



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 811/23

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

– Beklagte –

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, die Richterin am Verwaltungsgericht Buns und den Richter am Verwaltungsgericht Müller sowie die ehrenamtliche Richterin Schmidt und den ehrenamtlichen Richter Schächter aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 2026 für Recht erkannt:

Die Klage wird 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.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt Schadensersatz und Entschädigung wegen Diskriminierung.

Die [REDACTED] geborene Klägerin steht seit [REDACTED] im Dienst der Beklagten. Mit Wirkung vom [REDACTED] wurde sie unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zur [REDACTED] ernannt. Nach bestandener Laufbahnprüfung für den [REDACTED] wurde die Klägerin mit Wirkung vom [REDACTED] unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur [REDACTED] zur Anstellung und mit Wirkung vom [REDACTED] zur [REDACTED] ernannt. Die Ernennung zur [REDACTED] erfolgte zum [REDACTED]. Mit Wirkung vom [REDACTED] wurde der Klägerin die Eigenschaft einer Beamtin auf Lebenszeit verliehen. Es erfolgten weitere Beförderungen zur [REDACTED] (Bes.Gr. A 9g) mit Wirkung vom [REDACTED] und zur [REDACTED] mit Wirkung vom [REDACTED] (Bes.Gr. A 10). Zuletzt wurde sie mit Wirkung vom [REDACTED] zur [REDACTED] befördert und rückwirkend zum [REDACTED] in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 eingewiesen.

Die Klägerin ist Mutter von [REDACTED] Kindern. Die älteste Tochter (geb. [REDACTED]) ist pflegebedürftig (Pflegegrad 3).

Die Klägerin war vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] als [REDACTED] in der [REDACTED] tätig. Ab dem [REDACTED] wurde sie als [REDACTED] beim [REDACTED] eingesetzt. Ab [REDACTED] nahm die Klägerin an einem dreijährigen Ausbildungsaufstieg in die Laufbahn [REDACTED] teil. Diesen unterbrach sie aufgrund einer Schwangerschaft im [REDACTED] für ein Jahr. Vom [REDACTED], dem Beginn des Mutterschutzes, war sie als [REDACTED] in der Projektgruppe [REDACTED] beim [REDACTED] tätig. Danach trat sie in den Mutterschutz ein, der am [REDACTED] endete und befand sich bis zum [REDACTED] in Elternzeit. Anschließend setzte sie den Ausbildungsaufstieg fort und beendete diesen erfolgreich im [REDACTED] als [REDACTED]. In der Folgezeit war die Klägerin [REDACTED] bis zum [REDACTED] als [REDACTED] bei der [REDACTED] und anschließend vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] im [REDACTED] als [REDACTED] eingesetzt. Ab dem [REDACTED] war sie in [REDACTED] zunächst als [REDACTED] und teilweise im [REDACTED] tätig und wurde zum [REDACTED] endgültig nach [REDACTED] versetzt. Ab dem [REDACTED] befand sich die Klägerin

im Mutterschutz und anschließend ab dem [REDACTED] erneut in Elternzeit. Im [REDACTED] nahm sie ihren Dienst als Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit wieder auf. Vom [REDACTED] bis zum [REDACTED], vom [REDACTED] bis [REDACTED], vom [REDACTED] bis [REDACTED] sowie vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] befand sich die Klägerin erneut in Elternzeit. Während ihrer letzten Elternzeiten übte die Klägerin ihren Dienst als Teilzeitbeschäftigung mit unterschiedlichem Stundenumfang zwischen vier und 30 Stunden aus.

Die Klägerin bewarb sich auf die Funktionsausschreibung „[REDACTED] [REDACTED]“ bei der [REDACTED]. Die Ausschreibung enthielt den Hinweis, dass die Besetzung des Dienstpostens zunächst durch Funktionsübertragung erfolge. Bei Bewährung sowie Freiwerden des Dienstpostens sei eine endgültige Dienstpostenübertragung beabsichtigt. Mit Bescheid vom 19.11.2020 teilte die [REDACTED] der Klägerin mit, dass sie für die ausgeschriebene Funktion [REDACTED] berücksichtigt worden sei.

Zur Vorbereitung auf die Bewährungszeit wurde die Klägerin ab dem 01.11.2021 in Teilzeit in Elternzeit in der [REDACTED] als [REDACTED] eingesetzt. Im Abschluss daran erfolgt die Einweisung in die Aufgaben als [REDACTED] auf der [REDACTED]. Mit Schreiben vom 22.03.2022 beantragte die Klägerin den Beginn der Bewährungszeit.

Die Bewährungsphase für die [REDACTED] begann zum 01.05.2022 (in Teilzeit mit zunächst 15 Stunden). In dem Verfügungsentwurf vom 04.04.2022 wurde der Vordrucktext „Die Dienstpostenübertragung ist nach einer Bewährungszeit beabsichtigt“ durchgestrichen und handschriftlich um die Ausführung „Nach bestandener Bewährungszeit ist die Dienstpostenübertragung beabsichtigt“ ergänzt. Für die Durchführung der Bewährung ordnete der Dienstvorgesetzte [REDACTED] den [REDACTED]wechsel der Klägerin von der [REDACTED] zu [REDACTED] an. Die [REDACTED] leitet der [REDACTED].

Mit Schreiben vom 19.05.2022 beantragte die Klägerin bei der [REDACTED] die Anrechnung von geleisteten Dienstzeiten für die Bewährungszeit. Sie führte in diesem Zusammenhang aus, dass ihr durch den erneuten [REDACTED]wechsel jegliche Flexibilität genommen worden sei und sie daher gezwungen sei, ihre Teilzeit ab dem 01.07.2022 von 15 auf 8 Wochenstunden zu reduzieren. Ihre Bewährungszeit sei nur deshalb auf sechs Monate festgesetzt worden, weil ihr Stundenzahl als zu gering

angesehen werde. Sie habe bereits in [REDACTED] nach dem Studium mehrere Stationen durchlaufen und in Vollzeit gearbeitet. Daher sei davon auszugehen, dass die erforderlichen drei Monate Bewährungszeit längst erfüllt seien.

