



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 985/23

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 die Übertragung des Dienstpostens einer [REDACTED] bei der [REDACTED] sowie hilfsweise die Neuentscheidung über ihre Bewährungsfeststellung.

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 und der erfolgreiche Aufstieg in den [REDACTED], nämlich 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 war sie in zunächst als und teilweise im tätig und wurde zum endgültig nach versetzt. Ab dem befand sich die Klägerin im Mutterschutz und anschließend ab dem erneut in Elternzeit. Im nahm sie ihren Dienst als Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit wieder auf. Vom bis zum, vom bis, vom bis sowie vom bis zum 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 „ Bes.Gr. A 10 -12 BBesO“ bei der. 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 der Klägerin mit, dass sie für die ausgeschriebene Funktion berücksichtigt worden sei.

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

Die Bewährungsphase für die 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 den Wechsel der Klägerin von der zu an. Die leitete der.

Mit Schreiben vom 19.05.2022 beantragte die Klägerin bei der die Anrechnung geleisteter Dienstzeiten für die Bewährungszeit. Sie führte in diesem Zusammenhang aus, dass ihr durch den erneuten 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 ihre Stundenanzahl 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 PD Rippe 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 bereit 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [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 25.01.2023 beantragte die Klägerin, die Verfügung vom 30.11.2022 (gemeint 29.11.2022) aufzuheben und ihr den Dienstposten der [REDACTED] zu übertragen. Zu Begründung führt sie im Wesentlichen aus, sie habe die Bewährungszeit erfolgreich absolviert. In formeller Hinsicht sei zunächst festzustellen, dass die Beurteilung entgegen der Vorgaben (§ 50 BLV) lediglich von einer Person – [REDACTED] – erstellt worden. Zudem sei ihr die Beurteilung nicht eröffnet oder mit ihr besprochen worden. In sachlicher Hinsicht gehe die Beurteilung nicht auf die gezeigten Leistungen ein. Er habe vielmehr erklärt, dass die Bewährungszeit von Anfang an aussichtslos gewesen sei. Ihr werde zum Nachteil gereicht, dass sie mehrere Jahre in Elternzeit gewesen sei. Die Beurteilung gehe in keiner Weise auf die Funktionsausschreibung ein. Auch die geleisteten Schichten seien nicht bewertet worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 19.04.2023 wies die [REDACTED] den Widerspruch zurück. Nach dem Personalentwicklungskonzept für [REDACTED] komme die Dienstpostenübertragung nur nach bestandener Bewährungszeit in Betracht. Allein auf den zeitlichen Ablauf von sechs Monaten komme es daher nicht an. Der Vortrag, dass die Bewährungsfeststellung an § 50 BLV zu messen sei, gehe fehl. Es handele sich nicht um eine dienstliche Beurteilung. Zudem habe [REDACTED] seine Erkenntnisse auf die Heranziehung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten – [REDACTED] – gestützt. Die

festgestellten Leistungen hätten in der Bewährungsphase deutlich unterhalb des Niveaus gelegen, welches von der Dienstposteninhaberin einer [REDACTED] erwartet werden müsse.

Am 15.05.2023 hat die Klägerin Klage erhoben und verfolgt ihr Begehren weiter. Sie wiederholt im Wesentlichen ihre Ausführungen aus dem Verwaltungsverfahren, die sie ergänzt und vertieft. Sie habe einen Anspruch auf Übertragung des Dienstpostens der [REDACTED]. Dieser ergebe sich zunächst aus der zwingenden Anrechnung zuvor geleisteter Führungstätigkeiten. Das Personalentwicklungskonzept (PEK) der [REDACTED] sehe unter Punkt [REDACTED] eine Anrechnung von zuvor geleisteter Führungstätigkeit auf die Bewährungszeit vor. Sie sei vor 13 Jahren bereits unter anderem als [REDACTED] tätig gewesen. Sie habe ihren Dienst in Vollzeit verrichtet und verfüge mithin über die erforderliche Erfahrung mit Führungsverantwortung. Die Erprobung sei mithin entbehrlich gewesen. Stattdessen hätte eine Wiedereingliederungsmaßnahme erfolgen müssen. Im Übrigen sei der Klägerin ein Fall bekannt, in dem der Dienstposten ohne vorherige Erprobung übertragen worden sei. Ferner müsse sich der Bewährungsvermerk an den Regelungen der BLV messen lassen. Sie müsse durch zwei Personen erfolgen und müsse anhand der Leistungskriterien erfolgen. Hier erschöpfe sich der Vermerk lediglich in Ausführungen zu der Teilzeitbeschäftigung.

