



VERWALTUNGSGERICHT KOBLENZ

URTEIL IM NAMEN DES VOLKES

In dem Verwaltungsrechtsstreit

w e g e n Beamtenrechts

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Koblenz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 2023, an der teilgenommen haben

Präsident des Verwaltungsgerichts Dr. Geis
Richterin am Verwaltungsgericht Marzi
Richter Wiemers
ehrenamtlicher Richter Pensionär Peifer
ehrenamtliche Richterin Versicherungsfachwirtin Reiter

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach dem sogenannten Sabbatjahr-Modell.

Sie steht als A*** im Dienst des Beklagten und ist bei der B***-Behörde C*** tätig. Dort wird sie im D***bereich eingesetzt. In der Zeit vom 2. September 2006 bis zum 1. September 2021 war ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt. Seit dem 2. September 2021 übt sie eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 75 Prozent der Regelarbeitszeit aus.

Mit Schreiben vom 23. August 2022 beantragte die Klägerin die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach dem sogenannten Sabbatjahr-Modell für den Zeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 30. April 2027 (Ansparphase vom 1. Mai 2023 bis 30. April 2026 und Freistellungsphase vom 1. Mai 2026 bis zum 30. April 2027).

Nach Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung des Bezirkspersonalrats lehnte der Beklagte den Antrag der Klägerin mit Bescheid vom 18. Oktober 2022 unter Hinweis auf entgegenstehende dienstliche Belange ab. Aus organisatorischen und personalwirtschaftlichen Gründen könne auf die Arbeitskraft der Klägerin während der Freistellungsphase nicht verzichtet werden. Im D***bereich liege der Personaldeckungsgrad derzeit bei etwa 95 Prozent. Da in der Frei-

stellungsphase kein Personalersatz gewährt werde, sei auf Grundlage des zuletzt ermittelten Personalbedarfs mit einer Senkung des Personaldeckungsgrades auf circa 91 Prozent zu rechnen. Eine interne Vertretung durch eine E***in oder einen E*** sei wegen der in diesem Bereich ebenfalls bestehenden Personalunterdeckung nicht möglich. Für die Dauer der Freistellungsphase sei eine sachgerechte Aufgabenerfüllung im Arbeitsbereich der Klägerin somit nicht gewährleistet. Die Tätigkeit im D***bereich sei von anhaltend hohen Eingangszahlen geprägt, sodass auch eine „Vorarbeit“ durch die Klägerin nicht in Betracht komme.

Hiergegen erhob die Klägerin am 27. Oktober 2022 Widerspruch, mit dem sie im Wesentlichen geltend machte, bei der Absenkung des Personaldeckungsgrades handele es sich um eine allgemeine, typischerweise mit der Teilzeitbeschäftigung verbundene Folge, die der Beklagte ihrem Begehren nicht entgegenhalten könne. Es sei durchaus leistbar und zumutbar, die in Rede stehende Senkung des Personaldeckungsgrades durch eine vorausschauende Personalplanung auszugleichen. Wenn der Wegfall ihres Arbeitskraftanteils von 0,75 für die Dauer eines Jahres nicht kompensiert werden könne, stünden schlechterdings jedem Teilzeitbegehren dienstliche Gründe entgegen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 24. November 2022 wies der Beklagte den Widerspruch zurück. Er wiederholte die Ausführungen im Ausgangsbescheid und erläuterte überdies, durch Mutterschutz, kurzzeitige Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigungen freigewordene Stellenanteile im D***bereich ließen eine Ausbildung von Nachwuchskräften nicht zu.

Mit der am 22. Dezember 2022 erhobenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren unter Wiederholung und Vertiefung ihres bisherigen Vorbringens weiter.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten unter Aufhebung des Bescheids vom 18. Oktober 2022 und des Widerspruchsbescheids vom 24. November 2022 zu verpflichten, über ihren Antrag vom 23. August 2022 auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals/Blockmodells gemäß § 75 Abs. 1 LBG, § 5 Abs. 3 Nr. 1 ArbZVO unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er verweist auf die Ausführungen im Ausgangs- und Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt er im Wesentlichen vor, der Wegfall des Arbeitskraftanteils der Klägerin von 0,75 für die Dauer eines Jahres führe im D***bereich mit Blick auf die dort ohnehin schon bestehende personelle Unterbesetzung zu einer unzumutbaren Belastung der Bediensteten. Der Anstieg von Verfahrenslaufzeiten und die Zunahme der Bestände wären überdies unvermeidbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten zur Akte gereichten Schriftsätze, die sonstigen von ihnen zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die beigezogenen Personal-, Verwaltungs- und Widerspruchsvorgänge (ein Band mit fünf Teilakten) verwiesen. Sämtliche Unterlagen sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Neubescheidung ihres Antrags auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach dem sogenannten Sabbatjahr-Modell. Der dieses Begehren ablehnende Bescheid des Beklagten vom 18. Oktober 2022 und der Widerspruchsbescheid vom 24. November 2022 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 5 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO –).

