

Titel:

Klage gegen Versetzung an einen anderen Dienstort, hier: Postbeamtin in Postnachfolgeunternehmen

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 5, Art. 143b Abs. 3

BBG § 28, § 61 Abs. 1, § 78, § 92, § 126 Abs. 4

PostPersRG § 2 Abs. 2, § 4 Abs. 1, § 29 Abs. 3

BPersVG § 77 Abs. 2

VwGO § 52 Nr. 4 S. 1, § 80 Abs. 5 S. 1 Alt. 1, § 123 Abs. 1

VwVfG § 28

Leitsätze:

1. Die Versetzung aus dienstlichen Gründen ist auch ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn der andere Dienstposten wie das bisherige Amt ebenfalls die Wertigkeit A 12 aufweist und die Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zumutbar ist. (Rn. 28 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine Versetzung ist durch hinreichende dienstliche Gründe gerechtfertigt, wenn ein Dienstposten frei ist und besetzt werden muss und damit einer seit geraumer Zeit beschäftigungslosen, dabei allerdings voll alimentierten Beamtin eine (Dauer-)Beschäftigung vermittelt wird. (Rn. 31 – 32) (redaktioneller Leitsatz)

3. Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, dem Beamten eine freie Stelle an seinem bisherigen Dienstort zu suchen, freizuräumen oder gar neu zu schaffen; der Beamte hat keinen Anspruch darauf, auch weiterhin ausschließlich aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

4. Weder die Berufstätigkeit des Ehegatten am bisherigen Wohnort, noch die finanziellen Mehrbelastungen durch eine Zweitwohnung am neuen Dienstort, noch die Schulausbildung von drei minderjährigen Kindern und deren notwendige Betreuung und auch nicht (vorliegend geltend gemachte)

Gesundheitsbeeinträchtigungen rechtfertigen es, die Versetzung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens unter eine aufschiebende Wirkung zu setzen. (Rn. 37 – 45) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Versetzung einer Postbeamtin, Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung (abgelehnt), Bundesbeamter, beschäftigungslos, dienstlicher Wohnsitz, Schulausbildung der Kinder, französischer Schulabschluss, Berufstätigkeit des Ehepartners, gesundheitliche Gründe, Deutsche Telekom AG, Postnachfolgeunternehmen, Postbeamtin, amtsangemessene Beschäftigung, Versetzung, Wohnsitz, Berufstätigkeit des Ehegatten, Homeoffice, französischer Schulabschluss, Alternativstelle

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 01.02.2021 – 6 CS 20.3152

Fundstelle:

BeckRS 2020, 33771

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert wird auf 2.500 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich gegen ihre Versetzung an den Dienstort ... Die 1968 geborene Antragstellerin wurde im Jahr 1993 verbeamtet und steht derzeit als Postamtsrätin (BesGr. A 12 BBesO) im Dienst der Antragsgegnerin. Sie ist der D1. T1. AG zur Dienstleistung zugewiesen.

2

Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2016 nahm die Antragstellerin die Tätigkeit einer „Senior Referentin HR Development“ (Personalentwicklung) bei der Deutschen T1. T2. GmbH am Dienstort Is. wahr, wobei sie diese Tätigkeit im Homeoffice ausübte. Seit dem 1. Januar 2017 ist sie beschäftigungslos.

3

Mit Schreiben vom 4. Februar 2019 wurde die Antragstellerin zu ihrer beabsichtigten Versetzung nach ..., zunächst noch mit Wirkung bereits zum 1. Mai 2019, angehört (vgl. VV, Bl. 2 ff.). Sie erklärte sich mit der Maßnahme nicht einverstanden.

4

Mit Bescheid der D1. T1. AG vom 7. Juli 2020 wurde die Antragstellerin mit Wirkung vom 1. Dezember 2020 zur Organisationseinheit Telekom Placement Services (TPS) an den Dienstort ... versetzt und ihr ein mit BesGr. A 12 BBesO bewerteter Personalposten als „Senior Referentin Projektmanagement“ mit einer Wochenarbeitszeit von 27,5 Stunden im Bereich Business Projects übertragen. Dies erfolge aus dienstlichen Gründen, die darin bestünden, dass der Arbeitsposten „Senior Referentin Projektmanagement“ bei TPS am Dienstort ... frei sei und im Interesse einer geregelten Arbeitserledigung besetzt werden müsse. Außerdem sei neben der sach- und zeitgerechten Erfüllung der Dienstgeschäfte der Anspruch der Antragstellerin auf amtsangemessene Beschäftigung zu erfüllen. Ein wohnort-näherer Einsatz sei zwar geprüft, aber nicht für möglich befunden worden, weil eine Alternativstelle nicht zur Verfügung stehe. Die Betriebsratsbeteiligung sei erfolgt und auch die im Rahmen der Anhörung gegen eine Versetzung vorgebrachten Aspekte stellten im Rahmen der ordnungsgemäßen Ermessensausübung keinen Hinderungsgrund dar (vgl. näher VV, Bl. 161 ff.).

5

Gegen diese Verfügung ließ die Antragstellerin mit Schreiben vom 23. Juli 2020 Widerspruch einlegen, über den bislang noch nicht entschieden ist.

6

Am 3. November 2020 hat die Antragstellerin das Verwaltungsgericht München um vorläufigen Rechtsschutz mit dem - sinngemäßen - Antrag ersuchen lassen,

die aufschiebende Wirkung ihres Widerspruchs vom 23. Juli 2020 gegen den Bescheid der D1. T1. AG vom 7. Juli 2020 anzuordnen.

