

Titel:

Zumutbare Nachteile bei Versetzung einer seit Jahren beschäftigungslosen Beamtin

Normenketten:

VwGO § 80 Abs. 5, § 146 Abs. 4 S. 1

PostPersRG § 2 Abs. 2 S. 2

BBG § 28, § 78, § 92 Abs. 1 Nr. 1 lit. b, § 126 Abs. 4

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

Leitsätze:

1. Ein Beamter hat im Hinblick auf den Grundsatz der Versetzbarkeit als wesentlichem Bestandteil seiner Beamtenpflicht zur Dienstleistung eine Versetzung an einen anderen Ort hinzunehmen; dabei sind die damit verbundenen Belastungen grundsätzlich eher hinzunehmen, wenn die Personalmaßnahme - wie hier - wesentlich auch das Ziel verfolgt, einem zuletzt beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamten eine dauerhafte Beschäftigung zu übertragen. (redaktioneller Leitsatz)

2. Das private Interesse einer Beamtin an der Betreuung und Pflege ihrer Tochter (GdB 100 und Pflegegrad 3) und der Vermeidung der mit einem Ortswechsel verbundenen Nachteile (hier: Aufgabe eines eingespielten Betreuungsnetzes, teilweise selbst pflegebedürftige Eltern, Entfernung zukünftiger Dienstort 400 km entfernt) tritt hinter dem erheblichen öffentlichen Interesse zurück, einer seit Jahren beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamtin durch die Versetzung eine amtsangemessene Beschäftigung zu geben. (redaktioneller Leitsatz)

3. Den privaten Belangen der Beamtin im Hinblick auf ihre Versetzung und ihre damit eintretenden familiären Belastungen wird ausreichend Rechnung getragen, wenn die Versetzung nach Anhörung erst mit Wirkung ein Jahr später ausgesprochen wird (hier: damit ermöglicht, dass Sohn der Beamtin am alten Wohnort die Schule abschließenden konnte; Beamtin angemessene Zeit zum Umzug und zur Neugestaltung der Pflegesituation eingeräumt). (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Telekom, Versetzung, Beschäftigungslosigkeit, Ortswechsel, Zumutbarkeit eines Umzugs, Betreuung eines schwerbehinderten, volljährigen Kindes, dauerhafte Beschäftigung, beschäftigungslos, aufschiebende Wirkung, voll alimentiert, Umzug, Dienstort 400 km entfernt, Interessenausgleich

Vorinstanz:

VG Bayreuth, Beschluss vom 08.08.2019 – B 5 S 19.631

Fundstelle:

BeckRS 2020, 4558

Tenor

I. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 8. August 2019 - B 5 S 19.631 - geändert.

Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin gegen die Versetzungsverfügung vom 27. Mai 2019 wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen zu tragen.

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

Gründe

I.

Die 1966 geborene und mit ihren beiden Kindern in H. (Oberfranken) wohnende Antragstellerin steht als Beamtin auf Lebenszeit (Fernmeldehauptsekretärin der Besoldungsgruppe A 8) im Dienst der Antragsgegnerin. Sie ist der ... AG (...) zugeordnet und seit dem 1. Dezember 2013 ohne Beschäftigung.

2

Nach Anhörung der Antragstellerin und Beteiligung des Betriebsrats (Beschluss der Einigungsstelle vom 25.3.2019) versetzte die Telekom mit Verfügung vom 27. Mai 2019 die Antragstellerin mit Wirkung vom 1. September 2019 zur Organisationseinheit Telekom Placement Services (TPS) unter Übertragung eines mit A 8 bewerteten Personalpostens als „Sachbearbeiterin Projektmanagement im Bereich Business Projects“ am Beschäftigungsort Köln (Nordrhein-Westfalen).

3

Gegen die Versetzungsverfügung legte die Antragstellerin Widerspruch ein, über den bislang nicht entschieden ist. Sie machte geltend, die Versetzung sei sowohl formell als auch materiell rechtswidrig. Insbesondere werde in Abrede gestellt, dass sie durch einen dienstlichen Grund gerechtfertigt sei. Jedenfalls aber könne ihr eine Beschäftigung in dem ca. 400 km vom Wohnort entfernten Köln aufgrund der gesundheitlichen Verfassung und Lebenssituation ihrer 1999 geborenen, schwerbehinderten (GdB 100) und pflegebedürftigen (Pflegegrad 3) Tochter nicht zugemutet werden. Die Tochter, für die sie Pflegeperson sei, habe seit vielen Jahren einen ihr vertrauten Therapeuten, sei auf eine ständige Betreuung durch ihr vertraute Bezugspersonen angewiesen und absolviere gerade eine Ausbildung; ein mit der Versetzung nach Köln notwendig werdender Umzug würde das eingespielte Betreuungsnetzwerk zerschlagen und für die Tochter, wie ärztliche Stellungnahmen belegten, gesundheitsgefährdende Auswirkungen haben. Ferner sei die Antragstellerin zusammen mit ihrem Vater Betreuungsperson für die erkrankte Mutter (befristet Pflegegrad 1).

