lassen.

Die Arbeitsanweisungen sind im tenorierten Umfang offensichtlich rechtswidrig, da sie in unzulässiger Weise in die Rechtsstellung des Antragstellers eingreifen, die die Antragsgegnerin gemäß Art. 143 b Abs. 3 Satz 1 GG zu wahren hat. Insoweit besteht eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit eines Obsiegens in der Hauptsache.

Mit der genannten Bestimmung des Grundgesetzes ist eine verfassungsrechtliche Grundlage geschaffen worden, Beamte bei einem privatrechtlich verfassten Unternehmen zu beschäftigen. Ungeachtet seiner Zuweisung zur Personalservice-Agentur Vivento ist der Antragsteller Beamter der Antragsgegnerin geblieben; sein Status ist unverändert. Die Personalservice-Agentur Vivento ist befugt, das dienstrechtliche Weisungsrecht gegenüber dem Antragsteller im eigenen Namen auszuüben. Der Antragsteller hat seine beamtenrechtlich geschuldete Dienstleistungspflicht der Personalservice-Agentur Vivento gegenüber zu erfüllen und unterliegt deren dienstlichen Weisungen (§ 2 PostPersRG).

Die hier angefochtenen Arbeitsanweisungen sind anders als die Versetzung und die Abordnung nicht von bestimmten Tatbestandsvoraussetzungen abhängig.

Ein Beamter hat kein Recht auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne (Dienstposten), sondern muss eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereiches nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Danach kommt dem Dienstherrn eine nahezu uneingeschränkte organisatorische Dispositionsbefugnis zu. Die Ermessenserwägungen des

Dienstherrn können daher im Allgemeinen gerichtlich nur darauf überprüft werden, ob sie durch Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt sind. Deshalb bleibt die verwaltungsgerichtliche Kontrolle grundsätzlich darauf beschränkt, zu prüfen, ob die Gründe des Dienstherrn seiner tatsächlichen Einschätzung entsprochen haben und nicht nur vorgeschoben sind, um eine in Wahrheit allein oder maßgebend mit auf anderen Beweggründen beruhende Entscheidung zu rechtfertigen (BVerwG, Urt. v. 28.11.1991 - 2 C 41.89 - BVerwGE 89, 199). Die Prüfung bleibt damit grundsätzlich darauf beschränkt, ob die Gründe des Dienstherrn willkürlich sind (BVerwG Beschl. v. 26.11.2004, -2 B 72/04 – zitiert nach juris).

Der Beamte hat lediglich einen Anspruch darauf, „amtsgemäß“, d.h. entsprechend seinem Amt im statusrechtlichen und abstrakt funktionellen Sinne beschäftigt zu werden, und kann die Übertragung eines entsprechenden Amtes im konkret funktionellen Sinne, d.h. eines amtsangemessenen Aufgabenbereichs verlangen (BVerwG, Urt. vom 27.11.2000, - 2 B 42/00 -, zitiert nach juris). Der Dienstherr kann aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich eines Beamten verändern, solange diesem ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt (BVerwG Beschl. v. 26.11.2004 a.a.O.).

Ein Amt im konkret-funktionellen Sinne ist dem Antragsteller bislang nicht übertragen worden. Aber auch eine konkrete Beschäftigung an einem bestimmten Dienort ist ihm nicht zugewiesen. Damit fehlt es auch an der Dienst Erfüllungspflicht, die mit einem Amt im konkret-funktionellen Sinne sonst verbunden ist. Spätestens mit der „Versetzung“ zur Personalserviceagentur Vivento besteht für den Beamten eine solche Pflicht nicht mehr als eine konkrete und aktuelle.

Der Begriff "Dienst" im Sinne von § 73 BBG , § 9 BBesG ist allerdings weit auszulegen. Er setzt ein Amt im konkret-funktionellen Sinne nicht voraus. Zum Dienst kann auch eine etwa unterwertige Beschäftigung gehören, wenn der Beamte gegen deren Zuweisung (und die ihr zugrunde liegende Versetzung) nicht mit Rechtsmitteln vorgeht (vgl. BVerwG Urt. vom 7.9.2004 -1 D 20.03 -).

Dienst im Sinne der genannten Vorschriften beschränkt sich darüber hinaus nicht auf die Erledigung von Dienstgeschäften zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben, die einem Träger öffentlicher Verwaltung oder nach dessen Privatisierung von einem Privatunternehmen zugewiesen sind. Vielmehr erstreckt er sich auf sämtliche Leistungen, die der Beamte nach den für ihn geltenden Vorschriften (und Weisungen) im Rahmen des Dienstverhältnisses zu erbringen hat (vgl. Urteil vom 25. September 2003 - BVerwG 2 C 49.02 - Buchholz 240 § 9 BBesG Nr. 26). Dienst kann etwa in der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bestehen, wenn sie dem Beamten im Diensterefüllungsinteresse in Konkretisierung der allgemeinen Dienstleistungspflicht konkret auferlegt worden ist.

