



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 2164/22

Im Namen des Volkes

### Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]  
[REDACTED]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]  
[REDACTED]

g e g e n

[REDACTED]  
[REDACTED]

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richter am Verwaltungsgericht Korrell, Richterin am Verwaltungsgericht Buns und Richter Dr. Danne sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Bichler und Petershagen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2025 für Recht erkannt:

**Soweit die Klage zurückgenommen worden ist, wird das Verfahren eingestellt.**

**Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**

**Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.**

**Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.**

gez. Korrell

gez. Buns

gez. Dr. Danne

## **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt nach dem Eintritt in den Ruhestand Schadensersatz für eine nicht vorgenommene Beförderung in die Besoldungsgruppe A 15.

Die [REDACTED] Klägerin wurde mit Wirkung vom 01.08.2003 in das Beamtenverhältnis auf Probe und mit Wirkung vom 01.08.2006 als Studienrätin auf Lebenszeit der Besoldungsgruppe A 13 ernannt [REDACTED]. Seit März 2012 und bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand zum 01.02.2025 war sie vollständig von ihren dienstlichen Aufgaben für die Tätigkeit als Frauenbeauftragte im Schulbereich freigestellt. Die Klägerin wurde aus Anlass ihrer Lebenszeiternennung mit Beurteilung [REDACTED] 2006 mit dem Gesamtergebnis „sehr gut“ beurteilt. Eine weitere Beurteilung „anlässlich des Wunsches des Beschäftigten“ findet sich [REDACTED] 2022. Diese Beurteilung schließt mit dem Gesamturteil „übertrifft die Anforderungen“. Die Klägerin kündigte im Rahmen der Ausführungen des Beurteilten an, dass sie einen Widerspruch einleite. Ein solcher findet sich nicht in ihrer Personalakte.

Mit E-Mail unter dem 03.04.2019 beantragte die Klägerin unter dem Betreff „Dienstliche Beurteilung“ eine „angemessene fiktive Nachzeichnung ihrer Laufbahn“. Mit dem Vermerk „Fiktive Nachzeichnung beruflicher Werdegang [REDACTED]“ vom 12.06.2019 stellte die Senatorin für Bildung dazu unter anderem fest, dass eine Auswertung der Personaldaten ergeben habe, dass von den zum Stichtag und in den drei Folgejahren im Statusamt A 13 eigestellten Lehrkräften rund ein Viertel „eine Funktion in Schule“ mit dem Statusamt A 14 oder höher bekleide. Ausgehend davon, dass ein Großteil der Lehrkräfte – anders als die Klägerin – gar nicht erst eine außerunterrichtliche Funktion anstrebe, sei anzunehmen, dass die Klägerin, wäre sie vollumfänglich „in Schule“ geblieben, sich zu gegebener Zeit mit Erfolg auf eine Funktionsstelle beworben hätte und ebenfalls bereits nach A 14 befördert worden wäre bzw. eine solche Beförderung nun anstünde. Mit Wirkung vom [REDACTED] 12.2019 wurde sie zur Oberstudienrätin der Besoldungsgruppe A 14 befördert.

Mit E-Mail vom 27.04.2021 bat die Klägerin die Senatorin für Bildung, ihre Entwicklung der vergangenen Jahre durch eine Beförderung nach A 15 nachzuvollziehen, damit sie keine Nachteile aus ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte erleide.

Mit E-Mail vom 20.02.2022 teilte die Klägerin der Senatorin für Bildung mit, dass sie davon ausgehe, dass ihr Antrag durch den Ablauf von drei Monaten „nach § 42a BremVwVfG“ als genehmigt gelte. Durch die willkürliche unbegründete Verschleppung der Bekanntgabe über den Beförderungstermin zum 01.01.2022 erwäge sie zusätzlich eine Prüfung der ihr zustehenden Ansprüche auf Schadensersatz.