Mit internem Schreiben der [REDACTED] an die [REDACTED] vom 02.06.2022 wurde zu dem Schreiben der Klägerin vom 19.05.2022 Stellung genommen. Der Klägerin sei von Anfang an transparent gemacht worden, dass die Bewährung nicht in der [REDACTED], sondern in der [REDACTED] erfolgen werde, um unbelastet von der Einweisungsphase ein neutrales Bild zu gewährleisten. Auch in dieser [REDACTED] sei die für die Klägerin notwendige Flexibilität gesichert. Sie könne sich einen beliebigen Dienstrhythmus überlegen und bei kurzfristigen Terminkollisionen Sonderlösungen in Abstimmung mit dem [REDACTED]eiter suchen. Dem Antrag auf Anrechnung der bisherigen Zeiten im gehobenen Dienst werde nicht entsprochen, da diese Tätigkeiten mehr als zehn Jahre zurückliegen und die ersten Monate nach der Rückkehr aus der Elternzeit bereits aufgezeigt hätten, dass die Klägerin eine gründliche Einweisung bzw. Auffrischung in die [REDACTED] Aufgabenfelder benötige.

Während der Bewährungszeit beantragte die Klägerin die Teilnahme an dem fünftägigen Lehrgang „[REDACTED]“. In zwei internen E-Mails von [REDACTED] an die [REDACTED], die Gleichstellungsbeauftragte und den [REDACTED] vom 04.07.2022 teilte er seine Absicht mit, dem Antrag nicht zu entsprechen, da sich die Klägerin mit 8 Wochenstunden in einer Bewährungszeit zur Erlangung eines höherwertigen Dienstpostens befinde. Andernfalls müsse die Bewährungszeit um diesen Zeitraum verlängert werden. Durch die Teilnahme an dem Lehrgang würde sich die beschränkt bestehende Möglichkeit zu Bewertung der gezeigten Leistungen weiter verringern. Die Klägerin könne sich auch außerhalb der Dienstzeiten fortbilden. In der Folgezeit wurde der Antrag genehmigt und die Klägerin trat den Lehrgang an.

Mit interner E-Mail vom 04.11.2022 bat die Personalstelle [REDACTED] die [REDACTED] um Mitteilung, ob sich die Klägerin bewährt habe. Die Dienstpostenübertragung sei zum 01.12.2022 beabsichtigt.

Mit Bewährungsvermerk vom 22.11.2022 teilte [REDACTED] mit, dass sich die Klägerin nicht bewährt habe. In dem Vermerk heißt es im Wesentlichen, die Klägerin sei am 01.01.2021 nach langer Abwesenheit in den Dienst in Teilzeit zurückgekehrt. Aufgrund fehlender [REDACTED] Erfahrungen der mehrjährigen Abwesenheit sei mit der Klägerin vereinbart worden, dass sie sich zunächst in der [REDACTED] vorbereiten solle. Bereits

nach sechs Schichten habe die Klägerin erklärt, dass sie sich bereits fühle, wobei der [REDACTED]leiter diesbezüglich Bedenken geäußert habe. Ungeachtet dessen habe die Klägerin darauf bestanden, umgehend als [REDACTED] eingearbeitet zu werden. Obwohl der [REDACTED]leiter die Klägerin noch nicht in der Lage gesehen habe, den Aufgaben einer [REDACTED] gerecht zu werden, wurde dem Antrag der Klägerin vom 22.03.2022 entsprochen und mit der Bewährungsphase begonnen. Hierzu sei die Klägerin zur Gewährleistung größtmöglicher Objektivität und Unvoreingenommenheit der [REDACTED] zugewiesen worden. Im Laufe der Bewährung habe die Klägerin ihre wöchentliche Dienstzeit auf acht Stunden verringert. Zudem habe sie an einer fünftägigen Fortbildung teilgenommen, obwohl dies dem Grundsatz widerspreche, dass innerhalb der Bewährungsphase nicht erst die Voraussetzungen für das Bestehen der Bewährung getroffen werden dürften. Der [REDACTED]leiter komme zu dem Ergebnis, dass sich die Klägerin nicht bewährt habe. Dies ergebe sich aus den Anlagen. Der Unterzeichner – [REDACTED] – schließe sich dem an. Der Leistungsstand sei wiederholt dokumentiert worden. Eine Verlängerung erscheine nicht zielführend.

Mit Schreiben vom 29.11.2022 teilte die [REDACTED] der Klägerin mit, dass sie sich nicht bewährt habe. Der Dienstposten könne daher nicht übertragen werden. Mit Bescheid vom gleichen Tag hob die [REDACTED] die Beauftragung als [REDACTED] unter gleichzeitiger Wiederaufnahme der ursprünglichen Funktion als [REDACTED] bei der [REDACTED] auf, da sich die Klägerin in der Funktion als [REDACTED] nicht bewährt habe.

Hiergegen erhob die Klägerin am 07.12.2022 Widerspruch.

Bereits am 30.11.2022 beantragte die Klägerin die Eröffnung des Bewährungsvermerks und stellte zugleich einen Antrag auf Umsetzung in den [REDACTED]. Aus einem gerichtlichen Vergleich aus dem Jahr 2014 habe sie einen Anspruch auf eine entsprechende Tätigkeit.

Mit interner E-Mail vom 08.12.2022 kontaktierte [REDACTED] unter dem Betreff „Weitere Verwendung von [REDACTED]“ die [REDACTED]. Er sehe sich veranlasst, nun doch etwas „Wasser in den Wein zu gießen“. Er sei sich nicht sicher, ob es richtig sei, die Klägerin im [REDACTED] einzusetzen (auch wenn ihm bewusst sei, dass sie damit eine Baustelle weniger hätten). Es habe in der Vergangenheit bereits Probleme mit der Aufgabenwahrnehmung und der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern/innen im [REDACTED] gegeben. Zudem habe sie während der

Bewährungsphase bereits eklatante Schwächen im Bereich der einfachen Sachbearbeitung gezeigt. Der Einsatz im [REDACTED] mit erhöhten Anforderungen sei daher nicht zielführend. Der Einsatz am [REDACTED] sei vielversprechender, da dort bereits mehrere Mitarbeiter/innen mit geringen Stundenanzahlen und fixen Zeitfenstern ihren Dienst versehen würden. Alternativ komme auch die Option [REDACTED] am Standort [REDACTED]“ in Betracht. Dort hätte die Klägerin die größere Beinfreiheit, ihren Dienst familiengerecht zu gestalten.

