

Datum: 19.02.2003
Gericht: Verwaltungsgericht Köln
Spruchkörper: 15.
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 15 L 3025/02
Tenor: 1. Der Antrag wird abgelehnt.
Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.
2. Der Streitwert wird auf 2.000,00 EUR festgesetzt.

G r ü n d e:

Der Antrag des Antragstellers,

der antragsgegnerischen Partei im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) aufzugeben, bei Meidung eines vom Gericht festzusetzenden Zwangsgeldes bis zu 25.564,59 EUR bzw. Zwanghaft gegen die gesetzlichen Vertreter der antragsgegnerischen Partei, die antragstellende Partei entgegen ihrer Weisung vom 27.11.2002, zugewandt am 06.12.2002, entsprechend der bisherigen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes bis auf weiteres weiterhin als Sachbearbeiter Sicherheits- und Schutzaufgaben, AtNr. 64543, mit der Bewertung A 8 Ft, in der Aufgabengruppe ORS bei der T-Com, Service Center Organisation, Personal und Recht X., T. Straße 000, 00000 L. einzusetzen und tätig werden zu lassen, hilfsweise, die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs des Antragstellers vom 21.01.2003 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 27.11.2002 anzuordnen, hat keinen Erfolg.

Der Hauptantrag ist unstatthaft. Gemäß § 123 Abs. 5 VwGO kommt der Erlass einer einstweiligen Anordnung nur in Betracht, wenn Rechtsschutz nicht nach §§ 80, 80 a VwGO gewährt wird. Streitbefangen ist hier ein Wechsel des Antragstellers vom Service Center OPR X., wo er die Tätigkeit eines Sachbearbeiters Sicherheits- und Schutzaufgaben - Sb SUS - wahrgenommen hat, zur Personalserviceagentur (PSA) Geschäftsstelle E., wobei allerdings der bisherige Dienort bei der Niederlassung in L. beibehalten werden soll. Bei der PSA soll der Antragsteller als Mitarbeiter bei dem Projekt "Administrative Aufgaben im Bereich Sachbearbeiter Personal und Service Agentur" eingesetzt werden. Bei diesem Wechsel in eine andere, organisatorisch eigenständige Dienststelle handelt es sich um eine Versetzung und damit um einen Verwaltungsakt und nicht um eine bloße Umsetzung. Allein gegen letztere wäre Rechtsschutz im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO statthaft,

vgl. insoweit auch Kopp-Schenke, VwGO, § 123 Rn 14 a, wo die vorläufige Aufhebung einer Umsetzung, nicht aber einer Versetzung behandelt wird.

Auch der Hilfsantrag, gerichtet auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs vom 21.01.2003 gegen die Versetzungsverfügung vom 27.11.2002, hat keinen Erfolg.

Dem Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO steht zunächst nicht entgegen, dass der Antragsteller erst am 21.01.2003 Widerspruch gegen die Versetzungsverfügung eingelegt hat. Denn für die Versetzungsverfügung gilt mangels Rechtsbehelfsbelehrung eine einjährige Rechtsbehelfsfrist, vgl. § 58 Abs. 2 VwGO.

Der Antrag ist aber nicht begründet.

Nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO - kann das Gericht die aufschiebende Wirkung eines Widerspruches gegen einen Bescheid, der sofort vollziehbar ist, anordnen, wenn bei der vorzunehmenden Interessenabwägung das private Interesse des Antragstellers an der Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Rechtsbehelfs gegenüber dem öffentlichen Interesse an der sofortigen Vollziehung des angefochtenen Bescheides überwiegt. Das private Interesse überwiegt in der Regel dann, wenn der Bescheid offensichtlich rechtswidrig ist, denn dann liegt dessen sofortige Vollziehung nicht im öffentlichen Interesse. Dagegen überwiegt regelmäßig ein öffentliches Interesse, wenn sich der Rechtsbehelf wegen offensichtlicher Rechtmäßigkeit des angegriffenen Bescheides als aussichtslos erweist. Läßt sich bei summarischer Prüfung weder die offensichtliche Rechtmäßigkeit noch die offensichtliche Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides feststellen, so ist der Erfolg des Antrages von einer Abwägung der von der Aussetzung der Vollziehung betroffenen gegensätzlichen Interessen abhängig. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber durch den seit dem 01.07.1997 in Kraft befindlichen § 126 Abs. 3 Nr. 3 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG), wonach Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine Versetzung keine aufschiebende Wirkung mehr haben, zu erkennen gegeben hat, dass bei Versetzungsentscheidungen grundsätzlich das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung der Maßnahme überwiegen soll.