7

Zur Begründung lässt sie vortragen, ihr Ehemann arbeite in München und sei daher örtlich gebunden. Er müsse zudem öfters im Jahr 4-5-tägige Geschäftsreisen ins Ausland antreten. Die Eheleute hätten außerdem drei minderjährige Kinder (12, 15 und 17 Jahre), welche zweisprachig aufwachsen und in München ein französisches Gymnasium (Lycée) besuchten, in welchem der Unterricht nach dem französischen Lehrplan stattfindet und in welchem die Kinder nach der 9. Klasse den französischen Abschluss Brevet (Realschulabschluss) sowie nach der 12. Klasse das französische Baccalauréat (vergleichbar mit dem Abitur) ablegen würden. Das älteste Kind sei inmitten der auf 2 Jahre angelegten Prüfungsphase des Baccalauréat, die noch bis zum Schuljahr 2020/2021 andauere. Auch das mittlere Kind beginne im Schuljahr 2020/2021 mit der Prüfungsphase des Baccalauréat. Für das jüngste Kind stehe im Schuljahr 2022/2023 das Brevet am Ende der 9. Klasse an. Die Kinder würden bei einem Umzug aus ihrer aktuellen Ausbildung herausgerissen. Eine Betreuung der Kinder erfolge unter der Woche durch die Antragstellerin alleine, weil eine Betreuung durch den Vater aus beruflichen Gründen nicht möglich sei. Eine Betreuung z.B. durch die Großeltern sei ebenfalls nicht möglich. Eine professionelle Kinderbetreuung übersteige finanziell die Möglichkeiten der Familie, da hierfür 3.200-4.800 € monatlich anfielen. Hinzu kämen weitere Kosten für die Zweitwohnung in ... in Höhe von 700-800 € sowie Fahrtkosten für wöchentliche Familienheimfahrten von 400 €, mithin monatliche Mehrbelastungen von 4.300-6.000 €. Dies stehe aber in keinem Verhältnis zu den monatlichen Bezügen der Antragstellerin von rund 3.400 €. Daneben führe die Versetzungsentscheidung bei der Antragstellerin zu „schlaflosen Nächten“ und es sei ein erheblicher psychischer Leidensdruck zu befürchten. Die Versetzung verstoße daher gegen die

Fürsorgepflicht des Dienstherrn, weil familiäre und finanzielle Belange entgegenstünden. Außerdem sei zu befürchten, dass die Antragstellerin in ... nicht amtsangemessen beschäftigt werden könne. So sei von mehreren Kollegen, die in den vergangenen Jahren ebenfalls nach ... versetzt worden seien, bekannt, dass diese dort lediglich „ihre Zeit absitzen“ müssten. Dies aber sei nicht Sinn und Zweck einer Versetzung. Hinzu komme, dass die Antragstellerin bislang über 15 Jahre hinweg ihre Tätigkeit mit sehr guten Arbeitsergebnissen aus dem Homeoffice heraus ausgeübt habe, weshalb nicht nachvollziehbar sei, dass diese Möglichkeit hier nicht ebenfalls in Betracht komme. Schließlich habe sich der Dienstherr nicht bemüht, einen Einsatz der Antragstellerin am Standort München zu ermöglichen. Diesbezügliche Bewerbungsbemühungen der Antragstellerin selbst seien dagegen allesamt erfolglos geblieben. Allerdings sei für den 4. November 2020 nun noch ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Personalstelle der Telekom zum Thema einer (ggf. doch noch) möglichen Tätigkeit im Raum München geplant.

8

Mit Schriftsatz vom 5. November 2020 hat die Antragsgegnerin zugesichert, bis zur Entscheidung des Gerichts von einer Vollziehung der Verfügung abzusehen.

9

Auf eine Sachstandsanfrage des Gerichts hinsichtlich der Ergebnisse des Personalgesprächs vom 4. November 2020 äußerte sich die Antragstellerseite nicht mehr. Auch die Aufforderung des Gerichts, die Bewerbungsbemühungen um eine Stelle in München näher zu konkretisieren, blieb von der Antragstellerseite unbeantwortet. Die Antragsgegnerin teilte am 12. November 2020 indes mit, das Personalgespräch sei zwar insgesamt konstruktiv verlaufen und die Antragstellerin habe zugesagt, ihren Lebenslauf zu aktualisieren und diesen der Antragsgegnerin zuzusenden sowie sich bei der Telekom Ausbildung in München zu bewerben. Am 19. November 2020 führte die Antragsgegnerin ergänzend aus, die Antragstellerin habe sich bis 18. November 2020 auf keine der ihr angebotenen Stellen beworben und auch nicht, wie vereinbart, ihren aktualisierten Lebenslauf zugesandt. Auch habe sie die ihr angebotenen Schulungsmöglichkeiten nicht angenommen.

10

Mit E-Mail vom 6. November 2020 hat das staatliche Schulamt ...- ... auf Anfrage des Verwaltungsgerichts eine Liste mit Schulen übersandt, welche einen französischen Abschluss im Land Hessen ermöglichen.

11

Die Antragsgegnerin hat mit Schriftsatz vom 19. November 2020 beantragt, den Antrag abzulehnen.

