

1 B 1048/18
15 L 267/18 Köln

B e s c h l u s s

In dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

wegen Versetzung;
hier: Beschwerde im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat der 1. Senat des

OBERVERWALTUNGSGERICHTS FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

am 25. März 2019

durch

die Vorsitzende Richterin am Obergerverwaltungsgericht K e l l e r ,

den Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. K n o k e ,

den Richter am Verwaltungsgericht Dr. B o n g a r d

auf die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Köln vom 11. Juli 2018

beschlossen:

Der angefochtene Beschluss wird mit Ausnahme der Streitwertfestsetzung geändert.

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs des Antragstellers vom 21. Januar 2018 und der inzwischen erhobenen (Untätigkeits-)Klage mit dem Aktenzeichen VG Köln 15 K 5134/18 wird angeordnet.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens beider Instanzen.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 2.500 Euro festgesetzt.

Gründe

Die zulässige Beschwerde hat auch in der Sache Erfolg.

Die fristgerecht dargelegten Beschwerdegründe, auf deren Prüfung der Senat aufgrund des § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, stellen die tragenden Gründe der angefochtenen Entscheidung insoweit in Frage, als die im Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO bei einer Bewertung der Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren als „offen“ vorzunehmende allgemeine Interessenabwägung aufgrund von Besonderheiten dieses Einzelfalles zugunsten des Antragstellers ausfällt (dazu II.). Die gegen die Bewertung, die streitbefangene Versetzungsverfügung sei nicht offensichtlich rechtswidrig, vorgebrachten Beschwerdegründe führen dagegen sämtlich noch nicht zum Erfolg der Beschwerde (dazu I.)

Das Verwaltungsgericht hat den Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung abgelehnt, weil die Interessenabwägung zu Lasten des Antragstellers ausgehe. Die streitbefangene Versetzungsverfügung sei weder in formeller noch in materieller Hinsicht offensichtlich rechtswidrig. Der Antragsteller habe Gelegenheit erhalten, sich zu der beabsichtigten Versetzung zu äußern. Der Betriebsrat habe nicht beteiligt werden müssen, weil ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 betroffen sei. Die vom Antragsteller geltend gemachte Unzuständigkeit der angehörten Gesamtschwerbehindertenvertretung leuchte nicht unmittelbar ein; sie lasse sich derzeit allerdings nicht abschließend beurteilen. Hierauf komme es nicht an, weil selbst im Falle der Beteiligung ei-

ner unzuständigen Schwerbehindertenvertretung keine offensichtliche Rechtswidrigkeit der Versetzungsverfügung angenommen werden könne. Ein etwa aufgetretener Verfahrensfehler wäre nach § 46 VwVfG unbeachtlich und könnte – davon abgesehen – in dem noch nicht abgeschlossenen Widerspruchsverfahren geheilt werden. Der dem Antragsteller im Rahmen der Versetzung übertragene Aufgabenbereich entspreche seinem abstrakt-funktionalen Amt der Besoldungsgruppe A 16. Es lägen für die Versetzung ferner die von § 28 Abs. 2 BBG vorausgesetzten dienstlichen Gründe vor. Die Maßnahme verfolge den Zweck, dem seit dem 1. Juni 2015 beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Antragsteller eine auf Dauer angelegte Beschäftigung zu verschaffen. Die dem Antragsteller übertragene Funktion am Standort L. müsse darüber hinaus besetzt und die ihr aus betriebswirtschaftlichen Gründen zugeordneten Aufgaben müssten erledigt werden. Die Behauptung des Antragstellers, am Standort C. des Betriebs U. Q. T. gebe es einen größeren und dringenderen Bedarf, sei unsubstantiiert. Die Versetzungsverfügung lasse auch keine Ermessensfehler erkennen. Dem gegenwärtig in C. wohnhaften Antragsteller sei es zumutbar, dass er seiner Dienstleistungspflicht künftig am neuen Dienstort L. nachkomme. Die Antragsgegnerin habe die behinderungsbedingten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Antragstellers bei ihrer Ermessensentscheidung über die Versetzung berücksichtigt. Eine wohnortnähere amtsangemessene Beschäftigungsmöglichkeit habe nicht offensichtlich bestanden. Dass dem Antragsteller nach der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung vom 26. Juli 2017 Fahrten mit dem Pkw zur Arbeitsstätte lediglich bis zu einer Höchstdauer von 30 Minuten zumutbar seien, führe nicht zur Unzumutbarkeit der streitbefangenen Versetzung. Denn dem Antragsteller könne angesonnen werden, sich eine Unterkunft zu beschaffen, von der aus er seinen neuen Arbeitsplatz innerhalb des ihm zumutbaren Zeitraums erreichen könne. Der Zumutbarkeit einer Dienstverrichtung und einer – gegebenenfalls auf die Werktage beschränkten – Wohnungsnahme in L. stehe auch nicht entgegen, dass dort die für ihn erforderliche medizinische Betreuung nicht gewährleistet sei. Es sei zum einen nicht ersichtlich, dass der Antragsteller schlechterdings außer Stande wäre, weiterhin eine medizinische Betreuung durch das ihn behandelnde Urologische Zentrum C. in Anspruch zu nehmen. Unbeschadet dessen leuchte auch nicht ein, warum es dem Antragsteller unzumutbar wäre, sich – ggf. nach Beschaffung seiner in C. geführten Patientenakte – künftig durch einen in L. niedergelassenen Urologen behandeln zu lassen. Die in dieser Hinsicht in dem