Mit weiterer E-Mail vom 29.12.2022 wandte sich [REDACTED] an die Klägerin. In dieser E-Mail wurde die weitere Verwendung der Klägerin besprochen. Es sei angedacht, sie zunächst noch zwei Monate unter Berücksichtigung ihrer familiären Belange am [REDACTED] einzusetzen. Anschließend könne sie bei der [REDACTED] anfangen und dann sukzessive an die Aufgaben der [REDACTED] herangeführt werden. Unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten werde er versuchen, ihren Wünschen in größtmöglichem Umfang zu entsprechen.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 30.01.2023 legte die Klägerin Beschwerde nach dem AGG und nach § 25 BBG ein. Die Klägerin sei wegen ihres Geschlechts und der Elternzeit diskriminiert worden. Die Beurteilung von [REDACTED] sei unsachlich und basiere auf der Annahme, dass die Klägerin als Mutter von [REDACTED] Kindern nicht flexibel genug sei. Grundlage der Beurteilung sei allein die teilzeitbedingte Abwesenheit gewesen. Sie habe während der Bewährung nicht flexibel arbeiten können, wodurch sie gezwungen worden sei, ihre Arbeitszeit auf acht Stunden zu reduzieren. Zudem habe [REDACTED] die weitere Verwendung der Klägerin im [REDACTED] verhindert. Zudem fühle sie sich sexuell diskriminiert. Der von [REDACTED] vorgeschlagene Arbeitsort [REDACTED] befinde sich in der Nähe zu ihrem Ehemann. Die Formulierung „In dieser Funktion hätte [REDACTED] zudem größere Beinfreiheit, ihren Dienst familiengerecht zu gestalten“, sei diskriminierend. Ihr sei aufgrund der Diskriminierung ein Schaden entstanden, da sie aufgrund des von [REDACTED] auferlegten Arbeitszeitmodells nicht mehr mit 15 Wochenstunden habe arbeiten können. Zudem stelle die Position als [REDACTED] einen Beförderungsdienstposten dar. Auch sei bei ihr ein immaterieller Schaden eingetreten.

Mit Bescheid vom 24.04.2023 wies die [REDACTED] die Beschwerde der Klägerin zurück. [REDACTED] habe der Klägerin lediglich in einem persönlichen Auftaktgespräch empfohlen, wenn familiär darstellbar, die wöchentliche Stundenzahl auf zumindest 15 Stunden zu erhöhen, um zeitnah den notwendigen fachlichen Kenntnisstand zu erlangen. Auch stünden sich [REDACTED] und [REDACTED] privat nicht nahe. Hinsichtlich des [REDACTED] sei anzumerken, dass es nicht vorgesehen sei, dass innerhalb

einer Bewährungszeit noch diejenigen Lehrgänge besucht würden, die erforderlich seien, um überhaupt die Bewährungszeit erfolgreich absolvieren zu können. Der in diesem Zusammenhang erstellte Vermerk von [REDACTED], dass er im Falle einer Teilnahme am Lehrgang den „Ausfall der Bewährungszeit“ feststellen würde, sei nicht dahingehend zu interpretieren, dass damit die Bewährungszeit als nicht bestanden gelte, sondern lediglich als bloße Dokumentation, dass der Bewährungszeitraum (und damit auch der Bewertungszeitraum) sich um diese Zeitdauer (eine Woche) verringere. Auch die Annahme, dass [REDACTED] nicht die Leistungen der Klägerin, sondern nur deren Abwesenheit bewertet habe, treffe nicht zu. Hinsichtlich der Korrektur bezüglich der „Dienstpostenübertragung nach Bewährungszeit“ sei anzumerken, dass die Bewährungszeit offensichtlich nicht nur abgeleistet, sondern auch bestanden sein müsse. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf Verwendung im [REDACTED]. Durch den im Jahr 2014 geschlossenen Vergleich habe sich die [REDACTED] nicht für Jahrzehnte derart binden wollen, dass die Klägerin nur noch im [REDACTED] tätig sein werde. Die der Klägerin alternativ angebotene Funktion einer [REDACTED] bei der [REDACTED] lasse sich auch nicht als eine „Hausmeisterstelle“ deklassieren. Die gewählte Formulierung „größere Befreiheit, um ihren Dienst familiengerecht zu gestalten“ sei sprachlich ein geläufiger Ausdruck für ausreichend Handlungsspielraum bzw. größtmögliche Flexibilität.

Am 25.04.2023 hat die Klägerin Klage erhoben und verfolgt ihr Begehren weiter. Sie wiederholt im Wesentlichen ihre Ausführungen aus dem Verwaltungsverfahren, die sie ergänzt und vertieft. Es läge ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG vor. Die Klägerin habe die Bewährungszeit nur wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht bestanden. Fachliche Leistungen seien nicht herangezogen worden. Die Benachteiligung liege darüber hinaus in unterlassenen Arbeitgeberpflichten, insbesondere in der unterlassenen Anrechnung der zuvor geleisteten Führungstätigkeiten. Wäre eine Anrechnung erfolgt, so wäre die Klägerin im [REDACTED] auf den A12-Posten befördert worden. Zudem hätte sie aufgrund ihrer langen Abwesenheit gem. 9.2.2.4 PEK eine Wiedereingliederungsmaßnahme erhalten müssen. Ferner sei sie durch den Wechsel in die [REDACTED] faktisch gezwungen worden, ihre Arbeitszeit auf acht Stunden zu reduzieren. Hätte sie nicht in vollen Schichten arbeiten müssen, so wie in der [REDACTED], so hätte sie weiterhin 15 Stunden arbeiten können. Zudem fühle sie sich durch die Äußerung von [REDACTED], sie solle die Stelle an jemanden mit mehr Wochenstunden zurückgeben, gemobbt. Bezüglich der beabsichtigten Degradierung zur Hausmeisterin bei der [REDACTED] handele es sich ebenfalls um eine Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 3 AGG. Darüber hinaus fühle sie sich durch die Äußerung „mehr Befreiheit“ diskriminiert. Daneben ergebe

sich hilfsweise ein Schadensersatzanspruch aus § 25 BBG wegen Fürsorgepflichtverletzungen des Dienstherrn.