4

Das von der Antragstellerin angerufene Verwaltungsgericht hat mit Beschluss vom 8. August 2019 die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen die Versetzungsverfügung angeordnet. Diese sei jedenfalls nicht offensichtlich oder mit großer Wahrscheinlichkeit rechtmäßig. Zwar sei die angefochtene Verfügung formell rechtmäßig, nicht aber in materiell-rechtlicher Hinsicht. Die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 BBG für eine Versetzung seien nur teilweise erfüllt, weil die Verfügung bei summarischer Prüfung an einem Ermessensfehler leide. Die Telekom habe sich hinsichtlich der Frage, ob der mit der Maßnahme verbundene Ortswechsel der Antragstellerin nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar sei, nicht ausreichend mit den widerstreitenden persönlichen und dienstlichen Belangen auseinandergesetzt. Nach den von der Antragstellerin vorgelegten ärztlichen Attesten wären bei einem versetzungsbedingten Umzug gravierende gesundheitliche Belange der Tochter gefährdet. Damit habe sich die Telekom nur äußerst oberflächlich und realitätsfern auseinandergesetzt. Die Annahme, es handle sich um nicht in die Sphäre des Dienstherrn fallende private Belange, stehe in Widerspruch zur Fürsorgepflicht. Den einschneidenden Herausforderungen, die die streitige Versetzung für die Antragstellerin bedeuten würde, stehe zudem ein womöglich naher Zeitpunkt des Ruhestandseintritts der Antragstellerin gegenüber, der in zwei Jahren stattfinden solle. Letztlich überwiege das Suspensivinteresse der Antragstellerin das öffentliche Vollzugsinteresse. Das gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass einem mit ungewöhnlich hohem Aufwand und mit Gesundheitsgefahren für die Tochter verbundenen Umzug unter Aufgabe eines in jahrelanger Arbeit aufgebaute Betreuungsnetzes ein womöglich allenfalls noch geringer Zeitraum aktiver Dienstzeit von höchstens zwei Jahren gegenüberstehe.

5

Gegen diesen Beschluss richtet sich die Beschwerde der Antragsgegnerin, der die Antragstellerin entgegentritt.

II.

6

Die Beschwerde der Antragsgegnerin ist zulässig und begründet.

7

Aus den mit der Beschwerde innerhalb der Frist des § 146 Abs. 4 Satz 1 VwGO dargelegten Gründen besteht entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts auch mit Blick auf die Lebenssituation der

Antragstellerin und ihrer Tochter kein ausreichend gewichtiger Grund, um die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs gegen die Versetzung nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO anzuordnen.

8

Im maßgeblichen Zeitpunkt der Beschwerdeentscheidung überwiegt das öffentliche Vollzugsinteresse das Interesse der Antragstellerin, ihrer Versetzung vorerst bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens nicht Folge leisten zu müssen. Die streitige Versetzung ist - bei der im Eilverfahren angezeigten, aber auch ausreichenden summarischen Prüfung - wohl rechtmäßig (1.). Das Interesse der Antragstellerin wiegt nicht so schwer, um gleichwohl abweichend von der gesetzlichen Grundregelung des § 126 Abs. 4 BBG die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs anzuordnen und sie dadurch vorläufig von der Befolgungspflicht zu entbinden (2.).

9

1. Die Versetzung der Antragstellerin zur Organisationseinheit TPS auf einen Personalposten am Dienort Köln ist wohl rechtmäßig.

10

Rechtsgrundlage der streitigen Verfügung, die aus den vom Verwaltungsgericht dargelegten Gründen keinen formellen Bedenken begegnet (S. 10 f. des Beschlusses), ist § 28 Abs. 2 Satz 1 BBG. Danach ist eine Versetzung aus dienstlichen Gründen ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und die Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zumutbar ist. Diese für Bundesbeamte allgemein geltende Vorschrift findet gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG auch auf die Beamten Anwendung, die - wie die Antragstellerin - bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigt und als solche Bundesbeamte sind (vgl. Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG). Bei der in Rede stehenden Personalmaßnahme handelt es sich um eine Versetzung in diesem Sinn. Zwar spricht die gesetzliche Definition des § 28 Abs. 1 BBG von der „Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle“. Bei Beamten der Postnachfolgeunternehmen, deren berufliche Tätigkeit (lediglich) als Dienst gilt (§ 4 Abs. 1 PostPersRG), tritt indes an die Stelle des Amtes der neue (abstrakt zu verstehende) Aufgabenbereich und an die Stelle des Dienststellenwechsels der Betriebswechsel (vgl. OVG Saarl, B.v. 19.1.2017 - 1 B 310/16 - juris Rn. 4 ff. m.w.N.). Demnach handelt es sich bei der streitigen Maßnahme um eine Versetzung, weil sie der seit dem 1. Dezember 2013 beschäftigungslosen Antragstellerin den neuen (abstrakten) Aufgabenbereich einer „Sachbearbeiterin Projektmanagement im Bereich Business Projects“ bei der Organisationseinheit TPS am Beschäftigungsort Köln überträgt.

