

Titel:

Prüfung der Weiterverwendung eines teildienstfähigen Beamten – Bereitstellung eines Telearbeitsplatzes

Normenketten:

BBG § 44 Abs. 1

VwGO § 124 Abs. 2

Leitsätze:

1. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen nicht, wenn keine schlüssigen Gegenargumente gegen tragende Rechtssätze oder erhebliche Tatsachenfeststellungen vorgebracht werden. (Rn. 9) (redaktioneller Leitsatz)

2. Der Dienstherr muss keine organisatorischen oder personellen Änderungen vornehmen, um die Weiterverwendung des Beamten zu ermöglichen. Eine Verpflichtung des Dienstherrn zur Bereitstellung von Telearbeitsplätzen besteht außerhalb der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht. (Rn. 12) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Versetzung in den Ruhestand, Dienstunfähigkeit, anderweitige Verwendbarkeit, Beamter, Dienstherr, Ruhestandsversetzung, Unterbringungsprüfung, begrenzte Dienstfähigkeit, Homeoffice, Telearbeit

Vorinstanz:

VG Ansbach, Urteil vom 16.07.2025 – AN 16 K 23.2065

Tenor

I. Der Antrag der Klägerin auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 16. Juli 2025 – AN 16 K 23.2065 – wird abgelehnt.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Zulassungsverfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert für das Zulassungsverfahren wird auf 23.441,04 € festgesetzt.

Gründe

1

Der Antrag auf Zulassung der Berufung ist zulässig, aber in der Sache unbegründet.

2

Die innerhalb der Rechtsmittelbegründungsfrist geltend gemachten Zulassungsgründe nach § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO (ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils), § 124 Abs. 2 Nr. 2 VwGO (besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten der Rechtssache) und § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO (grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache) liegen nicht vor.

3

1. Die Klägerin, eine bei der Deutschen Post AG beschäftigte Posthauptsekretärin (Besoldungsgruppe A 8), wendet sich gegen ihre vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Zuletzt war sie seit 2005 – abgesehen von der befristeten Abordnung an eine Forschungseinrichtung des Bundes in K. vom 1. November 2020 bis 17. April 2022 – im Geschäftsbereich (GB) Vertrieb Post & Paket am Standort N. eingesetzt. Wegen dauerhafter Fehlzeiten und fehlender anderweitiger Verwendungsmöglichkeit versetzte die Beklagte die Klägerin mit Verfügung vom 11. Oktober 2019 wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 31. Oktober 2019 erstmalig in den vorzeitigen Ruhestand. Nachdem die erneute Unterbringungsprüfung im Juli 2020 die Möglichkeit zur Abordnung an die Bundesbehörde in K. ergeben hatte (Tätigkeit als Assistentin), hob die Beklagte die Ruhestandsversetzung mit Bescheid vom 15. September 2020 auf und ordnete die Klägerin zum 1. November 2020 bis 30. April 2021 mit einer Arbeitszeit von 20,5 Wochenstunden (WAZ) an

diese Behörde ab. Zum 1. September 2021 verlängerte die Beklagte diese Abordnung mit 32 WAZ bis zum 30. April 2023. Mit ärztlichem Gutachten vom 31. März 2022 wurde festgestellt, die Klägerin sei mit 32 Wochenstunden weiterhin begrenzt dienstfähig. Aus medizinischer Sicht wurden diverse Leistungseinschränkungen beschrieben. Gewisse Arbeiten und Belastungen wie z.B. ständiges Stehen oder häufiges Ein- und Aussteigen aus Fahrzeugen wurden ausgeschlossen. Der medizinisch zumutbare Arbeitsweg liege bei ca. 45 Minuten (einfach) mit dem Pkw. Ein Umzug sei medizinisch nicht zumutbar. Zum 17. April 2022 beendete die Forschungseinrichtung in K. wegen urlaubs- und krankheitsbedingter Fehlzeiten die Abordnung der Klägerin vorzeitig. Mit Verfügung vom 22. April 2022 stellte die Beklagte die Klägerin ab dem 25. April 2022 bis auf Weiteres widerruflich von der Erbringung der Arbeitsleistung frei. Laut internem Vermerk vom 22. April 2022 seien alle Einsatzmöglichkeiten im gesamten GB Vertrieb Post & Paket bezüglich einer Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit überprüft worden.