Die Klägerin beantragt,

an sie eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen sowie materiellen Schadensersatz in Höhe von 19.683,23 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie wiederholt die den Beschwerdebescheid tragenden Erwägungen und führt ergänzend aus, der Klägerin sei schon kein materieller Schaden entstanden. Ferner sei keine Benachteiligung festzustellen. Die Klägerin habe nie eine Stellenzusage für den Dienstposten der [REDACTED] erhalten, sondern lediglich für die funktionale Besetzung mit zeitlich begrenzter Dauer. Eine dauerhafte Übertragung komme nur bei Freiwerden und Bewährung in Betracht. Es gebe keinen Anspruch auf einen bestimmten Dienstposten. Auch die Anspruchshaltung der Klägerin, sie sei ein Jahr nach der letzten Beförderung erneut zu befördern gewesen, gehe fehl. Die Behauptung, zwischen der Klägerin und ihrem Dienstvorgesetzten bestünde ein „ungünstiges Verhältnis“ sei fehlerhaft und unsubstantiiert. Die Reduzierung der wöchentlichen Dienstzeit habe jederzeit der Klägerin obliegen. Auch gebe es bei der [REDACTED] keinen Hausmeisterposten. Die Klägerin sei stets amtsangemessen eingesetzt. Auch aus den E-Mails und Formulierungen lasse sich keine Benachteiligung erkennen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Das Gericht konnte über die Klage auf der Grundlage der mündlichen Verhandlung vom 24.04.2026 entscheiden. Dem nach Schluss der mündlichen Verhandlung gestellten Antrag der Klägerin auf Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung gemäß § 104 Abs. 3 Satz 2 VwGO vom 06.05.2026 war nicht nachzugehen. Dabei bedarf die Ablehnung eines Antrags auf Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung keines gesonderten (Vorab-)

Beschlusses; es genügt, wenn die Entscheidung, die mündliche Verhandlung nicht wiederzueröffnen, im Urteil selbst begründet wird (BVerwG, Beschl. v. 25.01.2016 - 2 B 34.14, juris Rn. 29).

Gründe, die eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung gebieten oder das Ermessen des Gerichts insoweit auf Null reduzieren könnten, liegen nicht vor. Insbesondere ist weder eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG, § 108 Abs. 2 VwGO) noch ein entscheidungserheblicher Aufklärungsmangel ersichtlich. Soweit die Klägerin geltend macht, die in der mündlichen Verhandlung geäußerte Rechtsauffassung der Kammer sei für sie überraschend gewesen und weiche von früheren Einschätzungen im Erörterungstermin ab, begründet dies keinen Gehörsverstoß. Zum einen betraf der von der Klägerin angesprochene Erörterungstermin im Schwerpunkt ein anderes gerichtliches Verfahren, nämlich das vollstreckungsrechtliche Verfahren im Zusammenhang mit der Vollstreckung aus dem im Jahr 2014 geschlossenen Vergleich. Zwar wurden im Rahmen dieses Termins auch weitere zwischen den Beteiligten anhängige Streitkomplexe angesprochen. Eine abschließende oder verbindliche rechtliche Bewertung der hier streitgegenständlichen Fragen erfolgte jedoch gerade nicht. Insbesondere durfte die Klägerin aus einzelnen im Rahmen der Erörterung gefallenen vorläufigen Einschätzungen oder Nachfragen des Gerichts nicht ableiten, die Kammer habe sich bereits abschließend auf eine bestimmte rechtliche Würdigung festgelegt. Erörterungstermine dienen allein der Strukturierung und Förderung des Verfahrens sowie der vorläufigen Diskussion tatsächlicher und rechtlicher Gesichtspunkte. Ihnen kommt weder die Funktion einer verbindlichen Rechtsauskunft noch die einer Vorfestlegung des Gerichts zu. Zum anderen entspricht es gerade Sinn und Zweck der mündlichen Verhandlung, dass das Gericht die Sach- und Rechtslage mit den Beteiligten erörtert und hierbei seine vorläufige rechtliche Bewertung offenlegt (§ 104 Abs. 1 VwGO). Dass sich die rechtliche Einschätzung des Gerichts im Laufe eines über mehrere Jahre geführten Verfahrens unter Berücksichtigung des gesamten Akteninhalts, des schriftsätzlichen Vorbringens sowie des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung fortentwickelt oder verändert, ist prozessrechtlich unbedenklich und begründet keine Überraschungsentscheidung. Dies gilt umso mehr, als sich im Verlauf eines länger andauernden Verfahrens auch die Zusammensetzung der Kammer ändern kann oder – wie hier – geändert hat. Eine unzulässige Überraschungsentscheidung liegt nur vor, wenn das Gericht seine Entscheidung auf einen Gesichtspunkt stützt, mit dem ein gewissenhafter und kundiger Prozessbeteiligter auch unter Berücksichtigung des bisherigen Verfahrensverlaufs nicht zu rechnen brauchte. Ein solcher Fall liegt ersichtlich nicht vor. Die maßgeblichen rechtlichen und tatsächlichen Gesichtspunkte waren Gegenstand des gesamten Verfahrens und wurden in der mündlichen Verhandlung