Bericht des ärztlichen Leiters des Urologischen Zentrums vom 14. Februar 2018 geäußerten Vorbehalte überzeugten nicht. Tragfähige und einleuchtende Gründe würden dort nicht aufgezeigt. Eine besondere ärztliche Expertise – u. a. für die Fachgebiete Urologie und Nephrologie – stehe in räumlicher Nähe zum neuen Arbeitsort etwa in der Universitätsklinik L. zur Verfügung. Schließlich sei auch nichts dafür ersichtlich, dass der Antragsteller die im neuen Arbeitsbereich anfallenden Aufgaben wegen seiner behinderungsbedingten bzw. gesundheitlichen Einschränkungen nur unter Inkaufnahme unzumutbarer Belastungen und Beeinträchtigungen erledigen könne. Die Versetzungsverfügung sei danach nicht offensichtlich rechtswidrig. Im Rahmen der Interessenabwägung gebühre dem öffentlichen Interesse an der sofortigen Vollziehung der Maßnahme der Vorrang. Dies ergebe sich zunächst aus der gesetzlichen Wertung des § 126 Abs. 4 BBG. Ferner falle hier ins Gewicht, dass die Versetzung dazu diene, den rechtswidrigen Zustand der Beschäftigungslosigkeit des Antragstellers auf Dauer und möglichst zeitnah wieder zu beenden und damit zugleich während der Zeit des gerichtlichen Hauptsacheverfahrens einen personalwirtschaftlichen Bedarf zu decken, ohne zusätzliches Personal einstellen zu müssen.

I. Das Beschwerdevorbringen des Antragstellers stellt diese rechtliche Bewertung und Abwägung durch das Verwaltungsgericht insoweit nicht durchgreifend in Frage, als es darauf zielt, dass die Versetzungsverfügung aus einer ganzen Reihe von Gründen offensichtlich rechtswidrig sei und die Interessenabwägung schon deshalb zu seinen Gunsten ausfallen müsse.

1. Die zunächst erhobene Rüge, die Antragsgegnerin habe mit der Maßnahme einer „Versetzung“ das falsche Rechtsinstrument gewählt, greift nicht durch. Die Auffassung des Antragstellers, für den gesamten Bereich des Postnachfolgeunternehmens Deutsche U. AG gebe es auf der Grundlage der Anordnung zur Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse im Bereich der Deutschen U. AG (DTAGBefugAnO) von 2. November 2016, BGBl I S. 2495, inzwischen nur noch zwei Dienststellen, nämlich die Betriebe „D. T1. N. /I. & T2.“ und „D. T1. T.“ und nur in diese Betriebe seien weiterhin Versetzungen nach § 28 Abs. 1 BBG möglich, ist nicht überzeugend. Zwar sind durch die o. g. auf der Grundlage des § 3 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG ergangenen Anordnung des Bundesministeriums der