Der Antrag der Klägerin auf Beförderung in ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 15 wurde von der Senatorin für Kinder und Bildung mit Bescheid vom 23.02.2022 abgelehnt. Die Senatorin für Kinder und Bildung meinte, es sei sachgerecht, eine Gruppe vergleichbarer Beamten zu bilden und anhand dessen zu unterstellen, dass die Klägerin sich beruflich wie der Durchschnitt dieser Vergleichsgruppe entwickeln werde. Das Statusamt der Besoldungsgruppe A 15 werde im Bereich der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen nur in Schulleitung und Stellvertretung sowie in didaktischer ZuP- und Oberstufenleitung erreicht. An den stadtbremischen Gymnasien und Oberschulen stünden bei insgesamt 2.688 Lehrkräften in diesen Schulformen nur 145 Stellen zu Verfügung, was 5,4 % entspreche. In der Einstellungskohorte der Klägerin hätten 28 Lehrkräfte und damit 11% das Statusamt A 15 oder höher inne. Eine Beförderung auf A 15 stelle an den stadtbremischen Gymnasien und Oberschulen eine Ausnahme dar. Von den im Rahmen des klägerischen Antrages auf Beförderung nach A 14 im Jahr 2019 exemplarisch herangezogenen Lehrkräften der Vergleichsgruppe A 14 sei noch keine Beförderung nach A 15 erfolgt. Demnach sei im Rahmen der fiktiven Nachzeichnung des Werdeganges der Klägerin davon auszugehen, sofern sie sich entsprechend dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe entwickelt habe, dass sie auch ohne Freistellung noch keine A 15-wertige Funktion innehätte. Zudem stelle eine Beförderung der Klägerin nach A 15 einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot nach § 15 Abs. 2 LGG dar, da in der gebildeten Vergleichsgruppe noch keine Beförderung nach A 15 erfolgt sei.

Die Klägerin legte dagegen Widerspruch ein und begründete diesen damit, dass die Bildung der Vergleichsgruppe durch die Senatorin für Kinder und Bildung nicht den Anforderungen durch die Rechtsprechung an die fiktive Nachzeichnung gerecht werde. Sie werde verglichen mit der Einstellungskohorte zwischen dem 01.08.2003 und dem 01.08.2006; dabei werde nicht differenziert, ob diese Vergleichsfälle ein gleiches oder ähnliches Leistungsbild wie sie aufwiesen. Es finde lediglich eine „Gesamtbetrachtung“ statt. Dies sei nicht sachgerecht. Es könnten daher lediglich solche Beamtinnen und

Beamten in die Vergleichsgruppe mit einbezogen werden, die über eine ihr vergleichbare Beurteilung mit „sehr gut“ verfügten. Auch sei der Zeitraum nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus müsse auch individuell auf das Engagement und die Fähigkeiten der Beamtin geschaut werden. Dies sei bei ihr überdurchschnittlich, was bereits auch im Schuldienst der Fall gewesen sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 11.10.2022, zugestellt am 21.10.2022, wies die Senatorin für Kinder und Bildung den Widerspruch der Klägerin zurück. Um die Leistung der freigestellten Klägerin sachgerecht beurteilen zu können, habe sie sich einer Vergleichsgruppe bedient. Dieses Vorgehen sei auch vom Senator für Finanzen bestätigt worden, da bei vollständig freigestellten Personalratsmitgliedern eine fiktive Laufbahnnachzeichnung anhand einer Vergleichsgruppe vorzunehmen sei, um dem Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg zu entsprechen. Hierbei stehe ihr ein Ermessensspielraum zu. Um über den damaligen Antrag der Klägerin auf Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs zu entscheiden, sei bereits 2019 eine Vergleichsgruppe gebildet worden, die sich aus allen Lehrkräften zusammensetzte, die zum gleichen Zeitpunkt oder in den darauffolgenden drei Jahren im Statusamt A 13 eingestellt worden seien. Hierbei handele es sich um Lehrkräfte im Bereich der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen in Bremen. Zusätzlich seien exemplarisch die beruflichen Werdegänge von sieben Lehrkräften herangezogen worden, die im Jahr 2019 bereits auf einen mit A 14 bewerteten Dienstposten befördert worden seien. Diese seien im Bescheid vom 23.02.2022 als „Vergleichsgruppe in A 14“ herangezogen worden. Es liege im Interesse der Klägerin, eine Vergleichsgruppe von hinreichender Größe zu bilden. Die Vergleichsgruppe umfasse Beamte, die zu einem ähnlichen Zeitpunkt im gleichen Statusamt und damit in einer vergleichbaren Funktion und Schulart eingestellt worden seien. Eine Ähnlichkeit in der beruflichen Situation sei damit hinreichend gegeben. Es erfolge in einem ersten Schritt ein Abgleich der gesamten Einstellungskohorte inklusive der drei nachfolgenden Jahrgänge. Durch den gewählten Zeitraum sei eine Vergleichbarkeit der beruflichen Laufbahnentwicklung plausibel. Die Auswahl erfolge im Rahmen des Ermessensspielraums und ermögliche einen Abgleich mit einer möglichst großen Gruppe. Mit Blick auf die spezifische Vergleichsgruppe in A 14 sei insbesondere auch eine Vergleichbarkeit der Leistungen gegeben, da sich die Mitglieder dieser Gruppe erfolgreich auf dem Beförderungsdienstposten bewährt hätten. Eine genaue Übereinstimmung der dienstlichen Beurteilungsnoten könne insofern dahinstehen, als keine dieser Personen bisher nach A 15 befördert worden sei. Auch eine Verkleinerung der Gruppe zur besseren Übereinstimmung des Leistungsbildes könne somit nicht zu einer positiven Beförderungsprognose führen. Bei der Größe der Gruppe und auch der Auswahl ihrer Mitglieder sei zudem der damit verbundene Verwaltungsaufwand im Blick zu