Die Klägerin beantragt,

1. die Verfügung vom 30.11.22 (gemeint 29.11.2022) in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24.04.23 aufzuheben,
2. der Klägerin den Dienstposten der [REDACTED] in der [REDACTED] zu übertragen, hilfsweise über das Bestehen/Nichtbestehen der Bewährungszeit ermessensfehlerfrei zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie tritt der Klage entgegen. Es sei insbesondere nicht ersichtlich, inwiefern die Klärung der etwaigen Anrechenbarkeit auf die bereits abgeschlossene Bewährungszeit förderlich für das vorliegende Klageverfahren sein sollte.

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 – insbesondere die Anforderungen an die Bewährungsfeststellung, die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung, die Frage einer möglichen Fürsorgepflichtverletzung sowie die leistungsbezogenen Erwägungen der Beklagten – waren Gegenstand des gesamten Verfahrens und wurden in der mündlichen Verhandlung ausführlich erörtert. Soweit die Klägerin geltend macht, die Kammer habe einzelne tatsächliche Aspekte – etwa die Anzahl der von ihr geleisteten Schichten, die Rolle ihres unmittelbaren Vorgesetzten oder die Ausgestaltung der Funktionsbeschreibung – 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, zu angeblichen Fürsorgepflichtverletzungen oder zur Erforderlichkeit einer Verlängerung der Erprobungszeit 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, den von der Klägerin benannten Verwaltungsvorgang zur ursprünglichen Auswahlentscheidung beizuziehen oder 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. 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 zulässige Klage ist unbegründet.

I. Soweit sich die Klage zunächst auf Aufhebung der Verfügung vom 30.11.2022 (gemeint 29.11.2022) richtet, hat sie keinen Erfolg. Die angefochtene Verfügung, mit der die Beauftragung als [REDACTED] aufgehoben und die Wiederaufnahme der ursprünglichen Funktion als [REDACTED] angeordnet wurde, ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

1. Rechtsgrundlage der Entscheidung ist das dem Dienstherrn zustehende Organisationsermessen hinsichtlich der Übertragung und Entziehung von Dienstposten. Die Übertragung der Funktion stand vorliegend ausdrücklich unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Bewährung während der Erprobungszeit. Nachdem die Klägerin nach der insoweit maßgeblichen Bewertung diese Bewährung nicht nachgewiesen hat, war der Dienstherr berechtigt, die Funktionsübertragung wieder aufzuheben.

Die zugrunde liegende Feststellung der Nichtbewährung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Zunächst ist die Bewährungsfeststellung nicht an den Maßstäben einer dienstlichen Beurteilung zu messen.

Dienstliche Beurteilungen und Bewährungsfeststellungen verfolgen unterschiedliche Zwecke. Während erstere auf eine umfassende Bewertung der Leistung und Befähigung eines Beamten über einen längeren Zeitraum gerichtet sind, beschränkt sich die Bewährungsfeststellung auf die prognostische Einschätzung, ob der Beamte den Anforderungen eines konkreten höherwertigen Dienstpostens während der Erprobungszeit gerecht wird. Mangels ausdrücklicher normativer Ausgestaltung unterliegt die Bewährungsfeststellung daher nicht den strengen formellen Anforderungen dienstlicher Beurteilungen. Der Dienstherr verfügt insoweit über einen Gestaltungsspielraum (Hess. VGH, Beschl. v. 13.12.2024 – 1 A 669/21.Z, juris Rn. 65). Zwar sieht das Gesetz eine