Finanzen unterhalb des Vorstands der Deutschen U. AG – gestaffelt – nur noch diesen beiden Organisationseinheiten die Befugnisse einer „Dienstbehörde“ (§ 1) und der jeweiligen Leitung die Befugnisse von „Dienstvorgesetzten“ (§ 2) zuerkannt worden (Hervorhebung nur hier). Das hat aber unmittelbar keine Bedeutung dafür, wie der (etwa auch in § 6 BPersVG in einem weiteren, über den engeren Behördenbegriff hinausgehenden Sinne verwendete) Begriff der „Dienststelle“ im Sinne des § 28 Abs. 1 BBG für den hier interessierenden Bereich der Postnachfolgeunternehmen auszulegen ist. Insoweit ist insbesondere in die Betrachtung einzustellen, dass es bei den Postnachfolgeunternehmen aufgrund deren besonderen, von Behörden üblicher Art abweichenden Organisationsstruktur grundsätzlich keine Dienststellen, sondern – als verselbstständigte Organisationseinheiten – stattdessen Betriebe gibt. Deswegen lässt sich der Begriff der Dienststelle im Sinne einer üblichen Behördenstruktur nicht „Eins zu Eins“ auf die Organisationsstruktur der Postnachfolgeunternehmen übertragen. Dem entspricht es auch, dass für diese Unternehmen grundsätzlich das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet (§ 24 Abs. 1 PostPersRG), welches – im Unterschied zum Bundespersonalvertretungsgesetz – für die Einrichtung und Wahl von Betriebsräten an den Begriff des Betriebs (und nicht wie bei Personalräten an den Begriff der Dienststelle) anknüpft. Hinzu kommt, dass bei den Beamten der Postnachfolgeunternehmen die berufliche Tätigkeit gemäß § 4 Abs. 1 PostPersRG (lediglich) als Dienst „gilt“. Dem abstrakt-funktionellen Amt entspricht bei ihnen der (abstrakt zu verstehende) Aufgabenbereich. Wird dieser in der Weise verändert, dass der Beamte zugleich in eine andere verselbstständigte Organisationseinheit übertritt, so entspricht dies der Personalmaßnahme der Versetzung. An die Stelle des Dienststellenwechsels tritt dabei der Betriebswechsel. Für den Betrieb TPS gilt insoweit nichts Abweichendes. Wird einem zuvor beschäftigungslos gewordenen Beamten ein neuer abstrakter Aufgabenbereich in diesem Betrieb übertragen, so handelt es sich um eine Versetzung.

Ebenso etwa auch BayVGH, Beschluss vom 13. Juli 2018 – 6 CS 18.1205 –, juris, Rn. 15, und Schl.-Holst. VG, Beschluss vom 6. Februar 2019 – 12 B 78/18 –, juris, Rn. 30 bis 36, jeweils m. w. N.

Die vom Antragsteller in Bezug genommene abweichende Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen als Rechtsaufsichtsbehörde bindet die Gerichte nicht.

2. Das Vorbringen des Antragstellers, in dem Versetzungsverfahren sei mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht die zuständige Schwerbehindertenvertretung beteiligt worden, stellt die Richtigkeit der angegriffenen Entscheidung nicht in Frage. Dieses Vorbringen ist für das Verwaltungsgericht bereits nicht erheblich gewesen, weil das Gericht einen etwaigen Zuständigkeitsmangel (jedenfalls auch) als unbeachtlich im Sinne des § 46 VwVfG und im Übrigen als im Widerspruchsverfahren noch heilbar angesehen hat. Es greift aber auch unabhängig davon nicht durch.

Zunächst ist nicht zu beanstanden, dass das Verwaltungsgericht die Frage der zuständigen Schwerbehindertenvertretung nicht abschließend geprüft und entschieden hat. Das Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit einer nur summarischen, lediglich die offensichtliche Rechtswidrigkeit ausschließenden Prüfung schwieriger oder komplexer Rechtsfragen. Das gilt namentlich dann, wenn ein vorgeschriebenes formelles Beteiligungsrecht – wie hier – nicht grundlegend oder vollständig missachtet wurde und die Entscheidung über die Regelung der Vollziehung nicht ausschließlich auf eine Beurteilung der voraussichtlichen Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren, sondern zudem – wie am Ende des angefochtenen Beschlusses geschehen – auf eine allgemeine Interessenabwägung gestützt wird.

Ferner lassen die Ausführungen des Antragstellers zur Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung es allenfalls als weiter offen, nicht aber überwiegend wahrscheinlich erscheinen, dass die Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung fehlerhaft gewesen ist. Dem Beschwerdevorbringen stehen insoweit die Erwiderungen bzw. Repliken der Antragsgegnerin gegenüber, ohne dass bei summarischer Prüfung die (in einem nachfolgenden Schriftsatz ebenfalls vertieften) Argumente des Antragstellers überzeugender wären. Insbesondere lassen die mit der Beschwerdebegründung als Anlagen übermittelten Internetauftritte für den vorliegenden Fall keine eindeutige Zuordnung zu einer bestimmten Schwerbehindertenvertretung erkennen. Dort geht es, was die Zuständigkeit des Betriebsrats des Betriebs CSH betrifft, im Wesentlichen um der Niederlassung Personalbetreuung (PBM-NL) zuzuordnende, u. a. temporär beschäftigungslose Beamte. Der Antragsteller hat allerdings vorgetragen, er gehöre nicht zur PBM-NL. Für jene Niederlassung soll im Übrigen keine eigene Schwerbehindertenvertretung existieren; durch Anweisung des Vor-