behalten, da für jedes ihrer Mitglieder eine Durchsicht der Personalakte erfolgen müsse. Ferner weise die Beklagte darauf hin, dass die Freistellung der Klägerin über zehn Jahre betrage und die letzte dienstliche Beurteilung 16 Jahre zurückliege. Die Beurteilung weise zwar das Gesamturteil „sehr gut“ auf. Dieses sei hingegen auf die Bewährung während der Probezeit auf einem A 13-wertigen Dienstposten gerichtet gewesen. Dieser sei nicht mit einer A 15-wertigen Position vergleichbar, da deutliche Unterschiede in Aufgabenspektrum und Anforderungsprofil bestünden. Das außerordentliche Engagement der Klägerin in ihrer derzeitigen Tätigkeit könne nicht berücksichtigt werden. Daher lasse sich auf Grundlage des durchschnittlichen Werdegangs der ermittelten Vergleichsgruppe sowie der individuellen Leistungen der Klägerin vor ihrer Freistellung nicht mit hinreichender Sicherheit prognostizieren, dass sie eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A 15 erhalten hätte.

Die Klägerin hat am 17.11.2022 Klage erhoben und meint, ihr stehe ein Anspruch auf Anerkennung der Besoldungsgruppe A 15 aus § 15 Abs. 2 BremLGG (Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen [Landesgleichstellungsgesetz] vom 20.11.1990 [Brem.GBl. S. 433], zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 2 Gesetz zur Änderung des Bremisches PersonalvertretungsG vom 11.12.2024 [Brem.GBl. S. 1113]) zu. Die Beklagte habe keine zutreffende Vergleichsgruppe gebildet, da ein Vergleich der Leistungsbilder unterblieben sei. Es hätte eine Vergleichsgruppe gebildet werden müssen aus den Lehrkräften, die zum Zeitpunkt ihres Eintretens in die Freistellung über eine ihr vergleichbare Beurteilung verfügten. Sie erfülle die für eine Beförderung erforderlichen Kompetenzfelder vollständig durch ihre bisherige schulische Tätigkeit sowie ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte. Sie sei davon überzeugt, dass sie die Anforderungen für die Besoldungsgruppe A 15 erfülle. Ihr seien diverse Vergleichsfälle bekannt, die zwischenzeitlich Schulleitungsfunktionen einnahmen und mit A 15 bzw. A 15 Z besoldet würden. Die Beklagte habe in ihrem Vermerk ausgeführt, dass die herausgehobenen Positionen, die zum Statusamt A 15 führten, eine vollkommen andere fachliche und persönliche Profil-Voraussetzungen hätten als sie in ihrer jetzigen Funktion als Frauenbeauftragte innehave. Diese Bewertung könne nicht nachvollzogen werden. Vielmehr führe die Beklagte in ihrem Leitfaden für die Anforderungsprofile der Schulleitungen die benötigten Kompetenzen an. Diese würden in vier Kompetenzfelder unterteilt, nämlich die persönliche Kompetenz, die soziale und kommunikative Kompetenz, die fachliche Kompetenz sowie die Führungskompetenz. Gerade aufgrund der bisherigen schulischen Tätigkeit, aber auch im Hinblick auf den Wechsel zur Frauenbeauftragten decke sie sämtliche vier Kompetenzfelder vollständig ab. Es sei daher nicht zulässig, wenn die Beklagte lediglich anhand von statistischen Daten die fiktive Laufbahn der Klägerin nachzeichne und damit zu dem Ergebnis komme, dass ein Erreichen einer Beförderung