12

Sie trägt vor, der erhobene Widerspruch sei unbegründet. Der Bescheid sei formell rechtmäßig, insbesondere sei eine Betriebsratsbeteiligung ordnungsgemäß erfolgt. Zwar habe weder der Betriebsrat der abgebenden Organisationseinheit CSS, noch der Betriebsrat der aufnehmenden Organisationseinheit TPS der hiesigen Personalmaßnahme zugestimmt, indes habe das gemäß § 29 Abs. 3 PostPersRG eingeleitete Einigungsstellenverfahren dazu geführt, dass die Einigungsstellen in ihren Sitzungen vom 28. April 2020 bzw. 9. Juni 2020 festgestellt hätten, dass der Antragstellerin eine Versetzung zumutbar sei und Gründe für die Verweigerung der Zustimmung im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG nicht vorlägen. Im Übrigen sei die Personalmaßnahme materiell nicht zu beanstanden, weil die Voraussetzungen des § 28 BBG vorlägen.

13

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtssowie auf die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen (§§ 117 Abs. 3 Satz 2, 122 Abs. 1 VwGO).

II.

14

Der zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

15

1. Das Verwaltungsgericht München ist örtlich zuständig.

16

Für Klagen aus einem gegenwärtigen Beamtenverhältnis ist gemäß § 52 Nr. 4 Satz 1 VwGO das Verwaltungsgericht örtlich zuständig, in dessen Bezirk der Beamte seinen dienstlichen Wohnsitz oder in Ermangelung dessen seinen Wohnsitz hat. Der dienstliche Wohnsitz bleibt jedoch in Verfahren, in denen eine Versetzung streitgegenständlich ist, auch dann unverändert, wenn der Beamte sofort vollziehbar an einen anderen Ort versetzt wird (BayVGh, B.v. 20.11.1984 - 3 CS 84 A.2389 - juris; Kopp/Schenke, VwGO, 24. Aufl. 2018, § 52 Rn. 17). Die beschäftigungslose Antragstellerin verfügte jedoch bis zu ihrer Versetzung über keinen dienstlichen Wohnsitz, weil ihr während der Zeit ihrer Beschäftigungslosigkeit kein Dienstposten übertragen war und die bloße Zuordnung zu einer (Dienst-)Stelle zum Zwecke der Ausübung von Dienstherrenbefugnissen für die Begründung eines dienstlichen Wohnsitzes insoweit nicht ausreicht (vgl. VG Hannover, B.v. 18.11.2010 - 13 B 5198/10 - juris Rn. 17; VG Hamburg, B.v. 25.1.2013 - 20 E 3343/12 - juris Rn. 4). Auch kommt es nicht auf eine zeitlich vor der Beschäftigungslosigkeit liegende Tätigkeit an (VG Hamburg, B.v. 25.1.2013 - 20 E 3343/12 - juris Rn. 4). Somit ist für die örtliche Zuständigkeit hier auf den (bürgerlichen) Wohnsitz der Antragstellerin in München abzustellen (vgl. auch VG Schleswig, B.v. 15.11.2019 - 12 B 78/18 - BeckRS 2019, 30988 Rn. 20; VG Hamburg, B.v. 25.1.2013 - 20 E 3343/12 - juris Rn. 5).

17

2. Der vorliegende Antrag ist als Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 VwGO statthaft und auch im Übrigen zulässig. Das Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes richtet sich hier nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 VwGO, weil es sich bei der streitgegenständlichen Maßnahme um einen Verwaltungsakt, nämlich eine Versetzung, und nicht lediglich um eine nach § 123 Abs. 1 VwGO zu überprüfende Umsetzung handelt (vgl. auch OVG Saarland, B.v. 19.1.2017 - 1 B 310/16 - juris Rn. 4 ff.). Denn unter Berücksichtigung der durch Art. 143b Abs. 3 GG vermittelten beamtenrechtlichen Besonderheiten im Bereich der Postnachfolgeunternehmen erfüllt die streitgegenständliche Maßnahme den Begriff der (organisationsrechtlichen) Versetzung i.S.d § 28 Abs. 1 BBG.

18

Diese für Bundesbeamte allgemein geltende Vorschrift findet nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) mangels anderer Bestimmung auch auf die Beamtinnen und Beamten Anwendung, welche - wie die Antragstellerin - bei den als Aktiengesellschaft verfassten Postnachfolgeunternehmen beschäftigt und als solche Bundesbeamte sind (vgl. Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG). Eine Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 28 Abs. 1 BBG eine auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn. „Amt“ im Sinne dieser Vorschrift ist das Amt im abstrakt-funktionellen Sinne. Bei den Beamten der Postnachfolgeunternehmen, deren berufliche Tätigkeit (lediglich) als Dienst gilt (vgl. § 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 (OVG Saarland, B.v. 19.1.2017 - 1 B 310/16 - juris Rn. 4 m.w.N.).

19

Unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten erfüllt die streitgegenständliche Maßnahme den Begriff der Versetzung, weil sie darauf abzielt, der seit 1. Januar 2017 beschäftigungslosen Antragstellerin den abstrakt-funktionellen Aufgabenbereich einer „Senior Referentin Projektmanagement“ im Bereich Business Projects bei der TPS am Standort ... zu übertragen.

20

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Alt. 1 VwGO i.V.m. § 126 Abs. 4 BBG entfällt bei einer Versetzung die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs kraft Gesetzes. Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG gilt § 126 Abs. 4 BBG ebenfalls bei Postnachfolgeunternehmen (VG Schleswig, B.v. 9.11.2020 - 12 B 44/20 - juris Rn. 5).