ausführlich erörtert. Soweit die Klägerin geltend macht, die Kammer habe einzelne tatsächliche Aspekte nicht hinreichend berücksichtigt, betrifft dies im Kern die inhaltliche Würdigung des Sachverhalts und nicht die Gewährung rechtlichen Gehörs. Art. 103 Abs. 1 GG vermittelt keinen Anspruch darauf, dass das Gericht der Rechtsauffassung oder Tatsachenwürdigung eines Beteiligten folgt. Ebenso wenig begründet der Umstand, dass die Kammer den Vortrag der Klägerin zu einer behaupteten Diskriminierung oder zu angeblichen Fürsorgepflichtverletzungen rechtlich anders bewertet hat als von der Klägerin gewünscht, einen Wiedereröffnungsgrund. Soweit die Klägerin beanstandet, einzelne von ihr vorgebrachte Gesichtspunkte seien in der mündlichen Verhandlung nicht in der von ihr gewünschten Ausführlichkeit erörtert worden, begründet auch dies weder einen Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör noch einen Wiedereröffnungsgrund. Der Anspruch auf rechtliches Gehör verpflichtet das Gericht, das Vorbringen der Beteiligten zur Kenntnis zu nehmen und in Erwägung zu ziehen. Er vermittelt hingegen keinen Anspruch darauf, dass sämtliche tatsächlichen oder rechtlichen Gesichtspunkte in der mündlichen Verhandlung umfassend im Einzelnen diskutiert oder sämtliche Argumente ausdrücklich beschieden werden. Ebenso wenig besteht ein Anspruch darauf, dass das Gericht seine vorläufige Bewertung zu jedem einzelnen Vorbringen mitteilt oder sämtliche Erwägungen der späteren Entscheidung bereits in der mündlichen Verhandlung vollständig offenlegt. Ein Aufklärungsmangel liegt ebenfalls nicht vor. Die Kammer war insbesondere nicht gehalten, statistische Erhebungen darüber vorzunehmen, wie viele Personen in den vergangenen Jahren eine Bewährungszeit nicht bestanden haben. Auf diese Umstände kam es für die Entscheidung aus Sicht der Kammer nicht an. Maßgeblich war allein, ob die konkrete Bewährungsfeststellung gegenüber der Klägerin rechtlich zu beanstanden war. Die hierzu entscheidungserheblichen Tatsachen waren Gegenstand der Aktenlage sowie der mündlichen Verhandlung. Soweit die Klägerin geltend macht, sie habe aufgrund fehlender Hinweise des Gerichts nicht erkennen können, dass eine Anpassung oder Umstellung ihres Klagebegehrens erforderlich gewesen sei, rechtfertigt auch dies keine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung. Ein gerichtlicher Hinweis nach § 86 Abs. 3 VwGO dient dazu, Überraschungsentscheidungen zu vermeiden und den Beteiligten Gelegenheit zu geben, sachdienlich vorzutragen. Er entbindet die Beteiligten jedoch nicht von der Verantwortung für die eigenständige prozessuale Wahrnehmung ihrer Rechte. Dies gilt insbesondere für anwaltlich vertretene Beteiligte. Die Klägerin war im Termin zur mündlichen Verhandlung anwaltlich vertreten. Aus den im Termin geführten Erörterungen war ersichtlich, welche tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkte die Kammer für entscheidungserheblich hält und hinsichtlich welcher von der Klägerin angesprochenen Gesichtspunkte sie rechtliche Bedenken gegen das Bestehen entsprechender Ansprüche sah. Wenn die Prozessbevollmächtigte der Klägerin hieraus die Notwendigkeit einer Klarstellung, Antragsweiterung oder sonstigen Anpassung des Klagebegehrens ableiten

wollte, hätte sie hierauf noch in der mündlichen Verhandlung prozessual reagieren können, etwa durch Stellung entsprechender Anträge, Beantragung eines Schriftsatznachlasses oder Beantragung einer Vertagung. Von diesen Möglichkeiten hat sie keinen Gebrauch gemacht. Die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung dient nicht dazu, nach Schluss der mündlichen Verhandlung eine geänderte Prozessstrategie zu ermöglichen oder unterlassene prozessuale Erklärungen nachzuholen. Soweit die Klägerin schließlich darauf verweist, eine gesonderte Geltendmachung weiterer Ansprüche könne möglicherweise verjährungsrechtliche Nachteile mit sich bringen, begründet auch dies keinen Wiedereröffnungsgrund. Etwaige Fragen der Verjährung betreffen allein die materielle Rechtslage möglicher weiterer Ansprüche, nicht jedoch die Ordnungsgemäßheit des vorliegenden Verfahrens oder die Gewährung rechtlichen Gehörs. Schließlich ergibt sich ein Anspruch auf Wiedereröffnung auch nicht daraus, dass die Klägerin nach der mündlichen Verhandlung ihr bisheriges Vorbringen ergänzen oder vertiefen möchte. Die mündliche Verhandlung dient gerade dazu, den Beteiligten Gelegenheit zur umfassenden Stellungnahme zu geben. Dass die Klägerin die rechtlichen Hinweise und tatsächlichen Erörterungen der Kammer nachträglich anders bewerten oder ausführlicher kommentieren möchte, begründet keinen Anspruch auf Wiedereröffnung. Die Kammer hat den entscheidungserheblichen Sachverhalt für hinreichend aufgeklärt gehalten. Weitere Ermittlungen drängten sich nicht auf. Gründe für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung lagen daher nicht vor.

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Der Klägerin steht weder ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch ein Schadensersatzanspruch wegen beamtenrechtlicher Fürsorgepflichtverletzung zu.

I. Ein Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 bzw. Abs.2 AGG scheidet besteht nicht.

Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass entgegen § 7 Abs. 1 AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vorliegt. Für Beamtinnen und Beamte gilt das AGG gemäß § 24 AGG unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung.

1. Eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG liegt nicht vor.

Soweit die Klägerin geltend macht, die Bewährungsfeststellung sei von vornherein von der Annahme getragen gewesen, sie sei als Mutter mehrerer Kinder nicht ausreichend flexibel

einsetzbar, und die Bewährungszeit sei deshalb „von Anfang an aussichtslos“ gewesen, findet dieses Vorbringen in den vorliegenden Unterlagen keine Stütze. Der Bewährungsvermerk und die ergänzenden Unterlagen stellen vielmehr ausschließlich auf die im Rahmen der Erprobung gezeigten Leistungen ab.

Insbesondere lässt sich nicht feststellen, dass die Klägerin wegen ihres Geschlechts oder ihrer familiären Situation benachteiligt worden ist. Die Entscheidung über die Nichtbewährung beruht auf konkret festgestellten fachlichen und funktionalen Defiziten bei der Wahrnehmung der Leitungsaufgaben. Hierzu wird auf die Ausführungen der Kammer in dem Verfahren 6 K 985/23 verwiesen.