11

a) Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Versetzung sind, wovon auch das Verwaltungsgericht ausgegangen ist, erfüllt.

12

Es bestehen - gewichtige - dienstliche Gründe für die Versetzung. Diese verfolgt wesentlich auch das Ziel, der seit geraumer Zeit beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Antragstellerin eine (Dauer-)Beschäftigung zu vermitteln (vgl. BayVGH, 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 nur 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. Durch sie wird der Beschäftigungsanspruch der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 5 GG erfüllt und damit ein - seit Jahren andauernder - rechtswidriger Zustand beseitigt.

13

Der der Antragstellerin bei der TPS übertragene Personalposten einer „Sachbearbeiterin Projektmanagement im Bereich Business Projects“ entspricht ihrem Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 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 nicht ersichtlich. Dass die Antragstellerin in dem neuen Arbeitsbereich noch nie tätig war und gegebenenfalls erst eingearbeitet werden müsste, ist aus den vom Verwaltungsgericht ausgeführten Gründen (S. 12 f. des Beschlusses) unerheblich.

14

b) Entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts hat die Telekom ihr durch § 28 Abs. 2 BBG eröffnetes Versetzungsermessen auch unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Antragstellerin wohl ohne Rechtsfehler ausgeübt. Insbesondere erscheint die Versetzung der Antragstellerin nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar, obwohl der neue Dienstort Köln etwa 400 km von ihrem Wohnort entfernt liegt, mithin ein tägliches Pendeln ausscheidet und ein Umzug oder die Begründung einer Nebenwohnung erforderlich wird.

15

(1) Ein Bundesbeamter muss nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich die mit der Möglichkeit der Versetzung generell unvermeidlich verbundenen persönlichen, familiären und auch 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 (vgl. BayVGH, B.v. 10.4.2018 - 6 ZB 18.324 - juris Rn. 10; B.v. 23.3.2017 - 6 B 16.1627 - juris Rn. 31; 24.7.2014 - 6 ZB 12.2055 juris Rn. 9; OVG NW, B.v. 30.9.2014 - 1 B 1001/14 - juris Rn. 21). Der Dienstherr hat zwar bei beabsichtigten Personalmaßnahmen die sich aus der Lage der bisherigen Wohnung für den Betroffenen und gegebenenfalls auch seine Familie ergebenden Belastungen im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§ 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 die 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).

16

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 jede 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 (Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, BBG 2009 § 28 Rn. 80 m.w.N.).

17

(2) In Anwendung dieses - strengen - gesetzlichen Maßstabs durfte und darf die Telekom wohl davon ausgehen, dass der Antragstellerin die Versetzung und der damit zwangsläufig verbundene Ortswechsel zumutbar sind.

18

Dem steht nicht entgegen, dass die Antragstellerin in ihrem Haushalt - neben ihrem 2002 geborenen (minderjährigen) Sohn - ihre 1999 geborene (volljährige) körperlich schwerbehinderte (GdB 100) und pflegebedürftige (Pflegegrad 3) Tochter betreut. Dabei steht außer Frage, dass ein mit der Versetzung zwangsläufig verbundener Ortswechsel erhebliche Auswirkungen auf die Lebenssituation der Antragstellerin und insbesondere ihrer Tochter haben dürfte. Denn am bisherigen Wohnort ist unter Einbeziehung der - teilweise selbst pflegebedürftigen - Eltern der Antragstellerin ein stabiles und eingespieltes Betreuungsnetzwerk vorhanden. Die bisherige Form der Betreuung und Pflege kann bei einer Versetzung an einen 400 km entfernten Arbeitsort nicht fortgeführt werden. Das Betreuungsnetz muss ganz oder teilweise neu geknüpft werden, und zwar unabhängig davon, ob die Antragstellerin mit ihren Kindern an den neuen Arbeitsort zieht oder dort nur eine Nebenwohnung für die Arbeitstage nimmt. Nach den von der Antragstellerin vorgelegten, allerdings teilweise schon älteren ärztlichen Attesten ist davon auszugehen, dass diese Veränderungen jedenfalls vorübergehend nachteilige Auswirkungen körperlicher und psychischer Art auf die Tochter haben werden (Dr. B. vom 19.5.2017: „erheblicher Rückschritt der körperlichen Entwicklung“; Dr. S vom 22.5.2017: „bislang optimale Versorgung ... nicht mehr gewährleistet“; „Gesunderhaltungsprozess ... extrem gefährdet“; Dr. H. vom 2.7.2019: „starke Angstanfälle“; „räumliche Trennung von der Mutter ... deutliche Überforderung“).