nach Besoldungsgruppe A 15 unwahrscheinlich sei. Das Gegenteil sei der Fall. Bei entsprechend qualifizierten mit der Klägerin vergleichbaren Lehrkräften, die auch noch über ein vergleichbares Engagement und eine entsprechende Veränderungsbereitschaft verfügten, dürfe in der überwiegenden Zahl der Fälle zwischenzeitlich die Entwicklung hin zur Besoldungsgruppe A 15 vorliegen. Der Abteilungsleiter Herr ■■■ L■■■ habe ihr unter dem 16.11.2021 mitgeteilt, dass im Rahmen des Ermessens der Beklagten eine Beförderung auch außerhalb einer Bewerbung auf einen höherwertigen Dienstposten vorgenommen werden könne. Sie sei von einer Beförderung außerhalb eines Auswahlverfahrens ausgegangen. Vor diesem Hintergrund sei auch zunächst keine Beurteilung erfolgt. Erst im Juni 2022 sei ihr auf ihr Drängen hin eine Beurteilung ausgehändigt worden. Eine Bewerbung auf einen höherwertigen Dienstposten sei ohne entsprechende Beurteilung und aufgrund ihrer Freistellung weder in ihrem Sinne noch im Sinne der Beklagten gewesen.

Die Klägerin hat zunächst beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 23.02.2022 sowie den Widerspruchsbescheid vom 11.10.2022 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, sie in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 zu befördern sowie hilfsweise sie so zu stellen, als wäre zum 01.05.2022 eine Beförderung nach A 15 erfolgt.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

sie so zu stellen, als wäre sie zum 01.05.2021 nach A15 befördert worden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, der Anspruch der Klägerin könne nicht auf § 15 Abs. 2 BremLGG gestützt werden. Im Bereich der Lehrkräfte sei von besonderer Bedeutung, dass Statusämter ab Besoldungsgruppe A 14 nicht mehr für Dienstposten vorgesehen seien, die ausschließlich die Aufgaben von Lehrkräften beinhalteten, sondern andere, weitergehende Aufgaben beinhalteten. Deshalb seien diese Beförderungsdienstposten (z.B. Jahrgangseleitungen) nur aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung für Lehrkräfte zugänglich. Entsprechende Entwicklungen seien seinerzeit bei der Karrierenachzeichnung im Jahre 2019 im Rahmen der dort gebildeten Vergleichsgruppe belegt worden. Das gelte in noch strikterem Maß für darüber liegende nach Besoldungsgruppe A 15 bewertete Funktionen. Allein aus einer Fortschreibung einer dienstlichen Beurteilung im letzten vor der Freistellung wahrgenommenen Statusamt als Studienrätin (Besoldungsgruppe A 13)

sei angesichts dieser Bedingungen eine Karriereentwicklung, wie sie mit der Klage beantragt werde, ersichtlich nicht zu fingieren. Die Beklagte verweist im Übrigen auf ihre Ausführungen aus dem Ausgangs- und Widerspruchsbescheid. Ferner bestehe auch kein Anspruch auf eine Neubescheidung aufgrund eines Ermessensdefizites.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten sowie das Protokoll zur mündlichen Verhandlung verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

I. Die Klägerin hat die Klage teilweise zurückgenommen; insoweit war das Verfahren daher gemäß § 92 Abs. 3 Satz 1 VwGO einzustellen.