förmliche Feststellung des Dienstherrn über die Bewährung oder Nichtbewährung des Beamten, dem ein Beförderungsdienstposten übertragen worden ist, nicht ausdrücklich vor. Eine solche anlassbezogene Feststellung ist dem Dienstherrn aber aufgrund seines organisatorischen Ermessens, innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Rahmens das Verfahren zur Feststellung der Eignung des Beamten für höherwertige Aufgaben und für ein höherwertiges Amt im Einzelnen zu bestimmen, auch nicht verwehrt (BVerwG, Urt. v. 25.01.2007 – 2 A 2/06, juris Rn. 10). Es obliegt daher dem Organisationsermessen des Dienstherrn, auf welche Weise er die Feststellung treffen will.

**3.** Der Einwand der Klägerin, die Bewährungsfeststellung sei formell rechtswidrig, weil sie lediglich von einer Person - dem [REDACTED] - erstellt worden sei und ihr die Beurteilung nicht eröffnet oder mit ihr besprochen worden sei, greift nicht durch.

Wie dargelegt handelt es sich bei der Bewährungsfeststellung nicht um eine dienstliche Beurteilung, sondern um eine eigenständige Entscheidung des Dienstherrn, die nicht an die strengen formellen Anforderungen der dienstlichen Beurteilung gebunden ist. Insbesondere besteht keine Verpflichtung, die Bewertung durch mehrere Personen erstellen zu lassen. Zudem war der Inhalt des Bewährungsvermerks der Klägerin durch die Verfügung vom 29.11.2022 bekannt, womit sie Gelegenheit hatte, gegen diese Entscheidung vorzugehen. Eine gesonderte Eröffnung oder Besprechung war rechtlich nicht geboten.

**4.** Die Feststellung der Nichtbewährung ist auch materiell nicht zu beanstanden.

Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle einer Bewährungsfeststellung ist auf die allgemein für Beurteilungsentscheidungen anzuwendende Überprüfung beschränkt, ob der Dienstherr gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, die anzuwendenden Begriffe oder den rechtlichen Rahmen verkannt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, Urt. v. 18.07.2001 - 2 A 5.00, juris, Rn. 20; OVG SH, Beschl. v. 10.02.2025 – 2 MB 6/24, juris Rn. 8).

**a.** Der Bewährungsvermerk vom 22.11.2022 enthält nachvollziehbare und hinreichend konkrete Ausführungen zu den von der Klägerin gezeigten Leistungen. Er stützt sich maßgeblich auf die Einschätzung des unmittelbar vorgesetzten [REDACTED], der aufgrund der täglichen Zusammenarbeit über eine besonders tragfähige Erkenntnisgrundlage verfügt.

Die im Bewährungsvermerk und den beigezogenen Anlagen dokumentierten Defizite der Klägerin sind substantiiert dargelegt. Danach fehlte es nach dem Vermerk von [REDACTED] insbesondere an hinreichenden fachlichen Kenntnissen, an der erforderlichen Distanz zur eigenen früheren Tätigkeit sowie an der Fähigkeit zur Delegation und zur Wahrnehmung der spezifischen Leitungsaufgaben. Zudem wurden Aufgaben nicht in der gebotenen Qualität wahrgenommen und vorbereitende Tätigkeiten, etwa im Bereich von Fortbildungsmaßnahmen, nicht ausreichend erfüllt. Diese Defizite wurden der Klägerin im Rahmen eines Personalgesprächs am 19.06.2022 aufgezeigt. Eine nachhaltige Verbesserung ist in der Folgezeit nicht eingetreten. Vielmehr mussten wesentliche Aufgaben durch andere Beschäftigte übernommen werden, sodass eine eigenständige und messbare Wahrnehmung der Leitungsfunktion durch die Klägerin nicht festzustellen war.