Im Übrigen stellen weder die Teilzeitbeschäftigung noch die Elternzeit einen Diskriminierungsgrund im Sinne des § 1 AGG dar. § 1 AGG nennt als Diskriminierungsgründe ausschließlich die Rasse, die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität. Die Teilzeitbeschäftigung oder die Inanspruchnahme von Elternzeit ist in dieser Aufzählung nicht enthalten.

2. Auch eine mittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG liegt nicht vor.

Eine solche liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (vgl. EuGH, Urt. v. 08.05.2019 – C-161/18 – „Villar Láz“, Rn. 37). Die Klägerin versucht, eine Benachteiligung wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung in eine geschlechtsbezogene Diskriminierung umzudeuten, da der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblichen Geschlechts sei. Ob eine solche Umdeutung grundsätzlich in Betracht kommt, kann hier jedoch dahinstehen. Denn selbst unter Zugrundelegung dieses Maßstabs fehlt es jedenfalls an einer benachteiligenden Maßnahme im konkreten Einzelfall.

Die Klägerin trägt vor, sie sei durch den Wechsel in eine andere [REDACTED] faktisch gezwungen worden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, und habe unter diesen Bedingungen ihre Leistungsfähigkeit nicht in vollem Umfang zeigen können. Hieraus ergibt sich keine Benachteiligung im Sinne des AGG. Die Entscheidung über den Einsatz der Klägerin im Rahmen der Erprobung beruhte auf organisatorischen und dienstlichen Erwägungen. Der Dienstherr ist grundsätzlich frei, den konkreten Einsatzort und die organisatorische

Einbindung im Rahmen seines Organisationsermessens festzulegen. Ein Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Merkmal ist weder substantiiert dargelegt noch ersichtlich.

Soweit die Klägerin geltend macht, sie habe ihre Arbeitszeit aufgrund der Einsatzbedingungen reduzieren müssen, führt auch dies zu keiner anderen Bewertung. Die Festlegung der individuellen Arbeitszeit liegt grundsätzlich in der Dispositionsbefugnis der Klägerin. Ein rechtlich zurechenbarer Zwang zur Stundenreduzierung ist nicht erkennbar. Dass bestimmte organisatorische Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Teilzeit und Führungsaufgaben erschweren können, begründet keine Benachteiligung im Sinne des AGG, sondern ist Folge der strukturellen Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens.

Die Klägerin rügt weiter, die Bewährungsfeststellung habe sich im Wesentlichen auf ihre teilzeitbedingte Abwesenheit gestützt und die tatsächlich erbrachten Leistungen, insbesondere geleistete Schichten, nicht berücksichtigt. Auch dieses Vorbringen greift nicht durch. Wie in dem Verfahren 6 K 985/23 bereits ausgeführt, beruhen die tragenden Erwägungen der Bewährungsfeststellung auf qualitativen Defiziten bei der Aufgabenwahrnehmung. Die Erwähnung der eingeschränkten Anwesenheit dient lediglich der Einordnung der eingeschränkten Beobachtungsgrundlage, nicht jedoch der Begründung der negativen Bewertung als solcher. Ein Anknüpfen an die Teilzeit als solche ist nicht festzustellen.

Die Klägerin sieht eine Benachteiligung ferner darin, dass ihre früheren Führungstätigkeiten nicht auf die Erprobungszeit angerechnet worden seien. Hierin liegt ebenfalls keine Diskriminierung. Die Entscheidung über eine Anrechnung steht im Ermessen des Dienstherrn und erfolgte aus sachlichen Gründen, insbesondere aufgrund des erheblichen Zeitablaufs und der zwischenzeitlichen Unterbrechungen. Ein Zusammenhang mit einem AGG-Merkmal ist nicht ersichtlich.

Soweit die Klägerin geltend macht, aufgrund ihrer längeren Abwesenheit hätten besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgen müssen, begründet auch dies keinen AGG-Verstoß. Es ist schon nicht ersichtlich, dass etwaige unterlassene Maßnahmen in einem Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal im Sinne des § 1 AGG stehen. Im Übrigen wurde der Klägerin vor Bewährungsbeginn eine Einweisungszeit zugebilligt.

Soweit die Klägerin eine Benachteiligung letztlich darin sieht, dass im Verfügungstext die Formulierung „nach einer Bewährungszeit“ handschriftlich in „nach bestandener Bewährungszeit“ geändert worden ist, vermag auch dieses Vorbringen nicht zu

überzeugen. Die Klägerin verkennt bereits im Ausgangspunkt die Bedeutung der Bewährungszeit im beamtenrechtlichen Kontext. Die Erprobung dient gerade dazu, die Eignung für die angestrebte Funktion zu überprüfen; ihr erfolgreicher Abschluss ist notwendige Voraussetzung für die endgültige Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens. Die bloße Ableistung einer Bewährungszeit ohne positive Bewährungsfeststellung vermag demgegenüber keinerlei Anspruch zu begründen. Vor diesem Hintergrund stellt die beanstandete Änderung keine inhaltliche Verschärfung oder zusätzliche Anforderung dar, sondern lediglich eine sprachliche Klarstellung eines ohnehin geltenden Grundsatzes. Ein verständiger Empfänger konnte der ursprünglichen Formulierung nicht entnehmen, dass bereits die bloße Dauer der Erprobung – unabhängig von deren Ergebnis – zur Übertragung des Dienstpostens führen sollte. Ein derartiges Verständnis wäre mit Sinn und Zweck der Erprobung offensichtlich unvereinbar. Soweit die Klägerin darüber hinaus geltend macht, nur bei ihr sei diese Klarstellung vorgenommen worden, führt auch dies nicht weiter. Selbst wenn dies zutreffen sollte, würde hierin keine Benachteiligung im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG liegen, da es an jeglichem Bezug zu einem in § 1 AGG genannten Merkmal fehlt. Die Klägerin zeigt weder substantiiert auf noch ist sonst ersichtlich, dass die Änderung in irgendeinem Zusammenhang mit ihrem Geschlecht, ihrer Teilzeitbeschäftigung oder ihrer familiären Situation stehen könnte. Die Annahme, aus der bloßen redaktionellen Präzisierung eines rechtlichen Selbstverständnisses könne auf eine diskriminierende Motivation geschlossen werden, entbehrt damit jeder tragfähigen Grundlage.