4

Mit E-Mail vom 8. Juni 2022 fragte die Beklagte bundesweit bei anderen Organisationseinheiten der Deutschen Post, im Rahmen der Zuweisung bei Tochter-, Enkel-, Beteiligungs- oder Drittunternehmen und gegebenenfalls weitere Prüfungen ab, ob dort eine anderweitige Verwendung der Klägerin gemäß §§ 44, 45 BBG zur Verfügung stünde. Laut der Rückmeldungen der angefragten Dienststellen konnte keine der Abgefragten der Klägerin zum jetzigen Zeitpunkt oder in absehbarer Zeit einen ihrem Restleistungsvermögen entsprechenden Dienstposten in der Laufbahngruppe des mittleren oder einfachen Dienstes zur Verfügung stellen. Die seitens der Beklagten in Auftrag gegebene Unterbringungsprüfung bei anderen Bundesbehörden blieb ebenfalls erfolglos.

5

Mit Bescheid vom 22. Dezember 2022 versetzte die Beklagte die Klägerin mit Ablauf des 31. Dezember 2022 wegen dauernder Dienstunfähigkeit nach § 44 Abs. 1 BBG in den Ruhestand. Hiergegen erhob die Klägerin Widerspruch.

6

Mit ärztlichem Gutachten vom 14. März 2023 wurde festgestellt, die Klägerin sei weiterhin nur begrenzt dienstfähig (nicht mehr als 8 Stunden täglich mit 32 Stunden Wochenarbeitszeit). Auch die weiteren Einschränkungen des Leistungsvermögens der Klägerin seien unverändert. Reisetätigkeiten (Dienstreisen) seien nicht möglich.

7

Laut internem Vermerk vom 20. März 2023 wurden daraufhin erneut alle Einsatzmöglichkeiten im gesamten GB Vertrieb Post & Paket im mittleren und einfachen Dienst bezüglich einer Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin im Rahmen ihrer begrenzten Dienstfähigkeit überprüft. Die Prüfung sei ergebnislos geblieben. Von März bis Mai 2023 führte die Beklagte anhand des im neuerlichen Gutachten beschriebenen Restleistungsbildes der Klägerin erneut eine bundesweite Unterbringungsprüfung durch. Dieser verlief ergebnislos. Mit Widerspruchsbescheid vom 12. September 2023 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin gegen die vorzeitige Zurruesetzung zurück.

8

Die hiergegen erhobene Klage hat das Verwaltungsgericht abgewiesen. Die Beklagte sei zu Recht von der Dienstunfähigkeit der Klägerin im Sinne des § 44 BBG ausgegangen. Zwar sei die Klägerin mit einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden teildienstfähig; allerdings habe im Zeitpunkt des Widerspruchsbescheids im gesamten Geschäftsbereich der Beklagten aufgrund der bei Klägerin vorliegenden und im ärztlichen Gutachten vom 14. März 2023 dokumentierten individuellen krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen weder in der Laufbahn des mittleren noch in der des einfachen Dienstes eine besetzbare leidensgerechte Stelle zur Verfügung gestanden.

9

2. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils des Verwaltungsgerichts i.S.v. § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO bestehen auf der Grundlage des Zulassungsvorbringens nicht. Solche sind zu bejahen, wenn ein einzelner tragender Rechtssatz oder eine einzelne erhebliche Tatsachenfeststellung mit schlüssigen Gegenargumenten in Frage gestellt wird und die Zweifel an der Richtigkeit einzelner Begründungselemente auf das Ergebnis durchschlagen. Dies ist vorliegend nicht der Fall.

10

Die Klägerin ist der Ansicht, der Dienstherr schulde eine Anpassung der Arbeitsbedingungen hin zu einer Tätigkeit im Homeoffice. Die Beklagte habe eine solche Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin von vornherein ausgeschlossen bzw. nicht in Erwägung gezogen und dadurch ihre Prüfpflicht zur weiteren Verwendung verletzt. Auf Grund der digitalen Fortschritte (seit 2009) und bedingt durch die Einschränkungen während der Coronapandemie seien Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten inzwischen alltäglich. Die Beklagte müsse unter dem Gesichtspunkt „Weiterverwendung vor Versorgung“ richtigerweise im gesamten Bereich der Bundesverwaltung prüfen, ob Verwendungen für die Klägerin im Homeoffice/Telearbeit vorhanden seien. Diese Argumentation überzeugt vorliegend nicht.