Der Einwand der Klägerin, die Bewertung knüpfe unzulässig an ihre Teilzeitbeschäftigung an und lasse eine hinreichend konkrete Darstellung der beanstandeten Leistungsdefizite vermissen, greift nicht durch. Zwar beschränkt sich der Vermerk von [REDACTED] in seiner zusammenfassenden Darstellung teilweise auf wertende Aussagen, ohne sämtliche Einzel Tatsachen im Detail auszuführen. Dies führt jedoch nicht zur Rechtswidrigkeit der Bewährungsfeststellung. Maßgeblich ist, dass sich der für die Entscheidung verantwortliche Beurteiler die den Vermerk ergänzenden Anlagen ausdrücklich zu eigen gemacht hat. Diese Anlagen sind Bestandteil der Entscheidungsgrundlage und konkretisieren die im Vermerk enthaltenen Bewertungen. Aus ihnen ergeben sich in nachvollziehbarer und hinreichend differenzierter Weise die der Klägerin vorgehaltenen Defizite. Im Einzelnen werden dort insbesondere Mängel hinsichtlich der fachlichen Durchdringung von Sachverhalten, der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben, der Delegationsfähigkeit sowie der Qualität der Aufgabenerledigung benannt und anhand konkreter Beobachtungen erläutert. Damit ist für die Klägerin erkennbar, auf welche tatsächlichen Umstände die negative Bewährungsprognose gestützt wird. Dass die tragenden Erwägungen nicht vollständig im Haupttext des Bewährungsvermerks von [REDACTED] selbst wiedergegeben sind, ist rechtlich unschädlich. Eine Bewährungsfeststellung unterliegt – wie aufgezeigt – keinen formalen Anforderungen, die eine abschließende und in sich vollständige Darstellung sämtlicher Bewertungsgrundlagen in einem einheitlichen Dokument erfordern würden. Es genügt, dass sich die maßgeblichen Erwägungen – wie hier – aus der Gesamtheit der herangezogenen Unterlagen ergeben und dem entscheidenden Vorgesetzten zurechenbar sind. Auch die von [REDACTED] in Bezug genommene Reduzierung der Arbeitszeit begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Die Darstellung dient lediglich der Einordnung der eingeschränkten Beobachtungsgrundlage. Die negative Bewertung stützt sich hingegen auf qualitative Defizite in der Aufgabenwahrnehmung, nicht auf den Umfang der geleisteten Arbeitszeit. Dass eine

reduzierte Präsenz die Leistungswahrnehmung erschweren kann, ist ein tatsächlicher Umstand, der bei der Bewertung berücksichtigt werden darf, ohne dass hierin eine unzulässige Benachteiligung liegt, solange die Bewertung auf den tatsächlich gezeigten Leistungen beruht.

**b.** Die Erprobung war auch nicht deshalb rechtswidrig, weil die Klägerin eine Anrechnung ihrer früheren Führungstätigkeiten hätte beanspruchen können.

Nach Ziffer [REDACTED] des Personalentwicklungskonzepts der [REDACTED] können frühere gleichwertige Führungstätigkeiten auf die Erprobungszeit angerechnet werden. Bereits der Wortlaut („können“) macht deutlich, dass es sich um eine Ermessensregelung handelt, die keinen gebundenen Anspruch begründet. Der Dienstherr hat daher ein Organisationsermessen, ob und in welchem Umfang er frühere Führungstätigkeiten anrechnet. Diese Entscheidung ist gerichtlich nur daraufhin überprüfbar, ob Ermessensfehler vorliegen.

Die Entscheidung, eine Anrechnung nicht vorzunehmen, ist nicht ermessensfehlerhaft. Die von der Klägerin angeführten Tätigkeiten lagen mehr als zehn Jahre zurück und waren zudem durch längere Unterbrechungen, insbesondere durch Elternzeiten, geprägt. Unter diesen Umständen durfte der Dienstherr ohne Weiteres davon ausgehen, dass die damaligen Erfahrungen keine hinreichend verlässliche Grundlage für die Beurteilung der aktuellen Eignung der Klägerin für eine Führungsfunktion darstellen. Gerade vor dem Hintergrund sich wandelnder organisatorischer Anforderungen und fachlicher Rahmenbedingungen ist es nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr auf eine aktuelle Erprobung abstellt. Ermessensfehlerfrei ist die Entscheidung auch insoweit, als die Klägerin selbst eine Anrechnung ihrer früheren Tätigkeiten erst nach Beginn der Erprobungszeit geltend gemacht hat. Der Dienstherr war nicht gehalten, von sich aus eine entsprechende Prüfung vorzunehmen oder die laufende Erprobung nachträglich umzugestalten. Vielmehr durfte er die Entscheidung auf der Grundlage der bestehenden Organisationsplanung treffen und die Erprobung entsprechend durchführen.