21

3. Der Antrag ist unbegründet. Die aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs ist anzuordnen, wenn dieser - wie hier - keine aufschiebende Wirkung entfaltet und eine originäre Interessenabwägung des Verwaltungsgerichts ergibt, dass das Suspensivinteresse der Antragstellerin das Vollziehungsinteresse der Antragsgegnerin überwiegt (vgl. § 80 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 VwGO). Im Rahmen dieser Abwägung finden vor allem die Erfolgsaussichten in der Hauptsache bei einer summarischen Prüfung Berücksichtigung. Ist der

Verwaltungsakt, gegen den der Widerspruch gerichtet ist, offensichtlich rechtswidrig, überwiegt regelmäßig das Suspensivinteresse. Ist der Verwaltungsakt dagegen nicht offensichtlich rechtswidrig, dann überwiegt - auch im Hinblick auf die durch den Bundesgesetzgeber in § 126 Abs. 4 BBG vorgenommene Wertung - in der Regel das Vollziehungsinteresse der Antragsgegnerin (vgl. auch BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 8).

22

Gemessen daran erweist sich die Versetzung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin bei der hier gebotenen, aber auch ausreichenden, summarischen Prüfung sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht als rechtmäßig. Es liegen zudem keine besonderen Gründe vor, wonach - in Durchbrechung der Wertung des § 126 Abs. 4 BBG - das Suspensivinteresse ausnahmsweise das Vollziehungsinteresse überwiegen würde.

23

a) Rechtsgrundlage für die Versetzung von Beamten bei Postnachfolgeunternehmen wie der D1. T1. AG ist, wie oben ausgeführt, § 28 BBG i.V.m. § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG.

24

b) Die Versetzungsverfügung ist formell nicht zu beanstanden.

25

Die Antragstellerin wurde ordnungsgemäß angehört, § 28 VwVfG. Unschädlich ist dabei, dass die Versetzung, zu der angehört wurde, nicht - wie zunächst geplant - zum 1. Mai 2019, sondern erst zum 1. Dezember 2020 erfolgte. Denn der genaue Zeitpunkt des Beginns der Personalmaßnahme ist nicht entscheidungserheblich im Sinne von § 28 VwVfG. Im Übrigen dürfte die lediglich zugunsten der Antragstellerin wirkende Verlegung des Versetzungszeitpunktes in die Zukunft schon nicht in ihre Rechte eingreifen (VG Bayreuth, B.v. 8.8.2019 - B 5 S 19.631 - juris Rn. 38 ff.; vgl. ferner VG Berlin v. 13.8.2015 - VG 5 L 158.15 sogar für den Fall der Änderung des Dienstortes wegen zwischenzeitlichen Umzugs der Behörde).

26

Auch wurden die jeweiligen Betriebsräte der abgebenden sowie der aufnehmenden Organisationseinheit ordnungsgemäß beteiligt (§ 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG i.V.m. § 28 Abs. 1 Satz 1, § 29 Abs. 1 Sätze 1 und 2 PostPersRG) und die Zustimmung der gemäß § 29 Abs. 3 PostPersRG angerufenen Einigungsstellen herbeigeführt. Dass die Versetzung im Beschluss der Einigungsstelle der aufnehmenden Organisationseinheit schon zum 1. September 2020 avisiert war (vgl. VV Bl. 147), dann aber erst zum 1. Dezember 2020 verfügt wurde, wirkt sich ebenfalls nur zugunsten der Antragstellerin aus, weil sie hierdurch länger in München verbleiben konnte und verletzt sie daher nicht in ihren Rechten (vgl. ebenso VG Bayreuth, B.v. 8.8.2019 - B 5 S 19.631 - juris Rn. 38 ff.), zumal im Übrigen anzunehmen ist, dass durch eine derart kurze zeitliche Verschiebung von nur drei Monaten der Beschluss der Einigungsstelle nicht durch tatsächliche Veränderungen überholt war und demnach auch in Bezug auf den Versetzungstermin zum 1. Dezember 2020 von dieser so gefasst worden wäre.

27

c) Die Versetzungsverfügung dürfte sich zudem als materiell rechtmäßig erweisen.

28

Nach § 28 Abs. 2 BBG i.V.m. § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG ist eine Versetzung aus dienstlichen Gründen ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn das andere Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt, und die Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zumutbar ist. Diese Voraussetzungen sind gegeben.

29

Zunächst ist festzuhalten, dass - was zwischen den Beteiligten unstreitig ist - die Versetzung zu einer Organisationseinheit eines Postnachfolgeunternehmens möglich ist, soweit diese als „Betrieb“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne anzusehen ist. Davon geht die Kammer bei der in ... ansässigen Organisationseinheit TPS mangels entgegenstehender Anhaltspunkte aus (vgl. dazu instruktiv VG Schleswig, B.v. 9.11.2020 - 12 B 44/20 - juris Rn. 14 ff. m.w.N.; ähnlich auch BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - Rn. 10).

30

Die Antragstellerin soll auch in einem „Amt“ mit mindestens demselben Endgrundgehalt im Sinne des § 28 Abs. 2 BBG eingesetzt werden. Sie steht als Postamtsrätin (BesGr. A 12) im Dienst der Antragsgegnerin und soll ausweislich der Versetzungsverfügung erneut auf einem Arbeitsposten mit der Wertigkeit A 12 eingesetzt werden. Der der Antragstellerin bei der TPS übertragene Arbeitsposten „Senior Referentin Projektmanagement“ im Bereich Business Projects entspricht ihrem Statusamt der Besoldungsgruppe A 12 in der Laufbahn des nichttechnischen Postverwaltungsdienstes. Greifbare Anhaltspunkte dafür, dass er der Laufbahn des technischen Dienstes zuzuordnen oder der Antragstellerin aufgrund ihrer Vorbildung oder Berufsausbildung nicht zumutbar wäre, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Auch ist nicht ersichtlich, dass - wie die Antragstellerseite mit pauschalen Behauptungen ohne jegliche weitere Substantiierung behauptet - der übertragene Arbeitsposten keine amtsangemessene Beschäftigung erlauben würde. Es wird allein ausgeführt, die Antragstellerseite „befürchte“, dass eine amtsangemessene Beschäftigung nicht erfolgen werde, weil sie vom Hörensagen erfahren habe, dass andere Kollegen in ... nur ihre Zeit absäßen. Dies kann allerdings in dieser Pauschalität, zumal ohne Nennung von konkreten Namen oder weiteren verifizierbaren Anhaltspunkten, den Anforderungen an eine hinreichende Substantiierung nicht genügen.