II. Die Klage ist in ihrem zuletzt formulierten Klagebegehren als allgemeine Leistungsklage zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin hat im maßgeblichen Zeitpunkt der Sach- und Rechtslage der Entscheidung keinen Anspruch darauf, so gestellt zu werden, als wäre sie zum 01.05.2021 nach A 15 befördert worden (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO analog).

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob als Rechtsgrundlage für den Schadensersatzanspruch eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn anzusehen ist oder der Schadensersatzanspruch unmittelbar aus Art. 33 Abs. 2 GG hergeleitet wird (BVerwG, Beschl. v. 19.10.2010 – 1 WB 7.10 –, BeckRS 2010, 149254 Rn. 17). Ein Beamter kann von seinem Dienstherrn jedenfalls nur dann Ersatz des ihm durch die Nichtbeförderung entstandenen Schadens verlangen, wenn der Dienstherr bei der Vergabe eines Beförderungsamtes den aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch des Beamten auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl schuldhaft verletzt hat. Ein Schadensersatzanspruch setzt voraus, dass dem Beamten das Amt ohne diesen Rechtsverstoß voraussichtlich übertragen worden wäre und er es nicht schuldhaft unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden (m.w.N. VG Bremen Urt. v. 27.1.2015 – 6 K 1950/11 –, BeckRS 2015, 126307 Rn. 27). Das Begehren des übergangenen Bewerbers, dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlich so gestellt zu werden, als ob er zum Zeitpunkt der Aushändigung der Ernennungsurkunde an einen Mitbewerber befördert worden wäre, kann nur Erfolg haben, wenn der Dienstherr seine Pflicht zur Bestenauslese verletzt hat, wenn dies auf Verschulden beruht und wenn die unterbliebene oder verspätete Beförderung (als Schaden) durch die Pflichtverletzung adäquat verursacht ist. Der Kausalitätsnachweis ist erbracht, wenn sich im Nachhinein

sagen lässt, dass sich die zuständige Behörde bei Vermeidung der Rechtsverletzung voraussichtlich gerade für diesen Bewerber entschieden hätte (oder rechtlich zwingend hätte entscheiden müssen). Seine Berücksichtigung muss nach Lage der Dinge jedenfalls ernsthaft möglich gewesen sein – eine Feststellung, wie sie beim Vorhandensein besser qualifizierter, gleichfalls erfolglos gebliebener Mitbewerber nicht zu treffen ist; bei (im Wesentlichen) gleich qualifizierten Konkurrenten kommt es auf die Handhabung der Hilfskriterien zur Zeit der Auswahlentscheidung an. Unter Umständen – vornehmlich wenn die Beförderungspraxis einer Behörde über Jahre hinweg rechtswidrig war – ist es angezeigt, die Entwicklung längerfristig zurückzuverfolgen und „nachzuzeichnen“. Daneben ist auch der Rechtsgedanke des § 839 Abs. 3 BGB zu berücksichtigen – mit der Folge, dass der Schadensersatzanspruch bereits dann entfällt, wenn der Beamte nicht darauf hingewirkt hat, Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer für die künftige Auswahl relevanten dienstlichen Beurteilung noch früh genug vor dem Beförderungstermin auszuräumen, wenn er sich deswegen von einer Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt hat abhalten lassen, weil der Streit um eine Beurteilung noch nicht abgeschlossen war, oder wenn er es versäumt hat, rechtzeitig vorläufigen verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen bzw. im Fall der Rechtsschutzvereitelung gegen die Ernennung im Wege der Anfechtungsklage vorzugehen (m.w.N. Bodanowitz, in: Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht, 11. Aufl. 2024, § 3 Rn. 74 ff.).