Nach diesen Grundsätzen ist vorliegend das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung des angefochtenen Versetzungsbescheides vorrangig.

Die Versetzungsverfügung vom 27.11.2002 erweist sich bei summarischer Prüfung als rechtmäßig.

Rechtsgrundlage für die vom Antragsteller beanstandete Versetzung ist § 26 Bundesbeamtengesetz (BBG). Danach kann ein Beamter innerhalb des Dienstbereiches seines Dienstherrn u. a. dann versetzt werden, wenn ein dienstliches Bedürfnis besteht. In formeller Hinsicht läßt die Versetzung des Antragstellers keine Rechtsfehler erkennen. Die nach § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz - VwVfG - erforderliche Anhörung ist erfolgt. Ein Gesprächstermin zu dem mit der Versetzungsentscheidung abschließenden "Clearingverfahren" bezüglich der Organisationseinheit des Antragstellers hat am 28.10.2002 stattgefunden. Im Zuge dessen sind Fragebögen zur Ermittlung einer Rangfolge der zu versetzenden Mitarbeiter ausgegeben worden, wobei der Antragsteller einen Fragebogen - auf welchem er seine persönlichen und sozialen Belange anführen konnte - ausgefüllt und zurückgesandt hat. In der Kopfzeile dieses Bogens ist als Maßnahme "Personalanpassungen in den SC OPR, F/C und IP X. " ausgewiesen.

Gleichfalls sind die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften beachtet worden. Der Betriebsrat des Service-Centers X. als abgebender Stelle sowie der Übergangsbetriebsrat der neu gegründeten Personal- und Serviceagentur als aufnehmende Stelle, welche gemäß § 28 Postpersonalrechtsgesetz u.a. in Versetzungsangelegenheiten der Beamten (vgl. § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVertG) an die Stelle der Personalvertretung treten, haben laut Schreiben vom 28.11.2002 (Betriebsrat SC X.) und 16.12.2002 (Übergangsbetriebsrat der PSA/VQE) der Versetzung des Antragstellers zugestimmt. Dabei sind sowohl der Zustimmung des Betriebsrates SC X. als auch derjenigen des Übergangsbetriebsrates der PSA/VQE in der Anlage Listen beigefügt, in denen der Antragsteller namentlich und unter Angabe verschiedener Daten aufgeführt ist. Aus diesem Grunde folgt das Gericht dem Antragsteller nicht, wenn er bestreitet, dass der Betriebsrat konkret seiner Versetzung zugestimmt hat. Der Antragsteller dringt auch nicht mit seinem Einwand durch, es sei nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat über alle relevanten Umstände - genaue Personalien, Zeitpunkt der Maßnahme und persönliche Umstände - wie etwa die Schwerbehinderteneigenschaft - informiert worden sei.

Neben der Aufnahme einer Reihe von entscheidungsrelevanten Daten in die dem Betriebsrat zugeleiteten Listen ist einer Berücksichtigung der maßgeblichen Tatsachen auch organisatorisch Rechnung getragen worden: Die Clearingstelle, welche dem Betriebsrat vorschlägt, welche Mitarbeiter zur PSA versetzt werden sollen, ist nach dem Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) nebst den Regelungen zum Rationalisierungsschutz für Beamte (hier maßgeblich Nr. 4 Abs. 2) paritätisch mit Arbeitgebervertretern und Mitgliedern des Betriebsrates der jeweils betroffenen Organisationseinheit besetzt. Insofern sind die gesamten Erkenntnisse, die dem Clearingverfahren zugrunde liegen, dem Betriebsrat zugänglich.

Auch hat die Schwerbehindertenvertretung der Versetzung des Antragstellers zugestimmt, wobei hinsichtlich der Informationsdichte auf die obigen Ausführungen Bezug genommen wird, da ausweislich des Protokolls über den hier maßgeblichen Termin im Clearingverfahren am 11.11.2002 auch die Schwerbehindertenvertretung beteiligt war.

Die Versetzung des Antragstellers zur Personalserviceagentur E. stellt sich bei summarischer Prüfung auch materiell als rechtmäßig dar.

Der Antragsteller hat zunächst keinen Anspruch darauf, dass die Antragsgegnerin ihn auch künftig auf dem bisher wahrgenommenen Dienstposten (AtNr. 64543) einsetzt, geschweige denn, dass sie diesen entfallenden Dienstposten künftig weiter unterhält.