stands der Deutschen U. AG sei deswegen die Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung festgelegt worden (vgl. den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 18. Oktober 2018, Seite 2). Dass der Antragsteller bei den Betriebsübergängen nicht in den „Überhang“ (bzw. eine sog. Service- und Orientierungseinheit) geraten wäre, er vielmehr weiterhin seiner (früheren) Organisationseinheit angehört hätte, zeigt das Beschwerdevorbringen ebenfalls nicht substantiiert auf. Die Angabe, ihm gegenüber seien in diesem Zusammenhang keine Personalmaßnahmen getroffen worden, reicht dazu nicht.

3. Das Beschwerdevorbringen vermag auch die Bewertung des Verwaltungsgerichts, es liege in Bezug auf den vorbehandelten (unterstellten) Verfahrensfehler ein Fall des § 46 VwVfG vor, nicht zu erschüttern.

Der Antragsteller bestreitet insoweit zunächst, dass die Beteiligung der unzuständigen Schwerbehindertenvertretung keinen sog. absoluten Verfahrensfehler betreffe. Dieses nicht weiter begründete Vorbringen genügt nicht den Anforderungen an die gebotene Darlegung der Beschwerdegründe im Sinne des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO.

Im Übrigen macht der Antragsteller geltend: Ausgehend vom Tatbestandsmerkmal der Offensichtlichkeit sei der Anwendungsbereich des § 46 VwVfG regelmäßig nur in Fällen rechtlicher Alternativlosigkeit eröffnet, also bei rechtlich gebundenen Entscheidungen. In anderen Fällen wie hier könne die Vorschrift nur dann eingreifen, wenn von vorneherein und nach jeder Betrachtungsweise feststehe, dass die Sachentscheidung auch bei ordnungsgemäßigem Verfahren nicht anders ausgefallen wäre. Eine derartige Feststellung lasse sich vorliegend nicht treffen, zumal die beweisbelastete Antragsgegnerin nicht einmal etwas zur Klärung beigetragen habe, welche Schwerbehindertenvertretung zuständig sei.

Auch dieses Vorbringen verfehlt im Wesentlichen bereits die Darlegungsanforderungen. Es setzt sich nicht substantiiert mit den einzelnen Elementen der – im Übrigen auch in der Sache überzeugenden – Begründung des Verwaltungsgerichts auseinander. Das Verwaltungsgericht hat zutreffend erkannt, dass es sich bei der Versetzung nicht um eine gebundene Entscheidung handelt. Es ist sodann – im Ansatz mit

dem Beschwerdevorbringen übereinstimmend – in Würdigung der konkreten Umstände dieses Einzelfalles zu der Bewertung gelangt, es sei schlechterdings ausgeschlossen, dass bei Vermeidung des (unterstellten) Verfahrensfehlers eine andere als die getroffene Entscheidung ergangen wäre. Das Verwaltungsgericht hat dies – gut nachvollziehbar – im Einzelnen wie folgt begründet: Die angehörte Gesamtschwerbehindertenvertretung habe ihre Stellungnahme auf der Grundlage der ihr bekannten gesundheitlichen und behinderungsbedingten Einschränkungen des Antragstellers und des ihr ebenfalls bekannten arbeitsmedizinischen Gutachtens vom 26. Juli 2017 abgegeben und sich mit ausführlicher Begründung nachdrücklich gegen die streitbefangene Versetzung ausgesprochen. Der Antragsteller habe weder im Verwaltungsverfahren noch im gerichtlichen Verfahren neue tatsächliche Umstände vorgetragen, die im Hinblick auf die von der Schwerbehindertenvertretung wahrzunehmende Interessenvertretung relevant und der Antragsgegnerin bei ihrer Versetzungsentscheidung nicht bekannt gewesen seien. Es bestehe deshalb kein Anlass zu der Annahme, dass der Antragsgegnerin von einer anderen – zuständigen – Schwerbehindertenvertretung ein abweichender Sachverhalt unterbereitet worden wäre und die Antragsgegnerin auf dessen Grundlage die Entscheidung getroffen hätte, von der Versetzung des Antragstellers Abstand zu nehmen.