Nach diesen Maßstäben ist der von der Klägerin geltende gemachte Schadensersatzanspruch von vornherein unter jedem denkbaren Gesichtspunkt ausgeschlossen. Die Beklagte hat ihre Pflicht zur Bestenauslese nicht derart zu Lasten der Klägerin verletzt, dass ihr daraus adäquat kausal ein Schaden entstanden wäre; dazu im Einzelnen:

Die Beklagte hat insbesondere durch die streitgegenständlichen Bescheide nicht das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot aus § 15 Abs. 2 BremLGG zu Lasten der Klägerin verletzt. Danach darf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Das Benachteiligungsverbot soll sicherstellen, dass die Mitglieder eines Mitbestimmungsgremiums ihre Tätigkeit unabhängig wahrnehmen können. Darüber hinaus soll es verhindern, dass Bedienstete von einer Mitarbeit in einem Mitbestimmungsgremium, insbesondere von einer Freistellung vom Dienst, aus Sorge um ihre beruflichen Perspektiven Abstand nehmen. Daher folgt aus dem Benachteiligungsverbot, dass der Dienstherr freigestellten Mitbestimmungsgremiumsmitgliedern diejenige berufliche Entwicklung ermöglichen muss, die sie ohne die Freistellung voraussichtlich genommen hätten. Die Freistellung darf die



Chancen, sich in einem Auswahlverfahren um ein höheres Amt nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzusetzen, nicht verbessern, aber auch nicht beeinträchtigen (BVerwG, Beschl. v. 30.6.2014 – 2 B 11.14 –, juris Rn. 12).

Eine solche Benachteiligung der beruflichen Entwicklung der Klägerin ist von vornherein ausgeschlossen. § 15 Abs. 2 BremLGG verbietet eine Benachteiligung für die berufliche Entwicklung einer freigestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte allein gegenüber solchen Beamten, die nicht im Rahmen der Tätigkeit eines Mitbestimmungsgremiums freigestellt worden sind. Die Klägerin hat aber gerade nicht mit solchen Beamten um eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 15 konkurriert. Im Gegenteil hat sich die Klägerin bis zum Eintritt in ihren Ruhestand am 01.02.2025 nie auf eine freie Planstelle der Besoldungsgruppe A 15 beworben.

Einen Verstoß gegen die Rechte der Klägerin aus Art. 33 Abs. 2 GG oder § 15 Abs. 2 BremLGG kann die Kammer auch nicht erkennen, soweit die Klägerin vorträgt, dass es im Geschäftsbereich der Senatorin für Bildung eine von den gesetzlichen Regelungen abweichende Beförderungspraxis für freigestellte Mitglieder von Mitbestimmungsgremien gegeben habe bzw. weiterhin gebe. Nach dieser Beförderungspraxis wird der berufliche Werdegang der betroffenen Beamten ohne ein Auswahlverfahren fiktiv nachgezeichnet, so dass im Einzelfall – sofern eine Beförderung ohne die erfolgte Freistellung in der Zwischenzeit hinreichend wahrscheinlich gewesen wäre – eine Beförderung vorgenommen wird. Diese abweichende Praxis hat der Klägerin im Jahr 2019 zu einer Beförderung nach A 14 verholfen. Durch die nunmehr erfolgte Ablehnung einer Beförderung nach A 15 kann daraus aber keine subjektive Rechtsverletzung der Rechte der Klägerin aus Art. 33 Abs. 2 GG oder § 15 Abs. 2 BremLGG folgen. Die Beförderung ohne die in § 10 Abs. 1 und 2 BremBG vorgesehene Stellenausschreibung und ohne die Durchführung eines Auswahlverfahrens begegnet schon vor dem Hintergrund von Art. 33 Abs. 2 GG durchgreifenden und grundsätzlichen rechtlichen Bedenken. Der Begriff des „öffentlichen Amtes“ in Art. 33 Abs. 2 GG umfasst nicht nur Eingangs-, sondern auch Beförderungssämter und -dienstposten. Dies bedeutet, dass „jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang“ auch zu den Beförderungssämtern und -dienstposten haben muss (Bodanowitz, in: Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht, 11. Aufl. 2024, § 3 Rn. 63). Aber auch im Falle der Rechtswidrigkeit der hier zu beobachtenden Beförderungspraxis, wirkt sich dies im Vergleich zu nicht freigestellten Beamten allein zugunsten der Klägerin aus, wurde ihr doch die Möglichkeit abseits von erforderlichen Auswahlverfahren ermöglicht, befördert zu werden. Da diese Beförderungspraxis für sich genommen bereits rechtswidrig ist, kann die Nichteinhaltung etwaiger Maßstäbe, die die Rechtsprechung für die fiktive Nachzeichnung

der dienstlichen Beurteilung eines freigestellten Mitgliedes eines Mitbestimmungsgremiums *im Rahmen eines konkreten Auswahlverfahrens* aufgestellt hat (BVerwG, Beschl. v. 30.6.2014 – 2 B 11.14 –, juris Rn. 12 ff.), sich nicht zugunsten der Klägerin auswirken.

Es ist schließlich nicht erkennbar, dass die Klägerin durch ein Verhalten der Beklagten davon aktiv abgehalten wurde, sich auf einen mit A 15 bewerteten Dienstposten zu bewerben. Auch wenn der Klägerin eigenen Angaben zur Folge durch den Staatsrat im Jahr 2021 vor Zeugen signalisiert worden sei, dass ihre Beförderung nach A 15 „genehmigt“ sei, kann ihr aus einer solchen mündlichen Wissensmitteilung bzw. Absichtserklärung keine subjektive Rechtsposition erwachsen (vgl. etwa für die Anforderungen an eine Zusicherung § 1 BremVwVfG i.V.m. § 38 Abs. 1 Satz 1 VwVfG). Gleiches gilt für die von der Klägerin vorgelegte E-Mail von Herrn v. L., einem Abteilungsleiter der Senatorin für Kinder und Bildung, unter dem 16.11.2021. Darin führt dieser zwar aus, dass auch er davon ausgehe, dass „eine Beförderung auch außerhalb von einer Bewerbung auf einen höherwertigen Dienstposten vorgenommen werden“ könne. Allerdings betont er zugleich, dass eine solche Beförderung im „Ermessen“ der Behörde stehe und im Rahmen „des Personalbudgets (Zielzahl)“ erfolgen könne. Die Kammer verkennt in diesem Zusammenhang nicht, dass die Beteiligten hier jedenfalls mitgedanklich übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass diese Beförderungspraxis eine „sachgerechtere“ Lösung für die berufliche Entwicklung von freigestellten Mitgliedern von Mitbestimmungsgremien darstellt. Die Kammer erkennt auch an, dass die Klägerin es nicht mit ihrem „Berufsethos“ – so hat sie es im Rahmen der mündlichen Verhandlung formuliert – vereinbaren habe können, sich in dem Wissen, einen A 15-Dienstposten mit Blick auf ihre Freistellung niemals antreten zu wollen, gleichzeitig für einen ebensolchen zu bewerben und damit womöglich entsprechende Auswahlverfahren zu verzögern. Auch verkennt die Kammer nicht, dass sich die Klägerin in Erwartung der ihr mündlich in Aussicht gestellten Beförderung nach A 15 einem Auswahlverfahren für einen nach A 15 bewerteten Dienstposten nicht gestellt hat. Hierbei handelt es sich jedoch um rechtlich unbeachtliche Motivirrtümer. Es war der Klägerin möglich und zumutbar, sich ggf. unter Hinzuziehung von Rechtsrat in einem Auswahlverfahren eine Beförderung nach A 15 notfalls zu erstreiten. In diesem Rahmen steht freigestellten Mitgliedern von Mitbestimmungsgremien ein striktes Benachteiligungsverbot zur Seite. Insoweit hat die Klägerin auch nicht das ihrerseits erforderlich getan, um den ihr nun entstandenen Schaden abzuwenden (vgl. dazu auch § 839 Abs. 3 BGB).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 1, 155 Abs. 2 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus 167 VwGO i.V.m.§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,  
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses 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 der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechnigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Die sich auf den durch Klagerücknahme beendeten Verfahrensteil beziehende Kostenentscheidung ist gemäß §§ 92 Abs. 3 Satz 2, 158 Abs. 2 VwGO unanfechtbar.

Korrell

Dr. Danne

Ri'inVG Buns, die an der Entscheidung  
mitgewirkt hat, ist wegen Urlaubs  
an ihrer elektronischen Signatur gehindert.

Korrell