Grundsätzlich hat ein Beamter weder einen Anspruch auf Übertragung eines bestimmten konkret-funktionellen Amtes (Dienstpostens) noch einen Anspruch auf unveränderte und ungeschmälernte Ausübung des einmal übertragenen Dienstpostens. Er muss vielmehr Änderungen seines dienstlichen Aufgabenbereiches durch organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Der Antragsteller kann grundsätzlich nur verlangen, amtsangemessen beschäftigt zu werden. Ein weitergehender Anspruch bezogen auf den Einsatz auf einem bestimmten Dienstposten besteht nicht. Die Entscheidung über die Versetzung eines Beamten steht im Ermessen des Dienstherrn. Bei dieser Entscheidung sind die dienstlichen Belange mit den persönlichen Interessen des Beamten abzuwägen. Grundsätzlich hat jeder Beamte unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen mit der Möglichkeit seiner Versetzung zu rechnen und die sich daraus etwa ergebenden Härten und Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen.

Da nach dem Willen des Gesetzes die dienstlichen Belange insoweit grundsätzlich Vorrang genießen, können regelmäßig nur ganz schwerwiegende persönliche Gründe oder außergewöhnliche Härten eine im dienstlichen Interesse angeordnete Versetzung als gesetzwidrig, insbesondere als Verstoß gegen die Fürsorgepflicht erscheinen lassen, vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 20.01.1967 - 6 C 58.65 -, BVerwGE 26, 65 ff.

Hier liegt ein dienstliches Bedürfnis i. S. v. § 26 BBG an einer Versetzung des Antragstellers vor. Ein solches ergibt sich ausweislich § 1 Abs. 1 TV Ratio aus der Notwendigkeit von Umstrukturierungsmaßnahmen, welche zur Erhaltung, Sicherung und Steigerung sowohl der Wettbewerbsfähigkeit als auch der Marktanteile der Deutschen Telekom AG dienen. So ist der vom Antragsteller vor seiner Versetzung innegehabte Dienstposten wegen eines zeitweisen Mehrbedarfs an Arbeitskräften eingerichtet und besetzt worden, wobei dieser temporäre Mehrbedarf inzwischen entfallen ist.

Ein dienstliches Bedürfnis an der Versetzung des Antragstellers ergibt sich somit konkret daraus, dass wegen des Fortfalls seines Dienstpostens seine weitere Verwendung im bisherigen Bereich nicht möglich ist.

Es ist nicht ersichtlich, dass die Versetzung willkürlich erfolgt ist. Sie stellt sich als Teilakt einer größeren Umorganisation dar. Dabei ist nichts dafür ersichtlich, dass die Umorganisation lediglich vorgeschoben ist, um den Antragsteller zur PSA versetzen zu können.

Auch die vom Antragsteller aufgeführten persönlichen Gründe (Schwerbehinderung und sonstige soziale Belange) können seinem Begehren nicht zum Erfolg verhelfen. Die Antragsgegnerin hat hinsichtlich der Entscheidung, welche Mitarbeiter zur PSA versetzt werden sollen, ihr Ermessen dahingehend gebunden, dass sie ihrer Entscheidung tarifvertraglich ausgehandelte Auswahlkriterien zugrunde legt. Danach werden zunächst Gruppen nach Alter und Leistungskategorie gebildet, wobei die Auswahl innerhalb dieser Gruppen nach Sozialpunkten vorgenommen wird. Die Sozialpunkte werden nach einem in Anlage 2 zu § 3 TV Ratio festgelegten Schema vergeben. Darüber hinaus ist in den "Verfahrensregeln zur Identifizierung von Arbeitnehmern", welche entsprechend auch für Beamte gelten, in Nr. 4 eine Härteprüfung im Einzelfall vorgesehen, falls der Mitarbeiter entsprechende Kriterien angegeben hat.

Gegen diese Form der Ermessensbindung an Anlehnung an tarifvertraglich ausgehandeltes, persönliche und soziale Umstände berücksichtigendes Sozialpunktesystem bestehen keine grundlegenden Bedenken.

Auch ist nicht erkennbar, dass die Antragsgegnerin die Ermittlung der Sozialpunkte nach der Anlage 2 zu § 3 TV Ratio fehlerhaft vorgenommen hätte. Der Antragsteller irrt, wenn er meint, die Antragsgegnerin sei von fehlerhaften Tatsachen ausgegangen, indem sie bei ihm unter der Rubrik Kinder "O" angegeben habe und zudem seine Schwerbehinderung nicht berücksichtigt habe. Die vom Antragsteller offenbar in Bezug genommene dritte Spalte auf Bl. 13 des Verwaltungsvorgangs bezieht sich nicht auf seine Person, sondern auf den unter der laufenden Nummer 0 geführten weiteren Mitarbeiter Q. . Die Angaben zum Antragsteller sind unter der laufenden Nummer 0 wiedergegeben. Dort ist seine Behinderung mit 30 % angegeben und die Kinderzahl mit "1".