Von einem Beamten, der etwa nach Wegfall der früheren Dienststelle beschäftigungslos geworden ist, kann auch verlangt werden, dass er, wenn er die Zuweisung zur Personal-serviceagentur Vivento mit Rechtsmitteln nicht angreift, indem er eine amtsgemäße Beschäftigung einfordert, Zeiten bei der Vivento aktiv nutzt, um an der – wie es in der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 7.9.2004 (- 1 D 20/03 -) heißt - "beruflichen Rehabilitation" mitzuwirken. Allerdings muss diese "berufliche Rehabilitation" eines Lebenszeitbeamten unbeschadet einer vorübergehend möglichen unterwertigen Tätigkeit auf längere Sicht darauf angelegt sein, ihm eine Beschäftigung zu ermöglichen, die seinem Status (noch) entspricht. Der Beamte darf allerdings nicht aus dem Dienst hinausgedrängt werden.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts, dem die Kammer folgt, kann in einer solchen Konstellation von dem Beamten eine aktive Mitwirkung an der Vermittlung in eine neue Beschäftigung eines anderen Unternehmensteils erwartet werden. Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu ausgeführt, dies betreffe z.B. Bewerbungsschreiben. Sie dürften vom beschäftigungslosen Beamten auch nicht etwa so formuliert werden, dass sein Desinteresse an der in Rede stehenden Tätigkeit offen zu Tage trete oder hinreichend deutlich durchscheine.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze, die übrigens die Antragsgegnerin in ihrem Merkblatt vom 30.6.2005 zutreffend wiederholt hat, stellen sich die streitigen Arbeitsanweisungen insoweit als rechtswidrig dar, als dadurch vom Antragsteller mehr verlangt wird, als Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und zu ergänzen sowie zusammenzustellen, welche Stärken und Schwächen ihn ausmachen und welche Tätigkeiten dadurch möglich sind.

Sämtliche übrigen Arbeitsaufträge vom 17.1.2004 sind entweder darauf gerichtet, dass der Antragsteller selbst eine freie Stelle ermitteln oder sich auf eine Bewerbung auf einen solchen, von ihm recherchierten Arbeitsplatz vorzubereiten hat und diese Tätigkeiten zu dokumentieren.

Indem damit dem Antragsteller die Aufgabe übertragen wird, sich quasi selbst auf einen neuen Arbeitsplatz zu vermitteln, gehen diese Arbeitsanweisungen über die vom Bundesverwaltungsgericht definierte Verpflichtung zur aktiven Mitwirkung an einer Vermittlung in eine neue Beschäftigung hinaus.

Die rechtliche Stellung des Antragstellers als „Beschäftigter“ bei Vivento rechtfertigt zwar die über die einen „normalen“ Beamten treffende Dienstpflicht hinausgehende Pflicht, in

der dargestellten Weise „mit“zuwirken. Davon, dass das Bundesverwaltungsgericht es für die Dienstpflicht eines Beamten in einer solchen Situation halten würde, sich selbst einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, kann jedoch keine Rede sein.

Zudem sind diese Arbeitsaufträge nicht auf die Suche nach einer amtsangemessenen Beschäftigung innerhalb der Deutschen Telekom AG beschränkt, sondern geradezu darauf ausgerichtet, nach freien Stellen außerhalb des Unternehmens auf dem „freien“ Arbeitsmarkt zu suchen. Insoweit kann schon eine Mitwirkung des Antragstellers nicht verlangt werden.

Aber selbst, soweit die Suche nach einer freien Stelle innerhalb des Unternehmens von den Arbeitsanweisungen umfasst sein sollte, was schon deshalb abwegig erscheint, da die Deutsche Telekom AG über solche Stellen sicher intern informieren würde und den Antragsteller wohl nicht auf allgemeine Internetseiten und Jobbörsen verweisen würde, wäre es keine „Mit“wirkung, sondern ein eigenständiges Ermitteln einer amtsangemessenen Beschäftigung, was nach dem Verständnis der Kammer gerade der Teil der Vermittlungstätigkeit ist, die der Deutschen Telekom AG obliegt und an der der Antragsteller nur mitzuwirken verpflichtet ist.