Das Beschwerdevorbringen tritt dieser Argumentation nicht konkret entgegen. Es belässt es vielmehr sinngemäß dabei, das Bewertungsergebnis für den hier vorliegenden Fall anzuzweifeln. Das insoweit einzig vorgebrachte Argument, es sei nach wie vor nicht einmal klar, welche Schwerbehindertenvertretung zuständig sei, vermag diese Zweifel allein nicht zu stützen. Für die vom Verwaltungsgericht angeführten Gesichtspunkte hat es keine wesentliche Bedeutung, welche andere Schwerbehindertenvertretung gegebenenfalls hätte beteiligt werden müssen. Die vom Antragsteller in Bezug genommene Rechtsprechung des 6. Senats des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen ist nicht zu dem konkreten Fall ergangen. Dass sie andere abstrakte Rechtsmaßstäbe angelegt hätte als das Verwaltungsgericht, zeigt das Beschwerdevorbringen nicht (schlüssig) auf.

4. Auf das Vorbringen des Antragstellers dazu, ob der Verfahrensfehler im Widerspruchsverfahren nach Erhebung der Untätigkeitsklage noch nachträglich geheilt werden kann, kommt es für die Frage, ob die Beschwerde Erfolg haben kann, mit

Blick auf die sich aus § 46 VwVfG ergebende Unbeachtlichkeit des Fehlers nicht (zusätzlich) an.

5. Ein materieller Fehler der Versetzungsverfügung ergibt sich hier zunächst nicht unter dem Gesichtspunkt des Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung. Insofern macht der Antragsteller geltend, die vom Verwaltungsgericht angenommene Amtsangemessenheit der übertragenen Funktion „Leiter TOP Projekte/Programme“ halte einer Überprüfung nicht stand. Im Unterschied zu anderen Leitungsfunktionen sei die Tätigkeit nicht im Organisationsplan der Einheit TPS abgebildet. Bei den einzelnen beschriebenen Aufgaben handele es sich um leere Worthülsen, die kaum konkrete Informationen enthielten bzw. auf klassische Referenten- und Sachbearbeitertätigkeiten, nicht aber auf Leitungs-/Führungsaufgaben hindeuteten. Es fehle damit zugleich an einer hinreichend bestimmten Festlegung des übertragenen Aufgabenkreises.

Dieses Vorbringen greift nicht durch. Es lässt bei summarischer Prüfung nicht in belastbarer Weise darauf schließen, dass der neue Aufgabenbereich des Antragstellers unbestimmt geblieben ist oder seinem Statusamt der Besoldungsgruppe A 16 nicht entspricht. Im Rahmen einer Versetzungsverfügung muss nicht notwendig schon der konkrete Aufgabenbereich des versetzten Beamten exakt beschrieben werden. Der abstrakte Aufgabenbereich der übertragenen Funktion „Leiter TOP Projekte/Programme“ ist durch die in dem der Versetzungsverfügung vorausgegangenen Anhörungsschreiben vom 2. Oktober 2017 enthaltene ausführliche, insgesamt 22 Spiegelstriche umfassende Aufzählung der Einzelaufgaben in einem ausreichenden Konkretisierungsgrad festgelegt worden. Dass dies im Wesentlichen mittels abstrakter textlicher Umschreibungen geschehen ist, deren konkrete Bedeutung sich nicht durchweg aus sich heraus erschließt, liegt gerade bei Tätigkeiten höherer Wertigkeit zu einem gewissen Teil in der Natur der Sache. Die Aufzählung vermittelt ferner bei einer Gesamtwürdigung nicht den Eindruck, dass es sich – jedenfalls zu einem beachtlichen Teil – um gemessen am Statusamt des Antragstellers (A 16) unterwertige Tätigkeiten handeln würde. Das Beschwerdevorbringen knüpft insoweit konkret nur an einige, eher wenige Einzelaufgaben an, die hinsichtlich ihrer Bewertung zweifelhaft erscheinen mögen. Es blendet damit zahlreiche andere mitübertragene Aufgaben aus, die nach der textlichen Umschreibung unzweifelhaft einen Bezug zu perso-

neller, fachlicher und Budgetverantwortung sowie zu Führung, Leitung und konzeptioneller Steuerung aufweisen. Die Antragsgegnerin hat zudem in ihrem Schriftsatz vom 18. Oktober 2018 erläutert, warum die Funktion nicht in den Organisationsplan (Organigramm) aufgenommen wurde. Aus diesem Umstand lässt sich im Übrigen nicht schon darauf schließen, dass die übertragene Tätigkeit in der Sache nicht amtsangemessen wäre.

6. Die im Beschwerdeverfahren aufrechterhaltene Annahme des Antragstellers, das Tatbestandsmerkmal der dienstlichen Gründe nach § 28 Abs. 2 BBG liege nicht vor, geht fehl. Das Verwaltungsgericht hat es zutreffend bereits als einen solchen Grund angesehen, dem zuletzt beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Antragsteller unter Übertragung einer freien und besetzbaren Funktion eine auf Dauer angelegte neue Beschäftigung bei der Deutschen U. AG zu verschaffen. Ob am Standort C. ein größerer oder dringenderer Bedarf besteht, obliegt dabei allein der Einschätzung des Dienstherrn. Der vom Antragsteller vorgetragene Umstand, dass es in C. eine hohe Anzahl von Stellen mit Leitungspositionen gebe, ist deshalb für das Vorliegen eines dienstlichen Grundes unbedeutend.

7. Das weitere Vorbringen, die Antragsgegnerin habe das Versetzungsermessen nicht fehlerfrei ausgeübt, zeigt dagegen ernstliche rechtliche Bedenken auf, deren abschließende Klärung dem Hauptsacheverfahren vorbehalten ist.

Der Antragsteller hat im Beschwerdeverfahren hierzu vorgetragen: Die Antragsgegnerin habe bei der Versetzung von C. nach L. nicht in dem gebotenen Umfang auf seine schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen Rücksicht genommen. Nach der Sachlage hätte sie nicht – wie geschehen – davon ausgehen dürfen, ihm sei eine Beschäftigung am Dienstort C. zumutbar. Zu den gesundheitlichen Einschränkungen habe er bereits erstinstanzlich sehr fundiert vorgetragen und eine Stellungnahme des Urologischen Zentrums C. eingereicht. Diese Stellungnahme befasse sich explizit mit der Thematik eines Umzugs. Ein solcher würde eine Fortsetzung der ambulanten Behandlungen in C. ausschließen. Das schwere und komplexe Krankheitsbild lasse auch eine nahtlose Weiterbehandlung in L. nicht zu. Daraus ergebe sich ein Umzugshinderungsgrund. Die letzte Bescheinigung der B. GmbH basiere auf einer schon am 26. Juli 2017 durchge-

fürten Untersuchung. Seitdem habe sich sein Gesundheitszustand noch erheblich verschlechtert. Dies und die fachärztliche Bescheinigung hätten der Antragsgegnerin Anlass geben müssen, der Frage der gesundheitlichen Zumutbarkeit des mit der Versetzung verbundenen Ortswechsels weiter nachzugehen, was aber nicht geschehen sei. Zumindest hätte sie eine neue betriebsärztliche Untersuchung veranlassen müssen, da die B. GmbH die neuen Fakten seinerzeit noch nicht habe berücksichtigen können. Das Verwaltungsgericht L. habe sich in dem angefochtenen Beschluss im Übrigen in medizinischen, insbesondere urologischen Fragestellungen eine Sachkunde angemäßt, die es mutmaßlich nicht habe.

Dieses Vorbringen hat insofern Gewicht, als der Dienstherr aufgrund seiner Fürsorgepflicht bei Versetzungsentscheidungen mit Ortswechsel im Rahmen der Ermessensausübung auch berücksichtigen muss, ob und ggf. inwieweit bei dem betroffenen Beamten (bekanntermaßen vorhandene oder durch ärztliche Bescheinigungen belegte) hinderungsbedingte oder sonstige gesundheitliche Einschränkungen dem Ortswechsel entgegen stehen (können). Dem hat die Antragsgegnerin mit der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung durch die B. GmbH zwar im Ausgangspunkt Rechnung getragen. Zweifelhaft ist aber, ob allein die in die darüber erstellte Bescheinigung aufgenommenen, nicht näher begründeten Ergebnisse dieser im Juli 2017 durchgeführten Untersuchung eine hinreichend aktuelle, umfassende und fundierte Grundlage für eine fehlerfreie Ermessensentscheidung in dem auf den Widerspruch des Antragstellers hin noch nicht endgültig abgeschlossenen Versetzungsverfahren geboten haben. Das gilt speziell auch mit Blick auf voraussehbare Folgewirkungen des versetzungsbedingten Ortswechsels wie hier namentlich die Frage, ob eine sich nahtlos anschließende, geeignete und ausreichende medizinische Betreuung unter Berücksichtigung der betriebsärztlich bescheinigten Mobilitätseinschränkung des Antragstellers – Pkw-Fahrten nur bis zu einer Gesamtdauer von 30 Minuten – weiter sichergestellt ist. Es ist nicht erkennbar, dass und ggf. in welcher Weise die arbeitsmedizinische Untersuchung diesen Punkt näher mitbetrachtet hätte. Die Auffassung des Verwaltungsgerichts, die Mobilitätseinschränkung sei allein auf die (täglichen) Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zu beziehen, nicht aber auch auf sonstige (private) Fahrten wie etwa solche zu behandelnden Ärzten, ist ohne eine weitere Sachverhaltsaufklärung nicht überzeugend. Richtig ist zwar, dass sich die betriebsärztliche Bescheinigung nicht ausdrücklich auf solche privaten Fahr-

ten bezieht. Auch ist es nachvollziehbar, dass sowohl dienstliche als auch private Autofahrten grundsätzlich für einen Toilettengang unterbrochen werden können. Warum dem Antragsteller vor diesem Hintergrund Fahrten zum Urologischen Zentrum möglich und zumutbar sein sollten, die täglichen Fahrten zur Arbeitsstätte, die ja auch unterbrochen werden können, dagegen nicht, wird nicht beleuchtet. Näheres hierzu wie auch zu der Frage, auf welcher Grundlage gerade ein Zeitraum von 30 Minuten als Grenzwert festgelegt wurde, hätte sich durch eine Rückfrage bei der B. GmbH klären lassen. Eine solche ist hier aber – soweit ersichtlich – nicht erfolgt.

Die selbstständige weitere Begründung des Verwaltungsgerichts, eine angemessene ärztliche Behandlung des Antragstellers unter fachärztlicher Expertise sei – ggf. nach Zurverfügungstellung der in C. geführten Patientenakte – auch in L. (namentlich in der Universitätsklinik) gewährleistet und die in dem Bericht des ärztlichen Leiters des Urologischen Zentrums C., Dr. med. T3., vom 14. Februar 2018 insoweit geäußerten Vorbehalte seien nicht tragfähig, erfordert ebenfalls zunächst eine weitere Sachverhaltsaufklärung. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Antragstellers sind durch eine spezielle Gemengelage gekennzeichnet. Zum einen besteht bei ihm bereits langjährig (u. a.) eine schwere urologisch-nephrologische Erkrankung mit komplexem, in seiner bisherigen wie auch weiteren Entwicklung nicht exakt vorhersehbarem Krankheitsbild (vgl. neben dem Bericht von Dr. T3. auch die Darstellung im Schriftsatz des Antragstellers vom 31. Januar 2018, Seite 8 f.). Zum anderen hat der Antragsteller aufgrund der schon 20 Jahre andauernden Behandlung nachvollziehbar ein besonderes Vertrauensverhältnis zu den Ärzten des Urologischen Zentrums C. entwickelt. Ein solches persönliches Vertrauensverhältnis, welches für eine erfolgreiche Behandlung durchaus mit von Bedeutung sein kann, müsste im Falle einer Fortsetzung der Behandlung des Antragstellers in L. zunächst einmal wieder aufgebaut werden. Vor allem in der Übergangszeit bis zur Etablierung einer erfolgversprechenden Anschlussbehandlung lässt sich nur schwer kalkulieren, wie hoch das Risiko einer akuten Gefährdung der Gesundheit des Antragstellers ist. Dies ergibt sich – wenngleich in Gestalt einer lediglich ergebnishaften Angabe – auch aus dem Bericht des Dr. T3. (Seite 1 unten). Wie hoch dieses Risiko zu bemessen ist, ist dort zwar auch nicht näher angegeben. Diese fachärztliche Einschätzung gibt aber Anlass zur näheren Prüfung und Aufklärung, welche Gesundheitsrisiken in welchem Maße bei einer Fortführung

der Behandlung durch andere Ärzte drohen und ob bzw. wie etwaigen Risiken durch die Ausgestaltung des Behandlungsübergangs begegnet werden kann. Dem könnte Rechnung dadurch getragen werden, dass eine ergänzende Stellungnahme von Dr. T3. eingeholt wird, die ggf. zur arbeitsmedizinischen Bewertung an die B. GmbH übersandt werden kann.

II. Eine unabhängig von den Erfolgsaussichten in der Hauptsache durchgeführte allgemeine Interessenabwägung führt dazu, dass im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Senats das Vollzugsinteresse der Antragsgegnerin hinter dem Interesse des Antragstellers, vorläufig vom Vollzug der angegriffenen Versetzungsverfügung verschont zu bleiben, zurückstehen muss, um den Antragsteller vor dem möglichen Eintritt eines schwerwiegenden Gesundheitsschadens zu schützen. Der Antragsteller hat dies in seiner Beschwerdebegründung zutreffend gerügt.

Die in Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO vorzunehmende Interessenabwägung muss, wenn die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage – wie hier – kraft Gesetzes ausgeschlossen ist (§ 80 Abs. 2 Nr. 3 VwGO i. V. m. § 126 Abs. 4 BBG), nicht immer nur nach Maßgabe einer – zudem erhöhten Anforderungen unterliegenden – Bewertung der Erfolgsaussichten des Rechtsbehelfs in der Hauptsache erfolgen. Zwar ist § 126 Abs. 4 BBG, der aufgrund des § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG auch für Versetzungen bei den Postnachfolgeunternehmen gilt, für ein Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO insofern abwägungsleitend, als ihm die gesetzliche Wertung entnommen werden kann, dass in den von der Vorschrift erfassten Fällen das öffentliche Vollzugsinteresse grundsätzlich den Vorrang vor dem privaten Aufschubinteresse des Beamten haben soll.

Vgl. etwa OVG NRW, Beschlüsse vom 19. Januar 2016 – 1 B 895/15 –, juris, Rn. 4, und vom 22. August 2011 – 1 B 469/11 –, juris, Rn. 10.

Dieser Vorrang gilt aber nur für den Regelfall. Allein dort hat er zur Folge, dass nur eine offensichtliche (oder zumindest ganz überwiegend wahrscheinliche) Rechtswidrigkeit der Versetzung dazu führen kann, von dem gesetzlich vorausgesetzten Vorrang des öffentlichen Vollzugsinteresses abzuweichen.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 21. Dezember 2018 – 1 B 23/18 –, juris, Rn. 14, und vom 14. Oktober 2008 – 1 B 235/08 –, juris, Rn. 6.

Prägen dagegen besondere Umstände den zur Entscheidung stehenden Fall, sind diese unbeschadet der abwägungsleitenden Vorschrift des § 126 Abs. 4 BBG im Verfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO zu berücksichtigen. Hierfür bietet insbesondere die allgemeine Interessenabwägung Raum, in die freilich die angesprochene gesetzliche Wertung mit einfließen muss.

In dem vorliegenden Fall liegen solche besonderen Umstände vor, die sowohl die gesetzliche Wertung nach § 126 Abs. 4 BBG als auch das grundsätzlich vorrangige Interesse des Dienstherrn, unter gleichzeitiger Deckung eines konkreten personalwirtschaftlichen Bedarfs einem zurzeit beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamten möglichst ohne (weitere) zeitliche Verzögerung wieder eine auf Dauer angelegte amtsangemessene Funktion zu übertragen, ausnahmsweise zurücktreten lassen. Dem Antragsteller kann ein sofortiger Vollzug der einen Wechsel des Dienstortes mit beinhaltenden Versetzungsverfügung vom 11. Januar 2018 auf der Grundlage der vorhandenen Erkenntnisse nicht zugemutet werden. Wie oben unter I. 7. dargelegt kann derzeit nicht ausgeschlossen werden, dass der sofortige Vollzug der Versetzungsverfügung jedenfalls in einem Übergangszeitraum zu einer akuten Gefährdung des bereits schwer angeschlagenen Gesundheitszustandes des Antragstellers führt, weil seine Behandlung bei einem Umzug an den neuen Dienstort von anderen, mit seinem speziellen und komplexen Krankheitsbild noch nicht vertrauten Ärzten fortgeführt werden müsste. Kann die Wahrscheinlichkeit von Gesundheitsschäden und deren mögliches Ausmaß jedoch wie hier bei einem vorläufigen Vollzug einer Versetzungs- oder Zuweisungsverfügung – ggf. auch wegen fehlender genauere Abklärung – nicht von vornherein als gering eingestuft werden, so kommt der Wahrung der gesundheitlichen Belange des betroffenen Beamten in Anbetracht des Rangs dieses auch grundrechtlich geschützten Rechtsguts im Rahmen der Interessenabwägung nach § 80 Abs. 5 VwGO ein prinzipiell hoher Stellenwert zu.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 21. Dezember 2018 – 1 B 23/18 –, juris, Rn. 22, und vom 2. Dezember 2014 – 1 B 751/14 –, juris, Rn. 25 ff., m. w. N.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 53 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 52 Abs. 1 und 2, § 47 Abs. 1 Satz 1 GKG.

Dieser Beschluss ist hinsichtlich der Streitwertfestsetzung nach den §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG und im Übrigen gemäß § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.

Keller

Dr. Knoke

Dr. Bongard