Die Berücksichtigung nur eines Kindes begegnet keinen Bedenken. Die Verknüpfung der Umstände Kinder "lt. Steuerkarte" und "im Haushalt lebend" bewirkt, dass nur solche Kinder Berücksichtigung finden, die tatsächlich der fortdauernden Betreuung und des Unterhalts durch den betreffenden Mitarbeiter bedürfen.

Dass Kinder nur in derart qualifizierten Betreuungs- und Unterhaltssituationen Berücksichtigung finden, ist im Rahmen der Ermessensausübung der Antragsgegnerin nicht zu beanstanden.

Ferner begegnet es keinen rechtlichen Bedenken, dass die Antragsgegnerin die Behinderung des Klägers nicht mit einem Sozialpunktwert berücksichtigt hat. Zwar hat der Antragsteller die Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten beantragt; maßgeblich ist insoweit jedoch allein, dass eine Gleichstellung bislang nicht erfolgt ist.

Es ist darüber hinaus auch nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin die vom Antragsteller genannte Betreuung seiner Eltern nicht als soziale Härte angesehen und dem Antragsteller hierfür keine weiteren Sozialpunkte zuerkannt hat. Der Antragsteller hat insoweit vorgetragen, sein Vater könne bzw. dürfe wegen einer "vasomotorischen Störung" nicht mehr Auto fahren. Da sie auf dem Land lebten, fahre er - der Antragsteller - seinen Vater wie auch seine Mutter regelmäßig zu Arztbesuchen. Angesichts des Umstandes, dass die Versetzung des Antragstellers nicht mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, sind keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, warum er infolge der Versetzung künftig seine Eltern nicht mehr zum Arzt fahren können sollte oder sonst in der Betreuung seiner Eltern eingeschränkt sein sollte. Hierzu hat der Antragsteller substantiiert nichts vorgetragen.

Schließlich ist nicht erkennbar, dass die Antragsgegnerin bei der infolge des Gleichstandes nach Sozialpunkten zwischen dem Antragsteller und dem Mitarbeiter E. vorzunehmenden Auswahl ermessensfehlerhaft gehandelt hat. Sie hat ihre Auswahl insoweit nach dienstlichen Belangen vorgenommen, wobei sie dargelegt hat, der Angestellte E. sei langjährig im Tätigkeitsfeld Betriebssicherung tätig und sei als sehr erfahrene Kraft im gesamten Aufgabenspektrum der Betriebssicherung eingesetzt, wohingegen der Antragsteller als Mitglied eines sog. "Tracy-Teams" nur einen Teil der Tätigkeit der Betriebssicherung wahrgenommen habe. Diesem Vorbringen ist der Antragsteller nicht substantiiert entgegengetreten, so dass die Erwägung der Antragsgegnerin, wonach die Besetzung des verbleibenden Dienstpostens mit Herrn E. am ehesten geeignet ist, das Aufgabenfeld sofort und uneingeschränkt im vollem Umfang abzudecken, sachgerecht erscheint.

Ist mithin von der Rechtmäßigkeit der Versetzungsverfügung auszugehen, so fällt hier die Interessenabwägung zu Lasten des Antragstellers aus. Denn wenn schon in den Fällen, in denen weder die offensichtliche Rechtmäßigkeit noch die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Versetzungsverfügung festgestellt werden kann, im Hinblick auf die gesetzliche Wertung in § 126 Abs. 3 Nr. 3 BRRG das öffentliche Interesse an einer sofortigen Vollziehung Vorrang genießt, so muss dies erst recht gelten, wenn sich die Verfügung nach summarischer Prüfung als rechtmäßig darstellt.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO, die Festsetzung des Streitwertes beruht auf §§ 20 Abs. 3. 13 Abs. 1 Satz 1 Gerichtskostengesetz - GKG -, wobei das Gericht keinen eigenständigen Betrag für den Hilfsantrag in Ansatz gebracht hat, da sich das Begehren inhaltlich mit dem Hauptantrag deckt.

© **Justizministerium Nordrhein-Westfalen 2004**