3. Soweit die Klägerin einzelne Äußerungen ihres Vorgesetzten – insbesondere den Hinweis auf eine „größere Beinfreiheit zur familiengerechten Gestaltung des Dienstes“ oder den Vorschlag eines alternativen Einsatzortes – als diskriminierend oder belästigend bewertet, liegt hierin keine Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG.

Die genannten Äußerungen stehen ersichtlich im Kontext organisatorischer Überlegungen zur Einsatzplanung und enthalten keinen herabwürdigenden oder entwürdigenden Bezug zu einem in § 1 AGG genannten Merkmal. Sie lassen insbesondere nicht erkennen, dass der Klägerin ihre berufliche Eignung wegen ihres Geschlechts oder ihrer familiären Situation abgesprochen worden wäre.

Insbesondere stellt die Äußerung, sie habe in der beabsichtigten Verwendung die „größere Beinfreiheit, ihren Dienst familiengerecht zu gestalten“, keine sexuelle Anspielung dar und begründet auch keine Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG.

Bereits dem objektiven Bedeutungsgehalt der verwendeten Formulierung lässt sich eine solche Konnotation nicht entnehmen. Der Begriff der „Beinfreiheit“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch in einem übertragenen Sinne verwendet und beschreibt regelmäßig einen erweiterten Handlungsspielraum, insbesondere im Sinne größerer Flexibilität oder geringerer organisatorischer Bindung. In dienstlichen Zusammenhängen wird er typischerweise zur Umschreibung von Gestaltungsspielräumen bei der Arbeitsorganisation verwendet.

Vor diesem Hintergrund erschließt sich die beanstandete Äußerung in ihrem Kontext ohne Weiteres als Hinweis auf die Möglichkeit, den Dienst unter den Bedingungen der in Aussicht gestellten Verwendung flexibler und damit auch besser mit familiären Verpflichtungen vereinbar zu gestalten. Dies entspricht einer sachbezogenen Erwägung im Rahmen der Personalplanung und lässt keinen Bezug zu einer sexuellen Dimension erkennen.

Die von der Klägerin vorgenommene Deutung, die Äußerung stelle eine Anspielung darauf dar, sie könne aufgrund der räumlichen Nähe zum Arbeitsplatz ihres Ehemannes diesen während der Dienstzeit aufsuchen, findet weder im Wortlaut noch im situativen Zusammenhang eine tragfähige Grundlage. Es handelt sich hierbei um eine rein subjektive Interpretation, die sich einem objektiven Verständnis der Äußerung nicht erschließt. Maßgeblich ist insoweit ein objektiver Empfängerhorizont. Danach ist entscheidend, wie ein verständiger Dritter die Äußerung in der konkreten Situation verstehen würde. Aus dieser Perspektive ist die Formulierung eindeutig als sachlicher Hinweis auf organisatorische Flexibilität zu verstehen und nicht als sexualisierte oder herabwürdigende Bemerkung.

Auch das Anbieten des Postens einer [REDACTED] bei der [REDACTED] ist aus Sicht der Kammer weder als Diskriminierung noch als Belästigung einzustufen. Es handelt sich um einen amtsangemessenen Dienstposten für eine [REDACTED] der Besoldungsgruppe A 11. Die Aufgaben entsprechen dem Statusamt der Klägerin und stellen keine Degradierung dar. Dass die Klägerin diesen Posten als "Hausmeisterstelle" bezeichnet, ist ihre subjektive Bewertung, die objektiv nicht gerechtfertigt ist. Die Beklagte wollte der Klägerin einen amtsangemessenen Dienstposten zuweisen, der ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entspricht. Eine Diskriminierung liegt hierin nicht.

II. Ein Anspruch der Klägerin auf Schadensersatz wegen Verletzung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht besteht ebenfalls nicht.

Der von der Rechtsprechung entwickelte beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch findet seinen Rechtsgrund im Beamtenverhältnis und begründet einen unmittelbar gegen den Dienstherrn gerichteten Ersatzanspruch für Schäden, die aus einer Verletzung der aus dem Beamtenverhältnis folgenden Pflichten entstehen. Als im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis wurzelndes und insofern "quasi-vertragliches" Institut gewährleistet der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch Sekundärrechtsschutz für Pflichtverletzungen aus dem Beamtenverhältnis, wie dies § 280 Abs. 1 BGB für vertragliche Schuldverhältnisse vorsieht (vgl. BVerwG, Urteil vom 15.6.2018 - BVerwG 2 C 19.17 -, juris Rn. 9 m. w. N.). Der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch war ursprünglich auf Verletzungen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach §§ 78 BBG, 45 BeamtStG bezogen, ist in der Rechtsprechung nachfolgend aber auf andere Pflichtverletzungen ausgedehnt worden (vgl. BVerwG, Urteil vom 15.6.2018 - BVerwG 2 C 19.17 -, juris Rn. 10). Er setzt voraus, dass der Dienstherr oder eines seiner Organe eine ihm gegenüber dem Beamten obliegende Verpflichtung rechtswidrig und schuldhaft verletzt hat, diese Verletzung adäquat kausal einen konkreten Schaden des Beamten verursacht hat und der Beamte es nach dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB nicht schuldhaft unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden (vgl. BVerwG, Urteil vom 17.11.2017 - BVerwG 2 A 3.17 -, juris Rn. 26 m. w. N.).