11

Das Verwaltungsgericht verweist im angefochtenen Urteil auf den Vermerk der Beklagten (vgl. Bl. 1333 ff. der Aktenheftung ZGP Unterbringungsprüfung 2023, Band III), wonach reine Telearbeitsplätze bei der Deutschen Post weder im einfachen noch im mittleren Dienst existieren. Es stellt weiter fest, die Beklagte sei nicht verpflichtet gewesen, einen solchen oder eine Projektstelle für die Klägerin neu einzurichten.

12

Dies entspricht den Vorgaben der Rechtsprechung. Der Dienstherr muss keine organisatorischen oder personellen Änderungen vornehmen, um die Weiterverwendung des Beamten zu ermöglichen (BVerwG, U.v. 26.3.2009 – 2 C 73.08 – juris Rn. 29; OVG SH, B.v. 28.6.2024 – 5 LA 125/22 – juris Rn. 25; HessVG, U.v. 15.8.2018 – 1 A 2477/16 juris Rn. 39). Eine Verpflichtung des Dienstherrn zur Bereitstellung von Möglichkeiten der Telearbeit existiert außerhalb der hier offensichtlich nicht einschlägigen bzw. nicht glaubhaft gemachten Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes – §§ 15, 16 BGleG – nicht (VG Gelsenkirchen, B.v. 2.12.2016 – 12 L 2395/16 – juris Rn. 13). Nach dem Vorbringen der Klägerin kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie zu dem von diesen Regelungen begünstigten Personenkreis – Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben – gehört. Die Beklagte musste daher auch nicht im gesamten Bereich der Bundesverwaltung nach einem Telearbeitsplatz suchen.

13

3. Die Rechtssache weist keine besonderen tatsächlichen oder rechtlichen Schwierigkeiten auf, die eine Zulassung der Berufung rechtfertigen (§ 124 Abs. 2 Nr. 2 VwGO). Die entscheidungserheblichen Fragen lassen sich aus den oben genannten Gründen ohne weiteres in dem vom Verwaltungsgericht entschiedenen Sinn beantworten, ohne dass es weiterer Klärung in einem Berufungsverfahren bedarf.

14

4. Der Rechtssache fehlt auch die behauptete grundsätzliche Bedeutung (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO). Eine Rechts- oder Tatsachenfrage ist dann grundsätzlich bedeutsam, wenn sie für die Entscheidung im Berufungsverfahren erheblich ist, höchstrichterlich oder durch die Rechtsprechung des Berufungsgerichts noch nicht geklärt und über den zu entscheidenden Einzelfall hinaus bedeutsam ist. Die Frage muss ferner im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtsprechung oder der Fortentwicklung des Rechts einer berufsungsgerichtlichen Klärung zugänglich sein und dieser Klärung auch bedürfen (vgl. BVerwG, B.v. 16.11.2010 – 6 B 58.10 – juris Rn. 3; B.v. 17.12.2010 – 8 B 38.10 – juris Rn. 7 f.).

15

Die mit der Zulassungsbegründung formulierte Frage, „ob der Dienstherr bei der Unterbringungsprüfung die Verwendung auf einem Telearbeitsplatz/im Home Office unter Anpassung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen bzw. prüfen muss“, kann ohne Durchführung eines Berufungsverfahrens nach den unter 2. dargestellten Überlegungen ohne weiteres dahingehend beantwortet werden, dass eine solche Verpflichtung außerhalb der entsprechenden Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz nicht besteht.

16

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47, § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 GKG i.V.m. Ziffer 10.1 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit und entspricht der nicht in Frage gestellten erstinstanzlichen Streitwertfestsetzung.

17

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO). Mit ihm wird Urteil des Verwaltungsgerichts rechtskräftig (§ 124a Abs. 5 Satz 4 VwGO).