Ausgangspunkt der rechtlichen Beurteilung bildet § 75 Abs. 1 Landesbeamten-gesetz – LBG – in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Nr. 1 Arbeitszeitverordnung – ArbZVO –. Danach kann eine nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ArbZVO ermäßigte Arbeitszeit dergestalt ungleichmäßig verteilt werden, dass die Beamtin oder der Beamte am Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Teilzeitbeschäftigung nach § 75 Abs. 1 LBG für ein Jahr vom Dienst freigestellt wird, sofern die Teilzeitbeschäftigung spätestens zwei Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze (§ 37 LBG) endet. Voraussetzung für diese im Ermessen des Dienstherrn stehende Entscheidung ist,

dass die Beamtin oder der Beamte einen Antrag stellt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Der Beklagte hat den Antrag der Klägerin zu Recht wegen entgegenstehender dienstlicher Gründe abgelehnt.

Der Begriff der dienstlichen Gründe beschreibt eine gesetzliche Voraussetzung, die der zu treffenden Ermessensentscheidung vorgelagert ist und über die der Dienstherr ohne Beurteilungsspielraum entscheidet, mithin die Entscheidung hierzu auch vom Gericht voll nachprüfbar ist. Das Gericht hat es jedoch zu respektieren, dass der unbestimmte Rechtsbegriff der dienstlichen Gründe vom Dienstherrn in Ausübung des ihm zustehenden Organisationsrechts maßgebend durch verwaltungspolitische Entscheidungen vorgeprägt wird. Dabei ist es in erster Linie Sache des Dienstherrn, zur Umsetzung gesetzlicher und politischer Ziele die Aufgaben der Verwaltung festzulegen, ihre Priorität zu bestimmen und ihre Erfüllung durch Bereitstellung personeller und sachlicher Mittel zu treffen. Die gerichtliche Kontrolle ist insoweit darauf beschränkt, ob die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder ob von diesem gegenüber der Beamtin oder dem Beamten in unsachlicher Weise Gebrauch gemacht worden ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004 – 2 C 21.03 –, juris, Rn. 10; OVG RP, Urteil vom 23. Juni 2015 – 2 A 11033/14.OVG –, juris, Rn. 32; Beschluss vom 30. August 2018 – 2 A 10844/18.OVG –, n.v., BA S. 3).

Inhaltlich sind unter „dienstlichen Gründen“ im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 1 ArbZVO alle organisatorischen und personalwirtschaftlichen Aspekte, die das dienstliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung der Verwaltung betreffen, zu verstehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 29. April 2004, a. a. O., Rn. 12; Beschluss vom 6. April 2016 – 2 B 79.15 –, juris, Rn. 8; OVG RP, Urteil vom 23. Juni 2015, a. a. O., Rn. 34 m. w. N; Beschluss vom 30. August 2018, a. a. O.). Die maßgebliche Rechtsnorm nennt damit von vornherein vergleichsweise geringe Anforderungen, weil weder dringende entgegenstehende dienstliche Belange verlangt werden noch gar zwingende dienstliche Gründe. Dagegen scheiden solche Belange für eine Ablehnung der Bewilligung aus, die sich als allgemeine, typischerweise mit der Teilzeitbeschäftigung verbundene zusätzliche Anforderung an Orga-

nisation und Personalwirtschaft darstellen und denen der Dienstherr mit zumutbaren personellen und organisatorischen Maßnahmen begegnen kann (vgl. OVG RP, Urteil vom 23. Juni 2015, a. a. O; Battis, in: Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, 6. Auflage 2022, BBG, § 91 Rn. 18). Maßgeblich für die dahingehende Bewertung sind die konkreten Umstände des Einzelfalles, insbesondere die tatsächlichen Verhältnisse in der Beschäftigungsbehörde (vgl. OVG RP, Beschluss vom 24. Mai 2004 – 2 B 10467/04.OVG –, NVwZ-RR 2005, 51; OVG NRW, Beschluss vom 19. April 2010 – 6 A 2596/07 –, juris, Rn. 10).

Hieran gemessen ist die Entscheidung des Beklagten, den Antrag der Klägerin auf Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung nach dem sogenannten Sabbatjahr-Modell wegen entgegenstehender dienstlicher Gründe abzulehnen, nicht zu beanstanden. Der Beklagte hat das konkrete Tätigkeitsfeld der Klägerin in den Blick genommen und gewichtige Gründe dafür angeführt, dass ihre Freistellung zu einer Verschärfung der gegenwärtig ohnehin schon bestehenden personellen Engpässe und damit zu einer Gefährdung der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung im D***bereich bei der B***-Behörde C*** führen kann. Hierzu hat der Beklagte dargelegt, der Personaldeckungsgrad im D***bereich liege Stand September 2022 bei etwa 95 Prozent; infolge der Freistellung der Klägerin und zunehmend steigender Eingangszahlen sei mit einer Absenkung auf circa 91 Prozent zu rechnen. Darüber hinaus hat er nachvollziehbar und in rechtlich nicht zu beanstandender Weise eine interne Vertretung der Klägerin durch eine E***in oder einen E*** bei der B***-Behörde C*** wegen der in diesem Bereich ebenfalls bestehenden personellen Unterdeckung (circa 87 Prozent mit Assessoren-Entlastung) abgelehnt. Ebenso hat der Beklagte plausibel geschildert, auf den infolge kurzzeitiger Elternzeit und Teilzeitbeschäftigungen freiwerdenden Stellen im D***bereich sei eine Ausbildung von Nachwuchskräften, die 15 Monate dauere, nicht möglich. Bei einer solchen Sachlage ist die das besondere Teilzeitbegehren der Klägerin ablehnende Entscheidung des Beklagten ohne weiteres erklärlich. Den Beklagten trifft nämlich nicht nur eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten, sondern auch die im öffentlichen Interesse liegende Pflicht zur sachgemäßen und reibungslosen Erfüllung der dienstlichen Aufgaben.