Der Umstand, dass über den Antrag auf Anrechnung kein förmlicher Bescheid ergangen ist, führt ebenfalls nicht zur Rechtswidrigkeit der Erprobung. Die Entscheidung über die Anrechnung stellt keinen eigenständigen, von der eigentlichen Personalmaßnahme losgelösten Verwaltungsakt dar, sondern ist Bestandteil der innerdienstlichen Ausgestaltung des Erprobungsverhältnisses. Als solche unterliegt sie grundsätzlich nicht den Anforderungen eines förmlichen Verfahrens. Es genügt, dass die ablehnende Entscheidung – wie hier durch einen internen Vermerk dokumentiert –

nachvollziehbar getroffen worden ist. Unabhängig davon wäre ein etwaiger Verfahrensmangel jedenfalls nicht geeignet, die gesamte Erprobung oder die darauf beruhende Bewährungsfeststellung in Frage zu stellen. Denn die Entscheidung über die Anrechnung betrifft lediglich einen vorbereitenden Aspekt der Erprobung und nicht die eigentliche Leistungsbewertung. Entscheidend ist allein, dass der Klägerin die Möglichkeit eröffnet wurde, sich in der Erprobungszeit unter realen Bedingungen zu bewähren. Dies war vorliegend der Fall.

c. Der Einwand der Klägerin, die Erprobungszeit hätte verlängert werden müssen, greift ebenfalls nicht durch.

Die Entscheidung, ob eine Erprobungszeit verlängert wird, steht – ebenso wie ihre Durchführung und Ausgestaltung – im Organisationsermessen des Dienstherrn. Ein Anspruch des Beamten auf Verlängerung besteht grundsätzlich nicht. Die Verlängerung dient allein dem Zweck, in Zweifelsfällen eine weitergehende Klärung der Eignung zu ermöglichen, wenn die bisherige Erprobung kein hinreichend verlässliches Bild ergeben hat. Ein solcher Fall lag hier nicht vor.

Nach den Feststellungen im Bewährungsvermerk und den hierzu herangezogenen Unterlagen waren bei der Klägerin nicht lediglich punktuelle Unsicherheiten oder entwicklungsfähige Defizite erkennbar, sondern grundlegende und durchgreifende Mängel in der Wahrnehmung der übertragenen Leitungsaufgaben. Diese betrafen insbesondere die fachliche Durchdringung der Aufgaben, die Wahrnehmung der Führungsverantwortung sowie die eigenständige Organisation und Steuerung der Arbeitsabläufe. Die Defizite wurden der Klägerin im Verlauf der Erprobungszeit ausdrücklich aufgezeigt, ohne dass es zu einer nachhaltigen Verbesserung gekommen ist.

Vor diesem Hintergrund bestand aus Sicht des Dienstherrn kein Anlass, von einer noch offenen oder klärungsbedürftigen Eignung auszugehen. Vielmehr durfte er zu der Einschätzung gelangen, dass auch eine Verlängerung der Erprobungszeit nicht zu einem anderen Ergebnis führen würde. Eine solche Prognose ist vom Organisationsermessen gedeckt und rechtlich nicht zu beanstanden.

Der Umstand, dass im Bewährungsvermerk eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Möglichkeit einer Verlängerung nicht erfolgt ist, führt zu keiner anderen Bewertung. Eine Verpflichtung, sämtliche denkbaren Alternativen ausdrücklich zu erörtern, besteht nicht. Es genügt, dass die getroffene Entscheidung – wie hier – auf tragfähigen tatsächlichen Feststellungen beruht und erkennen lässt, dass der Dienstherr von einer fehlenden

Bewährung ausgegangen ist. In einer solchen Konstellation liegt in der Nichtverlängerung regelmäßig eine implizite Ermessensentscheidung, die keiner detaillierten Begründung bedarf.