19

Ob erhebliche gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf Dauer drohen und ob die Antragstellerin ihnen entgegenwirken kann, bedarf keiner weiteren Klärung. Denn unabhängig davon ist die Versetzung nicht unzumutbar. Das private Interesse der Antragstellerin, zur Betreuung und Pflege ihrer Tochter am bisherigen Wohnort zu bleiben, muss hinter dem erheblichen öffentlichen Interesse zurücktreten, einer seit Jahren beschäftigungslosen, aber voll alimentierten Beamtin durch die Versetzung eine amtsangemessene Beschäftigung zu geben. Das ergibt sich aus § 92 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BBG (i.V.m. § 2 Abs. 2 Satz 2 PostPersRG). Nach dieser Vorschrift wird Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung bewilligt, wenn sie (u.a.) - wie die Antragstellerin - ein volljähriges Kind tatsächlich betreuen oder pflegen, das pflegebedürftig nach einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung ist, und wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Diese Vorschrift ermöglicht einen hinreichenden Interessenausgleich zwischen dem privaten Belang des pflegewilligen Beamten und dem öffentlichen Belang des Dienstherrn, dass der 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 Vollzeitbeschäftigung zu übertragen, die der privaten Entscheidung zur Pflege eines Angehörigen zuwiderläuft (vgl. OVG NW, B.v. 25.9.2013 - 1 B 571/13 - juris Rn. 20; B.v. 7.6.2018 - 1 B 346/18 - juris Rn. 19; VGH BW, B.v. 20.6.2017 - 4 S 869/17 - juris Rn. 27). Die Antragstellerin kann auch unter Berücksichtigung ihrer Lebenssituation nicht die ungeschmälerte Fortzahlung der Besoldung unter gleichzeitiger Verschonung von der Dienstleistungspflicht verlangen.

20

Den privaten Belangen der Antragstellerin hat die Telekom dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass die Versetzung nach Anhörung im August 2018 mit Verfügung vom 27. Mai 2019 erst mit Wirkung zum 1. September 2019 ausgesprochen wurde. Damit wurde zum einen ermöglicht, dass der Sohn der Antragstellerin am alten Wohnort die Schule abschließenden konnte, und zum anderen angemessene Zeit zum Umzug und zur Neugestaltung der Pflegesituation eingeräumt,

21

Die Versetzung ist auch nicht deshalb unzumutbar, weil der neue Arbeitsort etwa 400 km vom bisherigen Wohnort entfernt ist. Ein wohnortnäherer Einsatz ist von der Telekom geprüft worden, aber nicht möglich gewesen. Das ergibt sich aus der Begründung der Versetzungsverfügung, an der zu zweifeln kein Anlass besteht. Im Übrigen besteht keine Suchpflicht des Dienstherrn nach anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten, wie sie das Gesetz in § 44 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 - 4 BBG zur Vermeidung einer Versetzung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand vorsieht. Die Antragstellerin kann auch nicht beanspruchen, dass für sie eine wohnortnahe Stelle frei geräumt oder eingerichtet wird. Abgesehen davon wäre zweifelhaft, ob solche näher gelegenen Arbeitsposten mit der bisherigen Form der Betreuung besser vereinbar wären; denn die Antragstellerin hatte auch gegen frühere Maßnahmen zur Zuweisung von Arbeitsposten an deutlich näher gelegenen Arbeitsorten in N. (Tagespendelbereich) und R. um gerichtlichen Rechtsschutz nachgesucht.

22

Dass die 1966 geborene Antragstellerin erwägt, von den Möglichkeiten eines vorzeitigen Ruhestands Gebrauch zu machen, und unter Umständen nur noch einige Jahre im aktiven Dienst steht, ist in diesem Zusammenhang unerheblich.

23

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

24

Nach dieser Vorschrift haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Versetzung keine aufschiebende Wirkung. Das Gericht kann sie nach § 80 Abs. 5 Satz 1, 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. Zum einen kann den ärztlichen Attesten nicht entnommen werden, dass die Versetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigungen bei ihrer Tochter führt. Zum anderen aber muss sich die Antragstellerin auch insoweit auf die Wertung des § 92 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BBG verweisen lassen.

25

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 und 2 VwGO i.V.m. Nr. 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.

26

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).