Zwar ist der Klägerin zuzugeben, dass nicht die Vertretungsnotwendigkeit an sich einen entgegenstehenden dienstlichen Grund zu begründen vermag, da sich dies

als allgemeine, typischerweise mit der Teilzeitbeschäftigung verbundene zusätzliche Anforderung an Organisation und Personalwirtschaft darstellt (vgl. OVG RP, Urteil vom 23. Juni 2015, a. a. O, Rn. 46). Darauf hat der Beklagte seine Entscheidung jedoch nicht tragend gestützt. Vielmehr hat er seine inhaltliche Prüfung zu Recht darauf gerichtet, ob eine adäquate Wahrnehmung der Aufgaben ohne einen Einsatz der Klägerin in ihrem Tätigkeitsbereich noch gewährleistet werden und ob und in welchem Umfang der Dienstherr mit zumutbaren personellen und organisatorischen Maßnahmen ihre einjährige Freistellung kompensieren kann. Unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Organisationsermessens ist er in der Folge zu der rechtlich nicht zu beanstandenden Einschätzung gelangt, erst und gerade durch die für die Zeit vom 1. Mai 2026 bis zum 30. April 2027 beantragte Freistellungsphase drohe die Beeinträchtigung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs im D***bereich (vgl. auch OVG RP, Beschluss vom 30. August 2018, a. a. O.).

Soweit die Klägerin darüber hinaus geltend macht, es sei dem Dienstherrn möglich und zumutbar, die prognostizierte Senkung des Personaldeckungsgrades durch eine vorausschauende Personalplanung auszugleichen, bleibt dies ohne Erfolg. Damit greift sie in unzulässiger Weise in das Organisationsermessen des Dienstherrn ein und setzt ihre eigene Vorstellung an die Stelle des hierüber zur Entscheidung berufenen Beklagten. Hinzu kommt, dass der Dienstherr den durch das Haushaltsrecht vorgegebenen Rahmenbedingungen unterworfen ist. Nach Maßgabe des Haushaltsrechts wird bei der Bewilligung eines „Sabbatjahres“ kein Personalersatz gewährt bzw. der Ausfall einer Arbeitskraft nicht in vollem Umfang kompensiert. Auch diesen Umstand durfte der Beklagte bei seiner Entscheidung berücksichtigen (vgl. VG Koblenz, Urteil vom 25. Mai 2018 – 5 K 69/18.KO –, n.v., UA S. 7). Im Übrigen ist der Dienstherr unter keinem denkbaren Gesichtspunkt rechtlich verpflichtet, die Dienststellen des Landes derart personell auszustatten, dass Wünschen der Beamtinnen und Beamten nach individueller Gestaltung ihrer Arbeitszeit entsprochen werden kann (vgl. OVG RP, Beschluss vom 30. August 2018, a. a. O.).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten ergeht gemäß § 167 Abs. 2 VwGO.

Gründe, die Berufung zuzulassen (§§ 124, 124a VwGO), liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Die Beteiligten können **innerhalb eines Monats** nach Zustellung des Urteils die **Zulassung der Berufung** durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz **beantragen**. Dabei müssen sie sich durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation vertreten lassen.

Der Antrag ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Innerhalb **von zwei Monaten** nach Zustellung des Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

Die Berufung kann nur zugelassen werden, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
4. das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
5. ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

gez. Dr. Geis

gez. Marzi

gez. Wiemers

Beschluss

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,00 € festgesetzt (§ 52 Abs. 2, § 63 Abs. 2 Gerichtskostengesetz).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung steht den Beteiligten und den sonst von der Entscheidung Betroffenen die **Beschwerde** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 200,00 € übersteigt.

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie **innerhalb von sechs Monaten**, nachdem die Entscheidung zur Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, eingelegt wird.

Die Beschwerde ist bei dem **Verwaltungsgericht Koblenz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich, nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. In den Fällen des § 55d VwGO ist ein **elektronisches Dokument** nach Maßgabe des § 55a VwGO zu übermitteln.

gez. Dr. Geis

gez. Marzi

gez. Wiemers