5. Da sich die Klägerin demnach während der Erprobungszeit nicht bewährt hat, ist die der Funktionsübertragung zugrundeliegende Voraussetzung entfallen. Die Aufhebung der Beauftragung sowie die gleichzeitige Rückübertragung der bisherigen Aufgaben stellen sich daher als konsequente und rechtlich nicht zu beanstandende Ausübung des Organisationsermessens des Dienstherrn dar.

II. Die Verpflichtungsklage auf Übertragung des Dienstpostens der [REDACTED] ist ebenfalls unbegründet, da der Klägerin kein Rechtsanspruch auf Übertragung dieses konkreten Dienstpostens zusteht.

1. Ein Beamter hat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen Rechtsanspruch auf Übertragung eines bestimmten Dienstpostens. Er hat lediglich einen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung, also auf einen Dienstposten, der seinem statusrechtlichen Amt entspricht, und auf ermessensfehlerfreie Auswahl nach den Kriterien der Eignung, Leistung und Befähigung (BVerwG, Beschl. v. 22.10.1991 – 2 B 41/91, juris Rn. 8). Die Verwendung eines Beamten auf einem konkreten Dienstposten unterliegt vielmehr dem Organisationsermessen des Dienstherrn. Dieses umfasst insbesondere die Entscheidung, welche Aufgaben welchem Beamten übertragen werden. Vor diesem Hintergrund scheidet ein unmittelbarer Anspruch auf Übertragung der begehrten [REDACTED]funktion bereits dem Grunde nach aus.

2. Auch aus der Funktionsstellenzusage vom 19.11.2020 kann die Klägerin keinen Anspruch auf Übertragung des Dienstpostens herleiten.

Die Ausschreibung enthielt ausdrücklich den Hinweis, dass die Besetzung des Dienstpostens zunächst durch Funktionsübertragung erfolge und bei Bewährung sowie Freiwerden des Dienstpostens eine endgültige Dienstpostenübertragung beabsichtigt sei. Damit wurde die Dienstpostenübertragung ausdrücklich unter die Bedingung einer bestandenen Bewährungszeit gestellt. Die Klägerin hat diese Bedingung nicht erfüllt, wie die Bewährungsfeststellung vom 22.11.2022 ergibt. Die Funktionsstellenzusage ist daher keine Zusicherung im Sinne des § 38 VwVfG, sondern eine bloße Absichtserklärung, die durch die Nichtbewährung hinfällig geworden ist.

Die Klägerin verkennt damit, dass die Übertragung des Dienstpostens von vornherein unter dem Vorbehalt einer erfolgreichen Bewährung stand und ihr lediglich die Möglichkeit eröffnet werden sollte, ihre Eignung im Rahmen der Erprobung unter Beweis zu stellen.

III. Der hilfsweise Antrag auf ermessensfehlerfreie Neubescheidung über das Bestehen/Nichtbestehen der Bewährungszeit ist ebenfalls unbegründet, da die Bewährungs(nicht)feststellung nicht rechtswidrig ist.

Wie bereits unter I. ausgeführt, ist die Bewährungsfeststellung vom 22.11.2022 sowohl formell als auch materiell nicht zu beanstanden. Die Feststellung basiert auf einer umfassenden Bewertung der von der Klägerin gezeigten Leistungen während der Bewährungszeit. Die in den Anlagen zum Bewährungsvermerk aufgeführten Kritikpunkte sind substantiiert und nachvollziehbar. Es liegen insgesamt keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Bewertung auf sachfremden Erwägungen beruht, insbesondere nicht auf der Tatsache, dass die Klägerin mehrere Jahre in Elternzeit war. Die Kritikpunkte beziehen sich ausschließlich auf die fachliche Leistungsfähigkeit der Klägerin, nicht auf ihre familiäre Situation.

IV. 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-/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 berechnete Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Korrell

Buns

Müller