31

Die Versetzung der Antragstellerin ist auch durch hinreichende dienstliche Gründe gerechtfertigt. Es handelt sich dabei um einen unbestimmten Rechtsbegriff (Summer in Plog/Wiedow, Bundesbeamtenrecht, § 28 BBG Rn. 11), der voll gerichtlich überprüfbar ist. Die Antragsgegnerin hat dazu ausgeführt, dass der Arbeitsposten „Senior Referentin Projektmanagement“ im Bereich Business Projects bei der TPS am Standort ... frei sei und im Interesse einer geregelten Arbeitserledigung besetzt werden müsse. Neben der sach- und zeitgerechten Erfüllung der Dienstgeschäfte sei zudem ihr Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung zu erfüllen. Hierbei handelt es sich um hinreichende dienstliche Gründe.

32

Ein dienstlicher Grund liegt regelmäßig schon dann vor, wenn ein Dienstposten frei ist und besetzt werden muss (VG Schleswig, B.v. 9.11.2020 - 12 B 44/20 - juris Rn. 24). Darüber hinaus bestehen gewichtige dienstliche Gründe für die Versetzung vor allem in dem Ziel, der seit geraumer Zeit beschäftigungslosen, dabei allerdings voll alimentierten Antragstellerin nunmehr eine (Dauer-)Beschäftigung zu vermitteln (vgl. bereits BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 12; B.v. 10.4.2018 - 6 ZB 18.324 - juris Rn. 7; B.v. 23.3.2017 - 6 B 16.1627 - juris Rn. 32; B.v. 9.7.2014 - 6 ZB 13.1467 - juris Rn. 10 m.w.N.). Die Versetzung liegt in einem solchen Fall nicht allein im betriebswirtschaftlichen Interesse der Antragsgegnerin, eine Gegenleistung für die fortlaufend gezahlten Bezüge zu erhalten, sondern auch im öffentlichen Interesse an einer sachgerechten und reibungslosen Aufgabenwahrnehmung. Denn dadurch wird zugleich der Beschäftigungsanspruch der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 5 GG erfüllt und damit ein - seit Jahren andauernder - rechtswidriger Zustand beseitigt (BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 12). Hinzu tritt der Umstand, dass sich der Dienstherr grundsätzlich darauf verlassen können muss, dass der jeweilige Beamte für die durch ihn zu erfüllenden - mitunter zeitkritischen - Aufgaben am vorgesehenen Dienstort auch zur Verfügung steht, was nicht zuletzt durch § 126 Abs. 4 BBG zum Ausdruck kommt.

33

Ein wohnortnäherer Einsatz ist von der Antragsgegnerin geprüft worden, aber nicht möglich gewesen. Der Dienstherr ist darüber hinaus nicht verpflichtet, dem Beamten eine freie Stelle an seinem bisherigen Dienstort zu suchen, freizuräumen oder gar neu zu schaffen (BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 21). Ferner hat die Antragstellerin auch keinen Anspruch darauf, auch weiterhin ausschließlich aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Eine solche Möglichkeit ist, wie die Antragsgegnerin vorträgt, für die Organisationseinheit TPS nicht vorgesehen. Dem Dienstherrn kommt insoweit ein Organisationsermessen zu und es ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass er in dieser Frage die Antragstellerin ungleich behandelt oder sich von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen (vgl. BayVGh, U.v. 9.2.2012 - 6 B 11.417 - juris Rn. 19). Auch aus § 16 Abs. 1 Satz 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) ergibt sich im Hinblick auf den Aspekt der familienbezogenen Telearbeit nichts anderes, weil kein entsprechender Antrag auf Telearbeit gestellt wurde und das Bundesgleichstellungsgesetz auf Postnachfolgeunternehmen keine Anwendung findet (BayVGh, U.v. 9.2.2012 - 6 B 11.417 - juris Rn. 18).

34

Weiter ist die Antragstellerseite auch der Aufforderung des Gerichts, näher zu den behaupteten Bewerbungsbemühungen im Raum München vorzutragen, nicht nachgekommen und hat die Antragstellerin sich, was unbestritten geblieben ist, auch nicht im Nachgang zum Personalgespräch vom 4. November 2020 um eine Beschäftigungsmöglichkeit in München bemüht, obwohl die Antragsgegnerin ihr insoweit in mehrfacher Hinsicht Hilfestellung (Stellenangebote, Schulungen) angeboten hat. Ferner ergibt sich aus der Behördenakte (vgl. VV Bl. 69), dass der Antragstellerin im Zeitraum Februar 2017 bis Februar 2019 mindestens acht Stellen als Sachbearbeiterin im Raum München bei anderen Verwaltungen angeboten wurden und der potentielle Dienstherr offenbar auch Interesse an einer Übernahme der Antragstellerin hatte. Gleichwohl hatte diese entweder kein Interesse an der Stelle gezeigt oder sich auf das Stellenangebot nicht mehr zurückgemeldet. Auch vor diesem Hintergrund erscheint der schriftsätzliche Vortrag der Antragstellerseite (vgl. Seite 6 der Antragschrift), der Dienstherr habe sich nicht um eine Stelle im Raum München bemüht, als unzutreffend.