An dieser Beurteilung vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, dass das in diesem Zusammenhang verlangte Fertigen von täglich 5 Bewerbungsschreiben als „Übungsaufgabe“ bezeichnet worden ist und sich die Antragsgegnerin ausdrücklich darauf beruft, der Antragsteller sei nicht verpflichtet, sich auf etwaige recherchierte Stellen tatsächlich zu bewerben.

Wenn eine derartige Recherchetätigkeit bereits nicht von seiner Dienstpflicht umfasst ist, vermag erst recht die Beschränkung dieser Beschäftigung auf reine Übungszwecke nicht, diese Tätigkeit zu dessen Dienstpflicht zu erheben.

Darüber hinaus stellt der Antragsteller zu Recht die Frage nach dem Sinn der Aufgabe, über offenbar einen längeren Zeitraum täglich 5 Bewerbungsschreiben zu fertigen. Unabhängig davon, dass den Antragsteller ohnehin schon aus den vorstehenden Erwägungen keine Pflicht trifft, Bewerbungen für Stellen zu schreiben, auf die zu bewerben von ihm nicht verlangt werden kann, verletzt dieser Arbeitsauftrag den Antragsteller dadurch in seinen Rechten, dass ihm eine unzumutbare Pseudobeschäftigung übertragen worden ist. Das Schreiben von 5 Bewerbungen pro Tag über einen längeren Zeitraum wäre auch keineswegs dadurch zu rechtfertigen, dass der Antragsteller, wie die Antragsgegnerin behauptet, Defizite in seiner Darstellungsfähigkeit haben soll.

Anders zu beurteilen sind allerdings die Arbeitsaufträge, Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und zu ergänzen sowie zusammenzustellen, welche Stärken und Schwächen den Antragsteller ausmachen und welche Tätigkeiten dadurch möglich sind. Damit verlangt die Antragsgegnerin die aktive Mitwirkung an der Vermittlung in eine neue Beschäftigung, die zu den Dienstpflichten des Antragstellers auch nach Auffassung der Kammer gehört. Diese Aufträge zwingen den Antragsteller nicht dazu, anstelle der eigentlich dazu berufenen Antragsgegnerin einen amtsangemessenen Arbeitsplatz zu suchen, sondern fordern ihn nur zu einer die Suche und Vermittlung auf eine solche Stelle erforderlichen Unterstützung und damit einer klassischen Mitwirkung auf.

Klarzustellen ist außerdem, dass dem Antrag des Antragstellers auch insoweit nicht entsprochen werden konnte, als dieser darauf gerichtet ist, der Antragsgegnerin pauschal zu untersagen, ihn zu verpflichten überhaupt Bewerbungsschreiben zu fertigen. Das Schreiben einer Bewerbung als solches kann vom Antragsteller nämlich verlangt werden, sobald dies im Falle einer angebotenen amtsangemessenen Stelle als pflichtgemäße aktive Mitwirkung erforderlich ist.

Den Teil des Begehrens des Antragstellers, mit dem dieser nicht durchdringen kann, gewichtet die Kammer mit  $\frac{1}{4}$ , sodass die Kosten dementsprechend in Anwendung von § 155 Abs. 1 VwGO zu verteilen waren.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde statthaft. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung dieses Beschlusses beim

**Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht  
Brockdorff-Rantzau-Straße 13  
24837 Schleswig**

schriftlich einzulegen.

Die Beschwerdefrist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb dieser Frist beim

**Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgericht  
Brockdorff-Rantzau-Straße 13  
24837 Schleswig**

eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses zu begründen.

Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Beschwerde erfolgt, bei dem

**Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgericht  
Brockdorff-Rantzau-Straße 13  
24837 Schleswig**

einzureichen.

Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Beschwerde als unzulässig zu verwerfen.

Jeder Beteiligte muss sich durch einen Rechtsanwalt oder Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt als Bevollmächtigten vertreten lassen. Juristische Personen des öffentlichen Rechts und Behörden können sich auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt sowie Diplomjuristen im höheren Dienst, Gebietskörperschaften auch durch Beamte oder Angestellte mit Befähigung zum Richteramt der zuständigen Aufsichtsbehörde oder des jeweiligen kommunalen Spitzenverbandes des Landes, dem sie als Mitglied zugehören, vertreten lassen.

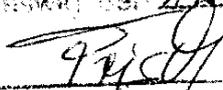
Als Prozessbevollmächtigte sind auch Mitglieder und Angestellte von Gewerkschaften zugelassen, sofern sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Prozessvertretung befugt sind.

Nebelin  
Vors. Richterinnen am VG

Lüthke  
Richter am VG

Weiß-Ludwig  
Richter am VG



Ausgestellt  
Schleswig, den 14. Dez. 2006  
  
Justizsekretärin  
als Urkundsbekanntmachungsstelle  
des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht