

Beglaubigte Abschrift

4 K 2523/19



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

## VERWALTUNGSGERICHT SIGMARINGEN

### Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragsteller -

prozessbevollmächtigt:

gegen

Bundesrepublik Deutschland,  
diese vertreten durch die Deutsche Telekom AG,  
Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH)  
diese vertreten durch den Vorstand,  
Langer Grabenweg 33 - 43, 53175 Bonn

- Antragsgegnerin -

prozessbevollmächtigt:  
agv: comunity,  
Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V.  
Am Tüv 5, 30519 Hannover, Az: 19.104-17BRS

wegen Versetzung,  
hier: Antrag gem. § 80 Abs. 5 VwGO

hat das Verwaltungsgericht Sigmaringen - 4. Kammer - durch die Richterin am Verwaltungsgericht Kahlfeld, den Richter Dr. Nagel und die Richterin am Verwaltungsgericht Fritsch

am 19. Juli 2019

beschlossen:

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs des Antragstellers vom 25.01.2019 gegen die Versetzungsentscheidung der Deutschen Telekom AG vom 21.01.2019 wird angeordnet.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 2.500,- € festgesetzt.

### Gründe

#### I.

Der Antragsteller begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs gegen eine beamtenrechtliche Versetzungsverfügung.

Der 1958 geborene Antragsteller ist als Beamter auf Lebenszeit bei der Antragsgegnerin im statusrechtlichen Amt eines Postoberamtsrates (POAR), das besoldungsrechtlich mit A 13 bewertet ist, beschäftigt. Aufgrund einer Vorerkrankung wurde bei dem Antragsteller ein Grad der Behinderung (GdB) i. H. v. 80 v.H. festgestellt. Im Jahr 2010 erlitt der Antragsteller einen Schlaganfall, 2015 erkrankte er an einem Prostatakarzinom. Zuletzt war er bis zur Auflösung der Gesellschaft im Oktober 2016 bei der Vivento Customer Services GmbH in [redacted] als Senior Referent Managementsupport tätig. Seit November 2016 ist er ohne dienstliche Beschäftigung. Er ist verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und wohnt in [redacted].

Mit Schreiben vom 09.09.2016 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass eine Versetzung in die Organisationseinheit Telekom Placement Services (TPS) an den Dienstort Darmstadt mit Wirkung zum 01.10.2016 beabsichtigt sei und räumte insoweit Gelegenheit zur Äußerung gemäß § 28 VwVfG ein. Das Schreiben enthielt zudem eine Beschreibung der geplanten Tätigkeiten und eine summarische Darstellung der Tätigkeitseinhalte als Experte Projektmanagement.

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens widersprach der Antragsteller mit Schreiben vom 21.09.2016 unter Beifügung eines ärztlichen Attestes der Gemeinschaftspraxis Dr. Lingg – Dr. Wiessner, Ärzte für Allgemeinmedizin, Homöopathie, Chirotherapie, Sportmedizin, vom 16.09.2016 der beabsichtigten Versetzung. In dem Attest wird ausgeführt, der Antragsteller leide an schwerwiegenden, chronischen Erkrankungen. Erforderlich sei eine kontinuierliche medizinische Überwachung. Regelmäßige Kontrolluntersuchungen bei Hausarzt und Facharzt seien notwendig. Der Antragsteller selbst führte aus, das Unternehmen versuche, ihm die Entscheidung zum Vorruhestand zu erleichtern. Im Jahr 2010 habe er einen Schlaganfall erlitten. Seit 2015 leide er an Krebs. Eine Versetzung nach Darmstadt sei dabei kontraproduktiv. Ein wohnortnaher Einsatz helfe ihm bei der Bekämpfung seiner Krankheit.

Mit Schreiben vom 09.07.2018 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller erneut mit, dass seine Versetzung in die Organisationseinheit Telekom Placement Services an den Dienort Darmstadt mit Wirkung zum 01.11.2018 beabsichtigt sei und räumte insoweit Gelegenheit zur Äußerung gemäß § 28 VwVfG ein. Das Schreiben enthielt zudem eine Beschreibung der geplanten Tätigkeit als Experte Projektmanagement.

Die Antragsgegnerin veranlasste am 21.08.2018 durch die B. A. D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH eine arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchung des Antragstellers. Dabei stellte Dr. Burk in ihrem Gutachten vom 31.08.2018 fest, im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsumgebung und Arbeitsinhalt bestünden keine Einschränkungen. Hinsichtlich des Arbeitsweges sei dem Antragsteller nur eine Fahrtdauer von unter einer Stunde einfache Fahrt möglich. Dienstreisen seien dem Antragsteller möglich, nicht jedoch ein wöchentliches Pendeln mit auswärtiger Übernachtung und aus medizinischer Sicht auch kein Umzug. Bei der gegebenen Diagnosekonstellation (vgl. Prostatacarcinom, depressive Verstimmungen) sei er „nur eingeschränkt (Unterstreichung auch im Original) einsatzfähig; wohnortnah einsatzfähig.“ Weiter führte sie abschließend aus „eine Versetzung würde zur Dekompensation der derzeit stabilen Krankheitssituation führen.“

Die auf Grundlage dieser Untersuchung erstellte ärztliche Bescheinigung vom 31.08.2018 der Dr. Burk attestiert dem Antragsteller gesundheitliche Einschränkungen. Hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsinhalt wurden keinerlei Einschränkungen festgestellt. Die Anfahrt zur Arbeitsstätte sei dem Antragsteller sowohl mit dem PKW als auch dem ÖPNV bis zu einer Fahrtdauer von unter einer Stunde (einfache Strecke) möglich. Die Mobilität des Antragstellers sei dahingehend eingeschränkt, dass mit Ausnahme von Dienstreisen ein wöchentliches Pendeln mit auswärtiger Übernachtung sowie ein Umzug aus medizinischer Sicht nicht möglich seien.

Mit E-Mail vom 21.09.2018 wurde dem Antragsteller die Möglichkeit eingeräumt, sich erneut zur beabsichtigten Versetzung zu äußern.

Vorgelegt wurde ein Bericht vom 10.09.2018 des Dr. Wösle, Facharzt für Urologie, Andrologie und medikamentöse Tumorthherapie, in welchem als Diagnosen Z. n. radikaler Prostataektomie 1/2016 bei Prostatakarzinom, adjuvante Radiatio der Prostata- und der pelvinen Abflusswege 1-6/2016 sowie begleitende Hormontherapie mit Bicalutamid bis 3/2018 aufgeführt werden. Weiter wird ausgeführt, es handele sich bislang nach o.g. Therapie um einen rezidivfreien Verlauf. Insgesamt sei jedoch eine high-risk-Situation gegeben. Insbesondere bleibe abzuwarten, wie sich der Verlauf nach Absetzen von Bicalutamid darstelle, so dass vierteljährliche Tumornachsorgeuntersuchungen und eine enge heimatnahe urologische Anbindung aktuell noch indiziert seien.

Die Schwerbehindertenvertretung nahm unter dem 02.11.2018 zur beabsichtigten Versetzung des Antragstellers Stellung. Sie führte aus, sie lehne die Versetzung des Antragstellers aus behinderungsbedingten Gründen ab. Zur Stabilisierung seiner Gesundheit sei es erforderlich, dass die behandelnden Ärzte, die ihn und seinen Krankheitsverlauf seit Jahren begleiten würden, auch weiterhin die Behandlung fortführen könnten und im akuten Krankheitsfall für ihn schnell erreichbar seien. Weiter würde ein Umzug den Antragsteller, da seine Familie und sein gesamtes soziales Netzwerk am Wohnort verbleiben müssten, zusätzlich psychisch sehr belasten. Der Arbeitgeber sei gemäß aktueller Rechtsprechung verpflichtet, den Einsatz eines schwerbehinderten

Menschen so zu wählen, dass keinerlei negative Auswirkungen auf die Gesundheit entstünden. Schwerbehinderte Beschäftigte hätten nach § 164 SGB IX einen Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. Zum behindertengerechten Arbeitsplatz zähle nach aktueller Rechtsprechung auch der Arbeitsweg.

Der Betriebsrat erhielt ebenfalls Gelegenheit, zu der beabsichtigten Versetzung Stellung zu nehmen. Mit Beschluss vom 21.11.2018 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur Zuleitung und Versetzung des Antragstellers. Es sei davon auszugehen, dass unter den Bewerbern besser geeignete Kandidaten für die Besetzung des Postens vorhanden seien. Zudem sei die Ermessensausübung fehlerhaft, da weder alle beschäftigungslosen Beamtinnen und Beamte noch die beschäftigungslosen Arbeitnehmer in der Auswahlentscheidung betrachtet worden seien. Es sei nicht ersichtlich, warum der Antragsteller den Vorrang erhalte. Ferner erfolge durch die vorgesehene Versetzung konkret eine Benachteiligung der vorhandenen mehr als 100 Beamten, die sich bei TPS – BPR befänden und auf eine Anschlussbeschäftigung warteten. Weiter habe der Antragsteller einen individuellen Rechtsanspruch auf behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung nach den Vorschriften des SGB IX. In der Ermessensausübung sei die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung nicht ausreichend berücksichtigt worden. Die Antragsgegnerin verstoße gegen ihre Fürsorgepflicht. Es lägen gesundheitliche und soziale Einschränkungen seitens des Antragstellers vor. Zudem sei die Antragsgegnerin in der Lage, einen heimatnäheren Einsatz bei einer anderen Geschäftseinheit zu ermöglichen.

In der Sitzung der Einigungsstelle TPS bei der Deutschen Telekom AG am 08.01.2019 wurde die beabsichtigte Versetzung des Antragstellers erörtert und mit Beschluss vom selben Tag festgestellt, dass mit Bezug auf die den Antragsteller betreffende Personalmaßnahme kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG vorliege.

Mit Bescheid vom 21.01.2019 versetzte die Deutsche Telekom AG den Antragsteller unter Verweis auf dienstliche Gründe mit Wirkung zum 01.05.2019 von der Organisa-

tionseinheit Business Projects PM zur Organisationseinheit Telekom Placement Services und setzte ihn als Experte Projektmanagement im Bereich Business Projects am Beschäftigungsort 64295 Darmstadt, Deutsche-Telekom-Allee 5, ein. Gleichzeitig übertrug die Deutsche Telekom AG dem Antragsteller den Personalposten BPR-704, Stellen-ID 49430, Bewertung A 13. Zur Begründung führte die Antragsgegnerin insbesondere aus, die dienstlichen Gründe bestünden darin, dass der Arbeitsposten Experte Projektmanagement bei Telekom Placement Services am Standort Darmstadt frei sei und im Interesse einer geregelten Arbeitserledigung besetzt werden müsse. Neben der sach- und zeitgerechten Erfüllung der Dienstgeschäfte sei zudem der Anspruch des Antragstellers auf amtsangemessene Beschäftigung zu erfüllen. Dies sei insbesondere vor dem Hintergrund von Bedeutung, dass die Deutsche Telekom AG dem verfassungsrechtlich garantierten Rechtsanspruch auf Beschäftigung ihrer Beamtinnen und Beamten Rechnung zu tragen habe. Weiter sei ein wohnortnäherer Einsatz geprüft worden und nicht möglich. Eine Alternativstelle stehe nicht zur Verfügung. Es entspreche der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, dass der Beamte mit der Berufung in das Beamtenverhältnis als Bundesbeamter einen Dienstortwechsel und die damit verbundenen möglichen persönlichen, familiären und finanziellen Belastungen in Kauf nehme. Im Gegenzug übernehme der Dienstherr für einen notwendigen Umzug die Kosten. Weiter stehe Beamtinnen und Beamten ab vollendetem 55. Lebensjahr der engagierte Ruhestand offen und könne beantragt werden. Das Ergebnis der durchgeführten arbeitsmedizinischen Untersuchung stehe der Versetzung ebenfalls nicht entgegen. Ein Bundesbeamter sei bundesweit einsetzbar. Sollte tatsächlich die vollkommen atypische Ausnahmesituation vorliegen, dass ein Bundesbeamter nicht umziehen könne, könne dies nur durch ein ausführliches und nachvollziehbares Gutachten belegt werden – ein nicht konkretisierter Satz wie im vorliegenden Gutachten reiche da nicht. Es gehe hier um eine dauerhafte Versetzung und der Arzt schreibe, es seien dauernde Therapien notwendig; beides verdeutliche, dass es dem Antragsteller dann auch zumutbar sei, seinen Therapeuten dauerhaft zu wechseln. Dafür, dass dies aus medizinischen Gründen völlig ausgeschlossen sein könnte, sei nichts ersichtlich. Die vom Antragsteller vorgebrachten Belange müssten aufgrund der dienstlichen Gründe zurückstehen. Der Betriebsrat habe der Versetzung zugestimmt. Dem Antragsteller stünden als Folge der Übernahme eines dauerhaften Arbeitsplatzes auch Erstattungen von Fahrmehrkosten, zeitlichem Mehraufwand oder



Zur Begründung seines Antrags führt der Antragsteller im Wesentlichen aus, die auf-schiebende Wirkung des erhobenen Widerspruchs sei anzuordnen, da sich die Ver-setzungsentscheidung bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage als voraussichtlich rechtswidrig darstelle. In formeller Hinsicht seien die einschlägigen Be-teiligungsregelungen nach dem Personalvertretungs-, insbesondere aber dem Schwerbehindertenrecht nicht beachtet worden. Diese Bestimmungen dienten aber nicht nur dem Schutz der Belange der Allgemeinheit, sondern auch der Sicherstellung der Mitbestimmung zu Gunsten der durch die Personalvertretung repräsentierten Be-schäftigten. Die Versetzungsverfügung sei zudem deshalb offenkundig rechtswidrig, weil die Antragsgegnerin ihr Auswahlermessen fehlerhaft betätigt habe. Die Begrün-dung der Antragsgegnerin erschöpfe sich in der Pauschalbehauptung, Alternativstel-len stünden nicht zur Verfügung. Dies sei vorsorglich in Abrede zu stellen. Ferner seien keine zwingenden dienstlichen Belange, die für seine Versetzung sprächen, zu erken-nen und dargelegt worden. Hinlänglich bekannt sei, dass die Antragsgegnerin seit Jah-ren einen massiven Personalabbau betreibe, u.a. mittels Vorruhestandsregelungen. Solche Erwägungen hätten auch im vorliegenden Verfahren eine Rolle gespielt. Anzu-zweifeln sei, dass seine Arbeitskraft am Standort Darmstadt dringend benötigt werde, weil nur so zeitkritische und termingebundene Projekte zuverlässig und mit der not-wendigen Personalstärke bewältigt werden könnten. Die streitbefangene Versetzungs-entscheidung sei zudem nicht ermessensfehlerfrei ergangen. Es lägen ein Ermessens-defizit (unzureichende Ermittlung der Tatsachengrundlage) und ein Ermessensfehlge-brauch (unzureichende Gewichtung seiner privaten und gesundheitlichen Belange bei der Gesamtabwägung) vor. Erhebliche Zweifel bestünden bereits, ob die Antragsgeg-nerin die von ihr behaupteten dienstlichen Gründe für die Besetzung zutreffend ge-wichtet habe. Es gelte hier der Grundsatz „Je schwerer der mit der Versetzung ver-bundene Einschnitt für den betroffenen Beamten ist, desto gewichtiger müssen die für die Versetzung sprechenden dienstlichen Gründe sein“. Ein dienstlicher Grund könne per se nicht angenommen werden, wenn Versetzungen bei objektiviertem Verständnis Personalisierungscharakter aufwiesen, was hier der Fall sei, insbesondere angesichts des Umstands, dass ihm mehrfach eine Frühruhestandsregelung nahegelegt worden sei, die er nicht akzeptiert habe. Bei der Ermessensentscheidung seien zudem alle in Betracht kommenden Umstände der privaten Lebensführung zu ermitteln und mit der entsprechenden Relevanz in die Abwägung einzustellen. Dies sei ein Gebot der Für-

sorgepflicht des Dienstherrn. Es sei schon nicht anzunehmen, dass die Antragsgegnerin eine umfassende Prüfung seiner wohnortnäheren Verwendung vorgenommen habe. Die gegenteilige Begründung, wonach eine solche Beschäftigung derzeit in absehbarer Zeit nicht möglich sei, stehe begründungslos im Raum. Offenbar sei auch nicht geprüft worden, ob bei ihm eine Homeoffice-Lösung möglich sei. An der Suche eines näheren Arbeitsplatzes müsse er selbst nicht mitwirken, dies sei Pflicht des Dienstherrn. Die Antragsgegnerin habe ferner nicht dargetan, dass sie in personeller Hinsicht einen Auswahlkreis von in Betracht kommenden Beamten mit definierten Kriterien festgelegt und eine entsprechende Umsetzung auf der Ebene der Ermessensbetätigung vorgenommen habe. Abstrakte Ausführungen ersetzen dies nicht. Zu seinen Gunsten sei bei der Abwägung zu beachten, dass er seit Jahrzehnten in seiner Wohnortgemeinde sozial integriert sei – er sei Mitglied im Tischtennisverein und in einer Laufgruppe, seine Frau arbeite als Erzieherin in Teilzeit in einem Kindergarten. Insbesondere aber sprächen die anhaltende Behandlungsbedürftigkeit seiner Erkrankung und seine gewachsene Vertrauensbeziehung zu seinem behandelnden Arzt gegen seine Versetzung. Aufgrund der verfügten Versetzung habe sich sein gesundheitlicher Zustand erneut verschlechtert. Es sei medizinisch indiziert, dass er möglichst nicht allein schlafe, da die nahe Gefahr bestehe, dass bei einem erneuten Schlaganfall bei gegebenem Rückfallrisiko nicht rechtzeitig entsprechende Rettungsmaßnahmen eingeleitet werden könnten. Die in der Akte vorhandenen ärztlichen Unterlagen stützten seine Ansicht. Er leide zudem an einer depressiven Erkrankung, bezüglich derer er sich ebenfalls in fachärztlicher Behandlung befinde. Ein dauerhafter Umzug sei medizinisch schlechterdings kontraindiziert.

Der Antragsteller beantragt,

die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs vom 25.01.2019 gegen die Versetzungsentscheidung der Deutschen Telekom AG vom 21.01.2019 anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung führte sie insbesondere aus, die Versetzungsverfügung sei weder offenkundig noch mit überwiegender Wahrscheinlichkeit rechtswidrig. Der Antragsteller habe auch keine sonstigen besonderen Umstände dargelegt, die seinen Interessen besonderes Gewicht verleihen könnten. Die Versetzungsverfügung sei formell rechtmäßig, denn der Antragsteller sei ordnungsgemäß gemäß § 28 VwVfG angehört und der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt worden. Auch die Schwerbehindertenvertretung sei beteiligt worden. Die Versetzung sei überdies materiell rechtmäßig. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 28 BBG lägen vor. Die dienstlichen Gründe bestünden zum einen darin, dass der Beschäftigungsanspruch des Antragstellers zu erfüllen sei. Zum anderen liege es selbstverständlich im Interesse der Deutschen Telekom AG sowie im fiskalischen öffentlichen Interesse, eine Gegenleistung für die fortlaufend gezahlten Bezüge aus der Besoldungsgruppe A 13 BBesO zu erhalten. In betrieblicher Hinsicht werde zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung am Standort Darmstadt die Arbeitskraft des Antragstellers dringend benötigt, da nur so die zeitkritischen und termingebundenen Projekte zuverlässig mit der erforderlichen Personalstärke zu bewältigen seien. Der Antragsteller sei für das Projekt „Kostenstellenreduzierung auf eine Kostenstelle zur Verwaltung der angemieteten Flächen durch TPS“ vorgesehen. Das Projekt sei hochpriorisiert, weil es einen definierten Endtermin mit Datum 31.12.2019 gebe. In diesem Projektteam, bestehend aus drei Mitarbeitern, habe TPS Expertenwissen gebündelt und benötige den Antragsteller mit seinem Wissen aus dem Finance-Bereich dringend. Das Projekt finde ausschließlich in Darmstadt statt und es sei ein täglicher persönlicher Austausch zwischen den Projektmitarbeitern notwendig, weshalb ein Homeoffice-Platz nicht in Betracht komme. Die Versetzung sei zudem auf der Rechtsfolgenseite frei von Ermessensfehlern. Sie sei insbesondere zumutbar. Die Versetzungsentscheidung sei auf einer zureichenden und zutreffenden Tatsachengrundlage getroffen worden. Weitere Ermittlungen habe sie nicht durchführen müssen. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die Prüfung einer wohnortnäheren Verwendung des Antragstellers. Die Möglichkeit, den Antragsteller wohnortnäher zu beschäftigen, sei geprüft worden mit dem Ergebnis, dass sich die Versetzung zu TPS Darmstadt als die einzige Möglichkeit überhaupt präsentiere, den Antragsteller amtsangemessen und ohne weitere vermeidbare Verzögerung zu beschäftigen. Unabhängig von diesen vom Dienstherrn ausgehenden Bemühungen habe der Antragsteller keine Informationen

an die Antragsgegnerin herangetragen, die diese dazu veranlasst oder es ihr ermöglicht hätten, eine wohnortnähere Beschäftigung zu initiieren. Die Pflicht zur Berücksichtigung von Belangen des Beamten korrespondiere nämlich mit dessen Pflicht, an der Aufbereitung der Grundlage für eine im Ermessen stehende dienstliche Maßnahme mitzuwirken. Es bestehe grundsätzlich keine bei jeder Personalmaßnahme mit Ortswechsel strengende, alle denkbaren Alternativbeschäftigungsmöglichkeiten umfassend in den Blick zu nehmende Suchpflicht des Dienstherrn. Es sei deshalb nicht als offensichtlich rechtsfehlerhaft zu bewerten, wenn in dem Verfahren über die streitbefangene Versetzung des Antragstellers für diesen nicht umfassend in eigener Verantwortung nach einer für ihn geeigneten wohnortnahen Beschäftigungsalternative gesucht worden sei. Ein Beamter habe auch keinen Rechtsanspruch auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Es obliege dem Organisationsermessen des Dienstherrn, die Eignung des abstrakt-funktionellen Aufgabenkreises eines Experten Projektmanagement für eine Homeoffice-Tätigkeit zu beurteilen. Auch könne der Antragsteller nicht verlangen, dass der Dienstherr einen Personalbedarf in Darmstadt primär zunächst aus dem unmittelbaren Umfeld des Beschäftigungsorts decke, denn die Rechtmäßigkeit bei der Versetzung beschäftigungsloser Beamter beurteile sich nicht anhand einer vergleichenden Auswahlentscheidung unter mehreren Beamten. Der Dienstherr halte sich innerhalb des ihm nach § 28 BBG eingeräumten Ermessensspielraums, wenn er die Zumutbarkeit der Versetzung danach bemesse, ob sie dem einzelnen in Betracht gezogenen Beamten allein aufgrund seiner individuellen persönlichen Verhältnisse zumutbar und damit verhältnismäßig sei. Auch die persönlichen Verhältnisse des Antragstellers, insbesondere seine gesundheitlichen Einschränkungen, seien angemessen gewürdigt worden. Soweit der Antragsteller im Blick auf seine örtliche und soziale Verbundenheit einen Umzug gänzlich für sich ausschließe, sei daran zu erinnern, dass er grundsätzlich damit rechnen müsse, an einem anderen Dienstort im Bundesgebiet eingesetzt zu werden. Soweit er eine Unzumutbarkeit eines sich für ihn faktisch aufzwingenden Wohnortwechsels unter Hinweis auf seine Erkrankungen bzw. sein Vertrauensverhältnis zu den ihn bisher behandelnden Ärzten belegen wolle, stehe dies der Maßnahme ebenfalls nicht hindernd entgegen. Die vom Betriebsrat angeführten gesundheitlichen Einschränkungen schlossen einen dem Antragsteller grundsätzlich zumutbaren Umzug in die Nähe des neuen Dienstortes nicht aus. Dass ein solcher Umzug aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen sei, sei vom Betriebsrat schon nicht explizit eingewandt worden. Zudem ergebe sich ein solcher Befund auch nicht

aus den ärztlichen Stellungnahmen und Attesten, soweit diese zum Akteninhalt gemacht worden seien. Das Attest der Ärzte für Allgemeinmedizin Dr. Lingg und Dr. Wiessner vom 16.09.2016 bescheinige eine Umzugsunfähigkeit nicht. In der arbeitsmedizinischen Stellungnahme der Dr. Burk von der B. A. D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH vom 31.08.2018 werde die Frage nach der aus medizinischer Sicht bestehenden Möglichkeit eines Umzuges zwar mit „nein“ beantwortet, die zur Begründung angeführten sonstigen Bemerkungen trügen das Ergebnis fehlender Umzugsfähigkeit indes nicht ansatzweise. Hinsichtlich der weiteren Ausführungen der Betriebsärztin in deren ärztlicher Zusatzbescheinigung vom 31.08.2018 gelte nichts anderes. Es fehle schon eine hinreichend genaue Beschreibung des psychischen Befundes und des Grades sowie des Maßes der angenommenen Dekompensation. Auch ergäben sich keinerlei Anhaltspunkte dahingehend, ob der Antragsteller in psychotherapeutischer Behandlung sei und wie sich diese gestalte. Zudem fänden sich keine Anhaltspunkte dafür, ob und ggfs. wie und mit welchen Erfolgchancen der angenommenen Dekompensation und Krankheitsentwicklung entgegengewirkt werden könne. All dies sei notwendig gewesen. (Fach)ärztliche Gutachten seien nach einschlägiger Rechtsprechung nur aussagekräftig und verwertbar, wenn der Gutachter sowohl die notwendigen Feststellungen zum Sachverhalt, d.h. die in Bezug auf den Beamten erhobenen Befunde, als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen mitteile. Auch aus dem Facharztbericht des Facharztes Dr. Wösle vom 10.09.2018 ergebe sich nichts für eine Umzugsunfähigkeit des Antragstellers. Die Behandlung einer depressiven Erkrankung könne ebenfalls in Darmstadt gewährleistet werden. Der Umstand, dass der Antragsteller möglichst nicht alleine schlafen solle, könne gleichermaßen nicht dazu führen, dass der Dienstherr von der Versetzung nach Darmstadt Abstand zu nehmen habe. Es handele sich hier um einen Belang der privaten Lebensführung, deren (Neu)Ordnung allein dem Antragsteller obliege. Nachvollziehbar sei, dass ein Umzug sicherlich auch für seine Ehefrau eine Belastung darstelle, sich in Darmstadt oder in dessen Nähe ein neues Arbeitsverhältnis zu suchen. Im Gegensatz zu deren Arbeitsverhältnis, das zudem lediglich in Teilzeit ausgeübt werde, sei das Beamtenverhältnis des Antragstellers jedoch auf Lebenszeit angelegt und mit besonderen Treueverpflichtungen verbunden. Dies gehe den sonstigen privaten Obliegenheiten vor, auch unter Berücksichtigung der daraus resultierenden Folge- bzw. Residenzpflicht und dem Umstand, dass der Antragsteller bereits seit den 1970er Jahren im Großraum Darmstadt wohnhaft und dort sozial seine Heimat

gefunden habe. Die Prüfung der persönlichen Belange und Einwendungen des Antragstellers zeige im Ergebnis somit keine besonderen persönlichen Härten, die ein Absehen von der streitgegenständlichen Maßnahme rechtfertigen könnten. Das bestehende öffentliche Vollziehungsinteresse überwiege das persönliche Aussetzungsinteresse des Antragstellers. Hinsichtlich der in der streitbefangenen Verfügung gleichzeitig enthaltenen Übertragung des Personalpostens sei zu beachten, dass diese im vorliegenden Verfahren nicht maßgeblich sei. Es handele sich hierbei um eine neben der Versetzung stehende Maßnahme, die – anders als der Antragsteller meine – auch im Hinblick auf die Höhe des festzusetzenden Streitwerts unbeachtlich sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und den Verwaltungsvorgang der Deutschen Telekom AG ergänzend Bezug genommen. Diese waren Gegenstand der Beratung und Entscheidung.

## II.

Der zulässige Antrag ist begründet.

Nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Halbs. 1 VwGO i.V.m. § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 VwGO kann das Gericht der Hauptsache die aufschiebende Wirkung eines Rechtsbehelfs gegen einen – wie hier nach § 126 Abs. 4 BBG – kraft Gesetzes sofort vollziehbaren Verwaltungsakt ganz oder teilweise anordnen, wenn das Interesse des Antragstellers an der Aussetzung der Vollziehung gegenüber dem öffentlichen Interesse an der sofortigen Vollziehung überwiegt. Die Interessenabwägung durch das Gericht richtet sich dabei in erster Linie nach den Erfolgsaussichten in der Hauptsache. Erweist sich der Verwaltungsakt bei der im vorläufigen Rechtsschutzverfahren grundsätzlich ausreichenden, aber auch gebotenen summarischen Prüfung als offensichtlich rechtswidrig, so ist dem Antrag stattzugeben, weil an der Vollziehung eines rechtswidrigen Verwaltungsakts kein überwiegendes öffentliches Interesse bestehen kann. Stellt sich der Verwaltungsakt nach dem Erkenntnisstand des Eilverfahrens hingegen im Fall eines Antrags auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung als offensichtlich rechtmäßig dar, ist das Eilrechtsschutzgesuch in der Regel unbegründet, da regelmäßig das öffentliche Vollziehungsinteresse überwiegt. Dies ergibt sich daraus, dass in den Fällen des gesetzlichen

Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung der Gesetzgeber selbst einen grundsätzlichen Vorrang des Vollziehungsinteresses angeordnet hat und es deshalb besonderer Umstände bedarf, um eine hiervon abweichende Entscheidung zu rechtfertigen. Für Personalmaßnahmen wie die Versetzung ist im Interesse der Funktionsfähigkeit der Verwaltung anerkannt, dass es einem Beamten grundsätzlich zumutbar ist, den Ausgang des Hauptsacheverfahrens abzuwarten. 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 Vollziehungsinteresses abzuweichen. Prägen dagegen besondere Umstände den zur Entscheidung stehenden Fall, sind diese unbeschadet der abwägungsrelevanten 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 (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 25.03.2019 – 1 B 1048/18 –, juris Rn. 25 ff.).

Gemessen an diesen Maßstäben ist der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs des Antragstellers vom 25.01.2019 gegen die Versetzungsentscheidung der Deutschen Telekom AG vom 21.01.2019 begründet. Zwar ist die Versetzungsverfügung nicht offensichtlich oder doch mit zumindest überwiegender Wahrscheinlichkeit rechtswidrig, jedoch bestehen Bedenken, ob die Antragsgegnerin ihr Ermessen fehlerfrei ausgeübt hat und fällt die vorzunehmende allgemeine Interessenabwägung aufgrund der Besonderheiten dieses Einzelfalls zugunsten des Antragstellers aus.

Rechtsgrundlage für die Versetzung des Antragstellers mit Wirkung zum 01.05.2019 von der Organisationseinheit Business Projects PM zur Organisationseinheit Telekom Placement Services an den Beschäftigungsort 64295 Darmstadt als Experte Projektmanagement im Bereich Business Projects ist § 28 Abs. 1 und 2 BBG. Diese für Bundesbeamte allgemein geltende Vorschrift findet gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG mangels anderer Bestimmung auch auf die Beamten Anwendung, die – wie der Antragsteller – bei den als Aktiengesellschaften verfassten Postnachfolgeunternehmen beschäftigt und als solche Bundesbeamte sind (§ 2 Abs. 2 Satz 1 PostPersRG).

Nach § 28 Abs. 2 BBG ist eine Versetzung aus dienstlichen Gründen ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn das neue Amt mindestens mit demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und die Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zumutbar ist.

In formeller Hinsicht bestehen gegen die Versetzungsverfügung keine rechtlichen Bedenken.

Der Antragsteller wurde mit Schreiben vom 09.06.2016 und vom 09.07.2018 sowie per E-Mail vom 21.09.2018 zur beabsichtigten Versetzung angehört und erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme, § 28 Abs. 1 VwVfG.

Die Beteiligungsregelungen nach dem Personalvertretungs- und des Schwerbehindertenrechts wurden beachtet.

Der Betriebsrat wurde gemäß §§ 28 Abs. 1 Satz 1, 29 Abs. 1 PostPersRG i.V.m. § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG ordnungsgemäß beteiligt. Da der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat, war nach § 29 Abs. 3 Satz 1 PostPersRG die Einigungsstelle anzurufen, die mit Beschluss vom 08.01.2019 feststellte, dass mit Bezug auf die den Antragsteller betreffende Personalmaßnahme kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG vorliegt.

Die Schwerbehindertenvertretung wurde ebenfalls ordnungsgemäß beteiligt. Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IX hat der Arbeitgeber – wozu gemäß § 154 SGB IX auch der Dienstherr der Beamten zählt – die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die hiernach im Hinblick auf die Schwerbehinderung des Antragstellers (GdB von 80) gebotene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ist erfolgt. Dass die Schwerbehindertenvertretung der Versetzung entgegengetreten ist (vgl. deren Stellungnahme vom 02.11.2018), ist unerheblich, da es ihrer Zustimmung nicht bedurfte.

In materieller Hinsicht ist zu beachten, dass eine Versetzung des Antragstellers zur Organisationseinheit Telekom Placement Services grundsätzlich möglich ist. „Amt“ im Sinne des § 28 Abs. 2 BBG ist das Amt im abstrakt-funktionellen Sinne. Bei Beamten der Postnachfolgeunternehmen, deren berufliche Tätigkeit (lediglich) als Dienst gilt (§ 4 Abs. 1 PostPersRG), tritt an die Stelle des neuen abstrakt-funktionellen Amtes der neue, ebenfalls abstrakt zu verstehende Aufgabenbereich und an die Stelle des Dienststellen- oder Behördenwechsels der Betriebswechsel (VG Aachen, Beschl. v. 30.05.2018 – 1 L 628/18 –, juris Rn. 15 m.w.N.). Damit ist auch eine Versetzung des Antragstellers zur Organisationseinheit Telekom Placement Services grundsätzlich möglich, da es hierbei um einen Betrieb der Deutschen Telekom AG handelt (VG Aachen, Beschl. v. 30.05.2018 – 1 L 628/18 –, juris Rn. 17 m.w.N.).

Die Versetzungsentscheidung ist voraussichtlich auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Fehlens eines dienstlichen Grundes i.S.d. § 28 Abs. 2 BBG als rechtswidrig anzusehen.

Der unbestimmte Rechtsbegriff des dienstlichen Grundes unterliegt der vollen gerichtlichen Überprüfung, ohne dass dem Dienstherrn ein Beurteilungsspielraum zusteht. Jedoch kann das dienstliche Bedürfnis maßgeblich geprägt werden durch verwaltungspolitische Entscheidungen oder Eignungsurteile des Dienstherrn, die nur beschränkter gerichtlicher Überprüfung unterliegen. Zu den dienstlichen Gründen zählt das öffentliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung der Verwaltung. Bei den privatrechtlich organisierten Postnachfolgeunternehmen sind dienstliche Gründe naturgemäß eher betriebswirtschaftlicher Natur; sie können sich aus den organisatorischen und personellen Strukturen des Unternehmens und deren beabsichtigter Weiterentwicklung ergeben (VG Aachen, Beschl. v. 30.05.2018 – 1 L 628/18 –, juris Rn. 19 m.w.N.)

Ein dienstlicher Grund ist hier bereits deshalb gegeben, weil die Antragsgegnerin mit der Versetzung beabsichtigt, dem bereits seit November 2016 beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Antragsteller unter Übertragung einer freien und besetzbaren, seinem Amt angemessenen Funktion eine Dauerbeschäftigung zu verschaffen. Die Versetzung soll dazu dienen, den Beschäftigungsanspruch des Dienstherrn zu erfüllen

und liegt zudem im finanziellen Interesse der Deutschen Telekom AG und im fiskalischen öffentlichen Interesse. Die Beurteilung, ob am fraglichen Standort ein dringender Bedarf besteht, obliegt allein der Einschätzung des Dienstherrn (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 25.03.2019 – 1 B 1048/19 –, juris Rn. 19). Dass die Antragsgegnerin auch einen Personalabbau betreibt, u.a. unter Anwendung von Vorruhestandsregelungen, lässt das Vorliegen eines dienstlichen Grundes im vorliegenden Fall nicht entfallen. Die Antragsgegnerin hat zudem insbesondere unter Berücksichtigung ihrer Stellungnahme vom 11.06.2019 glaubhaft dargelegt, dass sie auf die Arbeitskraft des Antragstellers in Darmstadt angewiesen ist. Auch wird man schwerlich in jedem Zuweisungsfall mit Ortswechsel eine strenge, alle denkbaren Alternativbeschäftigungsmöglichkeiten umfassend in den Blick nehmende Suchpflicht des Dienstherrn annehmen können. Insbesondere wird man die strengen Anforderungen, die nach der Rechtsprechung bei der vorzeitigen Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor dem Hintergrund des Grundsatzes „Rehabilitation vor Ruhestand“ für die gebotene Suche des Dienstherrn nach einer gemessen an dem gesundheitlichen Leistungsvermögen des Betroffenen noch gegebenen anderweitigen Verwendungsmöglichkeit bestehen, wegen bedeutsamer Unterschiede der betroffenen Fallgruppen nicht einfach „Eins zu Eins“ auf Personalmaßnahmen übertragen können, die – wie Versetzung und Zuweisung – keine Änderung des Status eines aktiven Beamten bewirken, sondern (nur) zu einem Wechsel des Dienstortes führen. Hinzu kommt, dass die streitbefangene Zuweisung trotz ihres Charakters als personelle Einzelmaßnahme, was die Prüfung sonstiger geeigneter Beschäftigungsalternativen betrifft, womöglich in „Konkurrenz“ zu anderen Zuweisungsfällen steht, bei denen ebenfalls weit vom Wohnort entfernt gelegene Zuweisungsorte bestimmt wurden und Betroffene damit nicht einverstanden sind. Gerade für in bestimmten Ballungsräumen, wie etwa der Rheinschiene, wohnhafte Beamte könnte sich daraus je nach dem Inhalt einer gebotenen Suchpflicht ein kompliziertes, von der Antragsgegnerin nur schwer handhabbares und zudem die Kenntnis einer Vielzahl personeller Einzelmaßnahmen voraussetzendes Verteilungsproblem (Art „Sozialauswahl“) in Bezug auf die in der Region vorhandenen freien und jeweils passenden Stellen ergeben. Dies gilt umso mehr, als die Stellensituation in der hier vorliegenden Massenverwaltung ständigen Schwankungen unterliegen wird. Das alles birgt viele rechtliche Unsicherheiten. Schon deswegen wäre es nicht als offensichtlich rechtsfehlerhaft zu bewerten, wenn die Antragsgegnerin in dem Verfahren über die streitbefangene Zuweisung des Antragstellers für diesen nicht umfassend in

eigener Verantwortung nach einer für ihn geeigneten wohnortnahen Beschäftigungsalternative gesucht haben sollte (OVG NRW, Beschl. v. 08.03.2018 – 1 B 770/17 –, juris Rn. 41 ff.).

Jedoch bestehen nach derzeitiger Aktenlage ernstliche rechtliche Bedenken, ob die Antragsgegnerin das ihr zustehende Versetzungsermessen fehlerfrei ausgeübt hat (§ 114 Satz 1 VwGO).

Zwar dürfte die Versetzung an sich – unter Ausklammerung der gesundheitlichen Situation des Antragstellers – unter Berücksichtigung des Vortrages des Antragstellers nicht unzumutbar sein. Denn Ausgangspunkt der im Rahmen des § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG vorzunehmenden Zumutbarkeitsbewertung ist, was die Lage des in der Zuweisungsverfügung bestimmten Beschäftigungsortes betrifft, dass Bundesbeamte keinen Anspruch auf Beibehaltung eines einmal innegehabten Dienstortes haben, sondern grundsätzlich mit einer bundesweiten Versetzung bzw. einer (bezogen auf einen Ortswechsel) vergleichbar wirkenden Personalmaßnahme rechnen müssen. Dies haben sie einschließlich damit gegebenenfalls verbundener längerer Fahrzeiten bzw. der – bei Unzumutbarkeit täglicher Rückkehr zum bisherigen Wohnort – eventuellen Notwendigkeit eines Umzugs bzw. Begründung eines Zweitwohnsitzes bei der Wohnsitznahme und namentlich dem Erwerb von Haus- oder Wohnungseigentum von vornherein zu berücksichtigen (§ 72 Abs. 1 BBG). Der Dienstherr hat zwar bei beabsichtigten Personalmaßnahmen die sich aus der Lage des bisherigen Wohnortes für den Betroffenen und ggf. auch seine Familie ergebenden Belastungen im Rahmen seiner Fürsorgepflicht in angemessener Weise zu berücksichtigen. Er ist jedoch etwa nicht verpflichtet, einen Beamten zur Abwendung einer Versetzung oder Zuweisung, die mit einem Ortswechsel verbunden ist, laubahnfremd einzusetzen oder ihm einen Dienstposten zu verschaffen, für den er erst nach einer Umschulung/Fortbildung geeignet wäre. Im Regelfall muss der durch eine seinen Dienstort verändernde Personalmaßnahme betroffene Beamte Nachteile, die aus der Lage des gewählten und aufrecht erhaltenen Wohnortes zum (geänderten) Dienstort herrühren, als grundsätzlich seiner persönlichen Sphäre zugehörig hinnehmen. Das hat erst recht dann zu gelten, wenn die in Rede stehende Personalmaßnahme – wie hier – wesentlich das Ziel mit verfolgt, einem zuvor längere Zeit oder jedenfalls zuletzt „beschäftigungslosen“ Beamten eine (Dauer-)Beschäftigung zuzuweisen (OVG NRW, Beschl. v. 08.03.2018 – 1 B 770/17 –

, juris Rn. 30). Gemessen daran haben mithin die von dem Antragsteller geltend gemachten Umstände seiner bereits seit Jahrzehnten bestehenden sozialen Integration im Kreis hinter dem o.g. Interesse der Antragsgegnerin an der streitigen Versetzung zurückzutreten.

Ernsthafte Zweifel an einer ermessensfehlerfreien Entscheidung i.S.d. § 114 Satz 1 VwGO bestehen jedoch im Hinblick auf die von dem Antragsteller eingewandten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die seinem – hier unstreitig in Anbetracht der Versetzung erforderlichen – Umzug und damit der Zumutbarkeit der Maßnahme entgegenstehen könnten. Insoweit ist derzeit nicht ersichtlich, dass die Antragsgegnerin ihrer Aufklärungspflicht in ausreichendem Maße nachgekommen ist.

Liegen einschlägige Erkenntnisse etwa aus anderen, früheren Personalvorgängen nicht vor, kann der Dienstherr regelmäßig davon ausgehen, dass einem wegen der Versetzung an einen anderen Dienort notwendigen Umzug eines Bundesbeamten keine (zwingenden) gesundheitlichen Gründe entgegenstehen. Liegen ausnahmsweise doch solche Gründe vor, sind diese aber nicht ohne weiteres ersichtlich oder sonst näher bekannt, so obliegt es im Rahmen der sich aus dem Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Pflichtenstellung zunächst einmal dem Beamten, diese Gründe substantiiert zu benennen und durch geeignete ärztliche Bescheinigungen zu belegen. Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Dienstherr gegebenenfalls verpflichtet, den Sachverhalt durch in eigener Regie eingeleitete Untersuchungen eines Amts-/Betriebsarztes oder medizinischen Gutachters weiter zu erforschen, bevor er eine Personalmaßnahme mit Wechsel des Dienortes erlässt. Auch derartige Bemühungen sind indes nicht in jedem Falle umfassend geboten, bis eine abschließende Abklärung des Sachverhalts erreicht ist. Der Dienstherr kann in Würdigung der konkreten Umstände des Falles vielmehr z. B. auch berücksichtigen, ob und in welchem Umfang der Beamte selbst bereit und willig ist, an einer weiteren Aufklärung zeitnah und effektiv mitzuwirken (OVG NRW, Beschl. v. 14.02.2019 – 1 B 830/18 –, juris Rn. 22 ff.).

Gemessen hieran ist gegenwärtig nicht festzustellen, dass die Antragsgegnerin ihrer Aufklärungspflicht in ausreichendem Umfang nachgekommen ist. Zwar hat sie aufgrund des Vorbringens des Antragstellers seine Eignungsuntersuchung veranlasst.

Insbesondere das von ihr selbst veranlasste Gutachten der B A D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH vom 31.08.2018 hätte die Antragsgegnerin unter Berücksichtigung der Krankheitsgeschichte des Antragstellers jedoch zu weiterer Sachverhaltsaufklärung hinsichtlich dessen Umzugsfähigkeit veranlassen müssen.

Denn in dem Gutachten wurden Einschränkungen hinsichtlich der Mobilität des Antragstellers festgestellt und seine Umzugsfähigkeit ausdrücklich verneint. Weiter wurde ausgeführt, es sei nur eine wohnortnahe Einsatzfähigkeit gegeben. Die Einschränkungen wurden im Gutachten sogar durch Unterstreichung hervorgehoben („nur eingeschränkt einsatzfähig“) und unter Verweis auf das Prostatacarcinom und depressive Verstimmungen ausgeführt, dass eine „Versetzung zur Dekompensation der derzeit stabilen Krankheitssituation führen“ werde.

Die Antragsgegnerin hätte sich daher vorliegend nicht einfach darauf zurückziehen dürfen, dass die Ausführungen für eine Umzugsunfähigkeit nicht ausreichend seien. Dies gilt vorliegend umso mehr, als Zweifel an der Umzugsfähigkeit des Antragstellers auch durch den Bericht des Facharztes für Urologie, Andrologie und medikamentöse Tumortherapie Dr. Wösle vom 10.09.2018 geweckt werden, in welchem neben den Diagnosen (Z. n. radikaler Prostataektomie 1/2016 bei Prostatakarzinom, adjuvante Radiatio der Prostataloge und der pelvinen Abflusswege 1-6/2016 sowie begleitender Hormontherapie mit Bicalutamid bis 3/2018) ausgeführt wird, dass es sich bislang nach o.g. Therapie (zwar) um einen rezidivfreien Verlauf handele, insgesamt jedoch eine „high-risk-Situation“ gegeben sei. Insbesondere bleibe abzuwarten, wie sich der Verlauf nach Absetzen von Bicalutamid darstelle, so dass vierteljährliche Tumornachsorgeuntersuchungen und eine „enge heimatnahe“ urologische Anbindung aktuell noch indiziert seien.

Bei dieser Sachlage hätte es sich der Antragsgegnerin mithin aufdrängen müssen, (zumindest) zunächst eine ergänzende Stellungnahme bei Dr. Burk hinsichtlich der konkreten Gründe für die von ihr angegebene Umzugsunfähigkeit und die Folgen bei einer etwaigen Nichtbeachtung einzuholen. Nachdem dies gegenwärtig nicht erfolgt ist, lässt sich nicht ausreichend beurteilen, welche Folgen die Versetzung auf den Gesundheitszustand des Antragstellers haben wird.

Die allgemeine Interessenabwägung fällt zugunsten des Antragstellers aus.

Zwar ist – wie bereits ausgeführt – angesichts der gesetzlichen Wertung dem öffentlichen Vollziehungsinteresse grundsätzlich der Vorrang einzuräumen. Angesichts der noch nicht ausreichenden Ermittlung der mit einem Umzug nach Darmstadt gegebenenfalls konkret einhergehenden gesundheitlichen Gefahren für den Antragsteller tritt angesichts des möglicherweise zu befürchtenden Eintritts eines schwerwiegenden Gesundheitsschadens das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung jedoch ausnahmsweise zurück.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 52 Abs. 1 und 2, 53 Abs. 2 Nr. 2 GKG und in Anlehnung an Ziffer 1.5 Satz 1 erster Halbsatz des Streitwertkatalogs 2013. Eine Anhebung des Streitwerts auf mehr als die Hälfte des Regelstreitwerts hält das Gericht nicht geboten. Weder wird mit dem vorliegenden Verfahren die Entscheidung in der Sache ganz oder zum Teil vorweggenommen, noch ist die Übertragung des Personalpostens (i.S. eines konkret funktionellen Amtes) als solche Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung beim Verwaltungsgericht Sigmaringen schriftlich oder in elektronischer Form (siehe Hinweis) Beschwerde eingelegt werden. Das Rechtsmittel muss spätestens am letzten Tag der Frist bei Gericht eingehen.

Bei der Einlegung der Beschwerde und vor dem Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg müssen sich die Beteiligten, außer in Prozesskostenhilfeverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen (§ 67 Abs. 4 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung). Wegen der zur Vertretung zugelassenen Personen wird auf § 67 Abs. 4 Sätze 3, 4, 7 und 8 Verwaltungsgerichtsordnung sowie auf §§ 3 und 5 Einführungsgesetz zum Rechtsdienstleistungsgesetz verwiesen.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach der Zustellung der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (Hausanschrift: Schubertstraße 11, 68165 Mannheim, Postanschrift: Postfach 103264, 68032 Mannheim) 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 unzulässig. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg prüft nur die dargelegten Gründe.

**Hinsichtlich der in diesem Beschluss enthaltenen Festsetzung des Streitwerts** kann Beschwerde eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes zweihundert Euro übersteigt. Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form (siehe Hinweis) oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle beim Verwaltungsgericht Sigmaringen einzulegen. Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von 6 Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird; ist der Streitwert jedoch später

als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann die Beschwerde noch innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe dieses Beschlusses eingelegt werden. Die Rechtsmittelschrift muss spätestens am letzten Tag der Frist bei Gericht eingehen.

Für die Streitwertbeschwerde ist die Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder andere Prozessbevollmächtigte im Sinne des § 67 Abs. 4 Verwaltungsgerichtsordnung nicht vorgeschrieben.

**Anschriften des Verwaltungsgerichts:**

Hausanschrift: Verwaltungsgericht Sigmaringen, Karlstraße 13, 72488 Sigmaringen  
Postanschrift: Verwaltungsgericht Sigmaringen, Postfach 16 52, 72486 Sigmaringen

**Hinweis:**

Hinsichtlich der Anforderungen an das elektronische Dokument und seine Übermittlung wird auf § 55a Abs. 2 bis 5 Verwaltungsgerichtsordnung verwiesen. Die Zusendung einer „schlichten“ E-Mail genügt nicht.

Kahlfeld

Dr. Nagel

Fritsch

Beglaubigt:

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

  
Beck  
Ger. Angestellte