35

Die D2. T1. AG hat zudem das ihr durch § 28 Abs. 2 BBG eingeräumte Versetzungsermessen (Schollendorf in BeckOK-BeamtenR Bund, 20. Edition, Stand 4/2020, § 28 BBG Rn. 34; Grigoleit in Battis, Bundesbeamtengesetz, § 28 Rn. 17) unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Antragstellerin ohne Rechtsfehler ausgeübt. Insbesondere erscheint eine Versetzung der Antragstellerin nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar, obwohl der neue Dienstort ... knapp 400 km von ihrem Wohnort entfernt liegt, sodass ein tägliches Pendeln ausscheidet und ein Umzug oder die Begründung eines Zweitwohnsitzes erforderlich wird.

36

Ein Bundesbeamter muss nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich die mit der Möglichkeit seiner Versetzung generell unvermeidlich verbundenen persönlichen, familiären und finanziellen Belastungen mit seinem Dienstantritt in Kauf nehmen. Das gilt insbesondere auch für die Belastungen, die auf einem Ortswechsel durch das ganze Bundesgebiet beruhen, denn jeder Bundesbeamte muss grundsätzlich damit rechnen, an verschiedenen Dienstorten in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt zu werden (st. Rspr.; vgl. zuletzt BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 15 m.w.N.). Der Dienstherr hat zwar bei beabsichtigten Personalmaßnahmen die sich aus der Lage der bisherigen Wohnung für den Betroffenen und ggf. auch seine Familie ergebenden Belastungen im Rahmen seiner Fürsorgepflicht nach § 78 BBG zu berücksichtigen. Im Regelfall muss aber der durch eine seinen Dienstort verändernde Personalmaßnahme betroffene Beamte Nachteile, die sich aus dem Erfordernis des Ortswechsels ergeben, im Hinblick auf den Grundsatz der Versetzbarkeit eines Beamten als wesentlicher Bestandteil seiner Pflicht zur Dienstleistung (vgl. § 61 Abs. 1 BBG) grundsätzlich hinnehmen. Das gilt umso mehr, wenn diese Personalmaßnahme - wie hier - wesentlich auch das Ziel verfolgt, einem zuletzt beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamten eine dauerhafte Beschäftigung zu übertragen (BayVGh, B.v. 23.3.2017 - 6 B 16.1627 - juris Rn. 32).

37

In Anwendung dieses strengen gesetzlichen Maßstabs durfte und darf die D2. T1. AG wohl davon ausgehen, dass der Antragstellerin die Versetzung und der damit zwangsläufig verbundene Ortswechsel zumutbar sind.

38

Einen etwaigen schlechten Gesundheitszustand des Beamten oder eines Familienangehörigen, der die Belastung durch einen Ortswechsel verstärken würde, muss der Dienstherr in seine Abwägung einbeziehen. Die Wahrscheinlichkeit einer erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigung wird der Dienstherr im Allgemeinen nicht in Kauf nehmen dürfen. Dagegen muss ihn nicht jedwede Möglichkeit einer solchen Gesundheitsbeeinträchtigung von einer Versetzung aus dienstlichen Gründen abhalten. Dass ein - nicht gewünschter - Ortswechsel den Beamten und seine Familie belastet und auch gesundheitlich ungünstiger ist als der gewünschte Verbleib am bisherigen Ort, liegt im Rahmen der regelmäßigen Nachteile einer Versetzung, die grundsätzlich in Kauf genommen werden müssen (BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 16).

39

Soweit die Antragstellerin gesundheitliche Gründe in Form von „schlaflosen Nächten“ und einen drohenden psychischen Leidensdruck anführt, ist jedoch nicht ersichtlich, dass hierbei die maßgebliche Schwelle der erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigung überschritten wird. Vielmehr dürfte es sich (nur) um allgemeine

Belastungen handeln, mit denen sich viele Beamte in der Situation der Antragstellerin konfrontiert sehen würden insbesondere, wenn ihnen nach längerer Zeit der Beschäftigungslosigkeit ein beruflicher Wiedereinstieg - noch dazu an einem entfernten Dienstort - bevorsteht. Dass allerdings der Dienstherr insoweit ermessensfehlerhaft gehandelt hätte, ist nicht anzunehmen. Was darüberhinausgehende gesundheitliche Probleme betrifft, hat die Antragstellerin solche zwar wohl im Verwaltungsverfahren vorgetragen, was aus der Behördenakte ersichtlich ist (vgl. VV Bl. 54 ff.), diese aber nicht in das gerichtliche Verfahren eingeführt und offenbar auch die Ergebnisse der durchgeführten arbeitsmedizinischen Begutachtung, trotz mehrfacher Bitte, der Antragsgegnerin gegenüber nicht offengelegt. Ohne Zugänglichmachung der medizinischen Feststellungen kann aber weder die Antragsgegnerin noch das erkennende Verwaltungsgericht etwaige (weitergehende) gesundheitliche Aspekte im Rahmen der Entscheidungsfindung berücksichtigen, was aus dem - auch im Verwaltungsprozessrecht anwendbaren - Gedanken des § 444 ZPO folgt (vgl. ähnlich BVerwG, U.v. 26.1.2012 - 2 C 7/11 - juris Rn. 23). Die beiden in der Behördenakte befindlichen privatärztlichen Atteste (VV Bl. 67 f.) sind indes nicht geeignet, eine erhebliche Gesundheitsbeeinträchtigung glaubhaft zu machen, zumal die dort skizzierten Beschwerden allein auf Angaben der Antragstellerin selbst beruhen und nicht ärztlicherseits festgestellt wurden. Zudem gehen die darin genannten Beschwerden nicht über das im verwaltungsgerichtlichen Verfahren bereits vorgetragene Maß hinaus, das aber für eine Unzumutbarkeit der Versetzungsentscheidung - wie oben dargelegt - nicht genügt.

40

Auch aus der Berufstätigkeit des Ehegatten am bisherigen Wohnort folgt regelmäßig keine Unzumutbarkeit der Versetzung (vgl. BayVG, B.v. 6.7.2004 - 3 CS 04.239 - juris Rn. 2; VG Ansbach, B.v. 21.10.2010 - AN 11 S 10.02114 - juris Rn. 48; für die Versetzung eines Soldaten: BVerwG, B.v. 17.4.2019 - 1 WB 18/18 - juris Rn. 35). Es war zudem nicht ermessensfehlerhaft von der Antragsgegnerin anzunehmen, dass die Antragstellerin und ihre Familie auf das (zusätzliche) Einkommen ihres Ehemannes nicht zwingend angewiesen sei, weil sie von ihrem Dienstherrn voll alimentiert werde und die Alimentation regelmäßig so bemessen sei, dass damit das Auskommen der gesamten Familie eines Beamten gesichert ist. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass die Familiensituation und/oder finanzielle Lage der Antragstellerin derart gestaltet wäre, dass jede Veränderung der Wohn- und Arbeitssituation für die Eheleute eine nicht hinnehmbare Härte darstellen würde, weil der Ehemann weder einen neuen Arbeitsplatz finden würde noch die Eheleute die Umstände und Bedingungen der Berufstätigkeit oder die Lage des Familienmittelpunktes verändern könnten. So wurde lediglich vorgetragen, der Ehemann der Antragstellerin sei durch seine Berufstätigkeit in München örtlich gebunden. Dass aber eine örtliche Veränderung gänzlich ausgeschlossen sei, wurde nicht glaubhaft gemacht, zumal es schon an näherem Vortrag zur Art der Berufstätigkeit des Ehemanns überhaupt fehlt.

41

Schließlich sind auch die angeführten finanziellen Mehrbelastungen kein tragfähiger Grund, um von einer Rechtswidrigkeit der Versetzungsentscheidung auszugehen. Denn einerseits hat der Beamte finanzielle Mehrbelastungen hinzunehmen, wenn er sich aus persönlichen Gründen entscheidet, seinen bisherigen Familienmittelpunkt beizubehalten und am neuen Dienstort (nur) einen Zweitwohnsitz zu begründen (vgl. BayVG, B.v. 6.7.2012 - 6 CS 12.531 - juris Rn. 19; B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 15). Zum anderen erscheinen die vorliegend genannten Beträge teilweise aus der Luft gegriffen, insbesondere was die behaupteten Kinderbetreuungskosten von bis zu 4.800 Euro monatlich betrifft. Jedenfalls aber sind diese Beträge in keinerlei Weise belegt und somit auch nicht ansatzweise nachprüfbar. Allein die Höhe der Kosten für die Wohnung und Familienheimfahrten (rund 1.200 Euro) erscheinen dem Gericht plausibel, ändern aber nichts daran, dass die Antragstellerin die finanziellen Mehrbelastungen eines aus persönlichen Gründen für notwendig erachteten Zweitwohnsitzes hinzunehmen hat.

42

Was die Schulausbildung der drei minderjährigen Kinder betrifft, hat die vom Gericht beim staatlichen Schulamt ...-Dieburg eingeholte amtliche Auskunft ergeben, dass es im Land Hessen insgesamt 8 Schulen gibt, welche - wie auch die Schule der Kinder der Antragstellerin in ... - einen kombinierten deutsch-französischen Schulabschluss („AbiBac“) anbieten. Von diesen Schulen bietet insbesondere das Lycée Victor Hugo in Fr. am M. auch die von den Kindern der Antragstellerin angestrebten französischen Abschlüsse Brevet und Baccalauréat an. Die Strecke zwischen ... am ... und ... ist mit dem öffentlichen Nahverkehr auch regelmäßig in unter 30 Minuten Fahrtzeit zu bewältigen. Die besondere sprachlich-

kulturelle Ausprägung der schulischen Ausbildung der Kinder der Antragstellerin steht somit einer Versetzung der Antragstellerin - und einem ggf. damit verbundenen Ortswechsel (auch) der Kinder - nicht entgegen.