1. Es fehlt bereits an einer Verletzung der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht.

Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstherrn, die berechtigten Interessen des Beamten in dienstlichen Angelegenheiten zu wahren und ihn vor unzumutbaren Belastungen zu schützen. Sie begründet jedoch keinen Anspruch auf eine bestimmte Verwendung, bestimmte Arbeitsbedingungen oder eine von den dienstlichen Anforderungen losgelöste Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass der Dienstherr diese Pflicht verletzt hat. Soweit die Klägerin ihr Vorbringen auf dieselben Umstände stützt, die sie bereits zur Begründung eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz angeführt hat, gilt nichts anderes. Wie oben ausgeführt, beruhen die maßgeblichen Entscheidungen – insbesondere die Ausgestaltung der Erprobung, der Einsatz in einer bestimmten Dienstgruppe sowie die Feststellung der Nichtbewährung – auf sachlichen und dienstlichen Erwägungen. Sie knüpfen an die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Klägerin an und lassen keine unsachliche oder willkürliche Behandlung erkennen. Insbesondere war der Dienstherr nicht verpflichtet, die organisatorischen Rahmenbedingungen der Erprobung an die individuellen Vorstellungen der Klägerin anzupassen oder ihr eine Verwendung zu ermöglichen, die unabhängig von den tatsächlichen Anforderungen der angestrebten Führungsfunktion eine weitergehende Reduzierung der Arbeitszeit zulässt. Ebenso wenig bestand eine Verpflichtung, frühere

Führungstätigkeiten anzurechnen oder die Erprobungsbedingungen in sonstiger Weise zugunsten der Klägerin zu modifizieren. Auch die von der Klägerin beanstandeten Äußerungen und Maßnahmen des Dienstvorgesetzten lassen – wie bereits dargelegt – keine Verletzung der Fürsorgepflicht erkennen. Sie bewegen sich im Rahmen sachlicher dienstlicher Kommunikation und organisatorischer Entscheidungen.

Soweit die Klägerin geltend macht, sie sei nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit nicht ordnungsgemäß wieder in den Dienst eingegliedert worden, vermag auch dies eine Verletzung der Fürsorgepflicht nicht zu begründen.

Zwar ist zutreffend, dass die Klägerin nach ihrer Rückkehr zunächst im Umfang von vier Stunden täglich im Bereich des [REDACTED] eingesetzt wurde. Hierin liegt jedoch bereits keine für die Klägerin nachteilige oder unangemessene Maßnahme. Vielmehr handelt es sich bei diesem Einsatz um eine amtsangemessene Beschäftigung, die dem typischen Aufgabenbereich einer [REDACTED] entspricht. Ein Anspruch darauf, unmittelbar nach der Rückkehr aus der Elternzeit in einem bestimmten Einsatzbereich oder unter bestimmten organisatorischen Bedingungen verwendet zu werden, besteht nicht. Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, dass der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht im Hinblick auf eine sachgerechte Einarbeitung nicht nachgekommen wäre. Vielmehr ergibt sich aus dem Vorbringen der Beteiligten, dass der Dienstvorgesetzte der Klägerin zunächst nahegelegt hat, sich nach der längeren Abwesenheit weiter in die dienstlichen Abläufe einzuarbeiten, bevor sie eine Führungsfunktion im Rahmen der Erprobung übernimmt. Dies stellt eine sachgerechte und am Interesse der Klägerin orientierte Maßnahme dar. Dass es gleichwohl zur zeitnahen Aufnahme der Erprobung gekommen ist, beruht maßgeblich auf dem eigenen Wunsch der Klägerin, möglichst frühzeitig mit der Bewährungsphase zu beginnen. Unter diesen Umständen kann dem Dienstherrn nicht vorgeworfen werden, er habe eine notwendige Einarbeitung unterlassen oder die Klägerin unzureichend auf die Anforderungen der angestrebten Funktion vorbereitet.

2. Unabhängig davon fehlt es jedenfalls am Nachweis eines kausal entstandenen Schadens.

Die Klägerin macht im Kern geltend, ihr sei ein Vermögensschaden in Form einer entgangenen höherwertigen Besoldung (Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 11 und A 12) entstanden. Ein solcher Schaden setzt voraus, dass sie ohne die behauptete Pflichtverletzung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit in die entsprechende höherwertige Position gelangt wäre. Daran fehlt es. Wie bereits ausgeführt, hat ein Beamter keinen Anspruch auf Beförderung oder auf Übertragung eines bestimmten höherwertigen

Dienstpostens. Vielmehr steht die Entscheidung über eine Beförderung im Rahmen von Art. 33 Abs. 2 GG unter dem Vorbehalt der Bestenauslese und setzt eine entsprechende Auswahlentscheidung voraus. Selbst bei Vorliegen der persönlichen und fachlichen Eignung besteht daher lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Einbeziehung in das Auswahlverfahren, nicht jedoch auf die Beförderung selbst. Vor diesem Hintergrund kann nicht festgestellt werden, dass die Klägerin – selbst bei unterstellter Fehlerhaftigkeit einzelner Maßnahmen – mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit den streitgegenständlichen Dienstposten dauerhaft übertragen erhalten und hierauf aufbauend befördert worden wäre. Die von der Klägerin behauptete Kausalität zwischen dem geltend gemachten Pflichtverstoß und dem behaupteten Vermögensschaden ist daher nicht gegeben.

Soweit die Klägerin darüber hinaus geltend macht, ihr sei ein weiterer Schaden dadurch entstanden, dass sie infolge der behaupteten Diskriminierung gezwungen gewesen sei, ihre Arbeitszeit während der Erprobungsphase zu reduzieren, vermag auch dies einen Schadensersatzanspruch nicht zu begründen. Auch hier fehlt es bereits an der erforderlichen haftungsausfüllenden Kausalität zwischen einer etwaigen Pflichtverletzung und der geltend gemachten Stundenreduzierung.

Die Festlegung der individuellen Arbeitszeit obliegt grundsätzlich der Dispositionsbefugnis der Klägerin. Die Entscheidung, ihre Arbeitszeit während der Erprobungsphase zu verringern, stellt sich daher als eigenverantwortliche Entscheidung dar. Ein rechtlich relevanter Zwang, der diese Entscheidung dem Verantwortungsbereich des Dienstherrn zurechnen ließe, ist weder substantiiert vorgetragen noch ersichtlich. Insbesondere begründet der Umstand, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen der Erprobung – etwa hinsichtlich Einsatzort oder Dienstgestaltung – aus Sicht der Klägerin nur eingeschränkte Flexibilität boten, keinen solchen Zwang. Der Dienstherr ist – wie ausgeführt – nicht verpflichtet, die Anforderungen eines höherwertigen Dienstpostens oder die organisatorische Ausgestaltung der Erprobung an individuelle Präferenzen oder familiäre Bedürfnisse anzupassen. Dass bestimmte Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Teilzeit und Führungsaufgaben erschweren können, ist vielmehr eine Folge der strukturellen Anforderungen der angestrebten Funktion.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 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-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzu legen. 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.

Korrell

Buns

Müller