43

Der Vortrag, die Antragstellerin müsse unter der Woche ihre Kinder betreuen, weil ihr Ehemann und auch andere Familienmitglieder eine Betreuung nicht gewährleisten könnten, führt auch vor dem Hintergrund des Art. 6 GG nicht zur Unzumutbarkeit der Maßnahme. Denn darin kommt allein ein allgemein und für eine Vielzahl von Eltern bestehendes Spannungsverhältnis zwischen Familie und Beruf zum Ausdruck. Mag die Antragstellerin dies auch als besondere persönliche Härte empfinden, weil sie während der beschäftigungslosen Zeit bisher problemlos zur Betreuung ihrer Kinder in der Lage war, so ist die Antragstellerin dadurch objektiv nicht mehr oder minder betroffen als alle anderen Beamte mit minderjährigen Kindern (vgl. ebenso BVerwG, B.v. 17.4.2019 - 1 WB 18/18 - juris Rn. 35). Hinzu tritt der Umstand, dass es der Antragstellerin freisteht, sich gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) BBG unter Wegfall der Besoldung familienbedingt beurlauben zu lassen oder ihren Arbeitszeitanteil familienbedingt weiter zu verringern. Die Vorschrift ermöglicht einen hinreichenden Interessenausgleich zwischen dem privaten Belang des betreuungswilligen Beamten einerseits und dem öffentlichen Belang des Dienstherrn andererseits, dass der voll alimentierte Beamte die geschuldete Dienstleistung erbringt. Auf Grund dieser gesetzlichen Wertung ist es grundsätzlich und so auch im Fall der Antragstellerin nicht zu beanstanden, einen beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamten, der keinen Antrag nach § 92 BBG stellt, durch Versetzung eine Beschäftigung zu übertragen, die der privaten Entscheidung zur Kinderbetreuung zuwiderläuft (vgl. auch OVG Münster, B.v. 25.9.2013 - 1 B 571/13 - juris Rn. 20; B.v. 7.6.2018 - 1 B 346/18 - juris Rn. 19; B.v. 15.5.2020 - 1 B 1649/19 - juris Rn. 30; VGH Mannheim, B.v. 20.6.2017 - 4 S 869/17 - juris Rn. 27). Denn die Antragstellerin kann auch unter Berücksichtigung ihrer Lebenssituation nicht die ungeschmälerzte Fortzahlung ihrer Besoldung unter gleichzeitiger Verschonung von der Dienstleistungspflicht verlangen (BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 19; OVG Münster, B.v. 15.5.2020 - 1 B 1649/19 - juris Rn. 30).

44

Etwas anderes folgt auch nicht aus dem vorgelegten ärztlichen Attest, wonach es aus „sozialmedizinischer Sicht nicht als sinnvoll“ erachtet werden könne, „die Familie zu trennen oder die Kinder aus ihrer gewohnten vertrauten Umgebung herauszunehmen“. Denn insoweit ist davon auszugehen, dass es sich allenfalls um temporäre Auswirkungen handeln würde und angesichts des Alters der Kinder von 12, 15 und 17 Jahren auch keine erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf Dauer drohen, weil die Kinder in der Lage sein werden, sich an die veränderten Umstände anzupassen. Auch das ärztliche Attest prognostiziert solche ernsthaften Folgen nicht, sondern erachtet die Maßnahme aus persönlicher Sicht des Arztes lediglich „nicht als sinnvoll“. Letztlich kommt es aber auf die Frage der gesundheitlichen Auswirkungen für die Kinder nicht entscheidungserheblich an, weil die Antragstellerin jedenfalls auf die aufgezeigten Möglichkeiten nach § 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) BBG verwiesen werden kann (vgl. ebenso BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 19).

45

d) Das Interesse der Antragstellerin, der voraussichtlich rechtmäßigen Versetzung gleichwohl bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens (Widerspruch und ein ggf. dagegen gerichtetes anschließendes Klageverfahren) nicht Folge leisten zu müssen, rechtfertigt es nicht, entgegen der gesetzlichen Grundregelung des § 126 Abs. 4 BBG die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs anzuordnen.

46

Nach dieser Vorschrift haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Versetzung keine aufschiebende Wirkung. Das Gericht kann sie nach § 80 Abs. 5 Satz 1 und 2 VwGO im Einzelfall schon vor Klageerhebung anordnen. Das scheidet in aller Regel freilich aus, wenn die Versetzung - wie hier - bei summarischer Prüfung rechtmäßig ist. Denn das private Interesse des Beamten, von den Vollzugsfolgen einer offensichtlich rechtmäßigen Versetzung entgegen § 126 Abs. 4 BBG verschont zu bleiben, ist regelmäßig nicht schutzwürdig. Besondere außergewöhnliche Umstände, diese Regel zugunsten der Antragstellerin zu durchbrechen, liegen nicht vor. Insbesondere kann den ärztlichen Attesten nicht entnommen werden, dass die Versetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigungen bei der Antragstellerin oder ihren Kindern führt. Auch wurden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, um die familiären Folgen für die Antragstellerin und ihre Familie abzumildern.

Nötigenfalls muss sich die Antragstellerin aber auch darauf verweisen lassen, von der familienbedingten Freistellung nach § 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) BBG Gebrauch zu machen (vgl. BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 24) oder aber, wenn sie am bisherigen Dienstort nicht mehr beschäftigt werden kann, jedoch aus privaten Gründen den notwendigen Dienstortwechsel nicht auf sich nehmen möchte, diesen Konflikt letztlich durch ihr freiwilliges Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis zu beenden (BayVGh, B.v. 6.7.2004 - 3 CS 04.239 - juris Rn. 2).

47

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

48

5. In Streitigkeiten um die Rechtmäßigkeit einer Versetzung ist in ständiger Spruchpraxis des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes für das Hauptsacheverfahren der Auffangwert des § 52 Abs. 2 GKG von 5.000 Euro zugrunde zu legen (BayVGh, B.v. 24.7.2014 - 6 ZB 12.2055 - juris Rn. 12), der für das Eilverfahren nach Ziffer 1.5 des Streitwertkatalogs halbiert wird (BayVGh, B.v. 24.5.2016 - 6 CS 16.821 - juris Rn. 8; BayVGh, B.v. 10.8.2016 - 6 CS 16.1371 - juris Rn. 10; BayVGh, B.v. 18.2.2020 - 6 CS 19.1724 - juris Rn. 25). Danach war der Streitwert auf 2.500 Euro festzusetzen.