



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 2897/24

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragstellerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern,
vertreten durch den Präsidenten der Bundespolizeidirektion Hannover,
Möckernstraße 30, 30163 Hannover, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsgegnerin –

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die
Vorsitzende RichterIn am Verwaltungsgericht Korrell, die RichterIn am Verwaltungsgericht
Buns und den Richter Dr. Danne und am 7. Februar 2025 beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin.

Der Streitwert wird auf 5.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin möchte mit ihrem Eilantrag die Aufhebung der Umsetzung vom [REDACTED] dienst der Bundespolizeiinspektion [REDACTED] zum [REDACTED] dienst derselben bzw. ihre Rückumsetzung in den [REDACTED] dienst erreichen.

Ab dem [REDACTED] wurde die Antragstellerin, eine Polizeihauptkommissarin der Besoldungsgruppe A 11, im Ermittlungsdienst der Bundespolizei eingesetzt. Die Tätigkeit ist nach Besoldungsgruppe A 9g-11 gebündelt bewertet. Dem Einsatz war ein Vergleich aus dem Jahr [REDACTED] vorangegangen, in welchem sich die Antragsgegnerin verpflichtet hatte, der Antragstellerin eine amtsangemessene Tätigkeit im [REDACTED] dienst der Bundespolizei [REDACTED] zur Verfügung zu stellen. Eine Ermächtigung zum Umgang mit Verschlusssachen erhielt die Antragstellerin am [REDACTED].

Zu Beginn ihrer Tätigkeit im [REDACTED] dienst wurde die Antragstellerin durch [REDACTED] und [REDACTED] eingewiesen. Nachfolgend erfolgten durch die Teamleiterin [REDACTED] verschiedene Gespräche, um fachliche Unterstützung anzubieten, zuletzt am [REDACTED].2024. Am [REDACTED].2024 fand sodann ein weiteres Personalgespräch mit der Antragstellerin statt, nachdem der Leiter [REDACTED] dienst in einem Bericht vom [REDACTED] 2024 zu dem Ergebnis gekommen war, dass eine weitere Verwendung der Antragstellerin als [REDACTED] nicht angezeigt sei. Der Inspektionsleiter beanstandete in dem Personalgespräch die von der Antragstellerin bearbeiteten Fallzahlen. Im Anschluss hieran eröffnete der Inspektionsleiter gegenüber der Antragstellerin, er sehe vor, diese ab dem [REDACTED] 2024 am [REDACTED] als [REDACTED] einsetzen zu lassen.

Mit Verfügung vom [REDACTED].2024 wurde der Antragstellerin die vorgenannte Personalmaßnahme schriftlich mitgeteilt.

Gegen diese Verfügung der Antragsgegnerin hat die Antragstellerin am [REDACTED].2024 ihr Eilrechtsschutzgesuch anhängig gemacht. Mit Schreiben vom [REDACTED].2024 hat die Antragstellerin das entsprechende behördliche Widerspruchsverfahren eingeleitet.

Die Antragstellerin meint, sie sei in rechtswidriger Weise aus dem [REDACTED] dienst entfernt worden. Die Personalmaßnahme stelle eine Umsetzung dar, welche auf sachfremden Erwägungen gründe und damit ermessensfehlgebräuchlich erfolgt sei. Ihre Arbeitsgeschwindigkeit werde als Vorwand genutzt, um eine Umsetzung des Vergleichs aus dem Jahr [REDACTED] im Nachgang zunichtezumachen. Obgleich sie zur Vorbereitung auf den Ermittlungsdienst nicht geschult oder sonst eingearbeitet worden sei, habe sie ihre

Dienstplichten sorgfältig ausgeführt. Ihre Arbeitsgeschwindigkeit stehe im Zusammenhang mit der erst [REDACTED] 2024 erfolgten Freigabe zum Umgang mit Verschlussachen [REDACTED]. Ein Vergleich mit anderen Beamten dürfe daher erst zum vorgenannten Stichtag erfolgen, zumal eine mehrmonatige Einarbeitungsphase zu berücksichtigen sei. Ohnehin habe eine Zielvereinbarung mit ihrem Dienstherrn nicht bestanden. Es sei auch nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass sie, die Antragstellerin, [REDACTED] sorgeberechtigte Mutter sei und eines ihrer Kinder eine Schwerbehinderung aufweise. Sie habe sich im Ermittlungsdienst weiterentwickeln und ihre wöchentliche Arbeitszeit von 15 auf 22 Stunden erhöhen können. Dies, da der Ermittlungsdienst größere Flexibilität mit sich bringe, ein mobiles Arbeiten ermögliche und nicht einen täglichen Zeitverlust durch Anlegen der Dienstkleidung sowie Anfahrt zum [REDACTED] mit sich bringe. Dies stehe nun auf dem Spiel. Ferner sei der Personalrat an der streitgegenständlichen Verfügung nicht beteiligt worden. Darüber hinaus sei eine Anhörung, welche entsprechend § 28 Abs. 1 VwVfG erforderlich gewesen wäre, unterblieben. Schließlich stelle der Vergleich aus [REDACTED] eine Zusicherung dar, auf welche die Vorschrift des § 38 VwVfG wenigstens entsprechend Anwendung finde.

Die Antragstellerin beantragt,

1. die Antragstellerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, der Antragstellerin weiterhin eine angemessene Tätigkeit im [REDACTED] dienst der Bundespolizei [REDACTED] zur Verfügung zu stellen;
2. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Umsetzung rückgängig zu machen, bzw. nicht zu vollziehen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Die Antragsgegnerin behauptet, es sei nicht zielführend gewesen, der Antragstellerin ohne Erkenntnisse über den konkreten Schulungsbedarf Lehrgänge anzudienen, zumal dies vor Tätigkeitsaufnahme im [REDACTED] dienst nicht üblich sei. Gleichwohl sei die Antragstellerin wegen entsprechenden Förderungsbedarfs durch einen Kollegen an drei Tagen geschult worden. Der Zugriff auf [REDACTED] des [REDACTED] dienstes sei für eine Tätigkeit im [REDACTED] dienst nicht essentiell. Der Einsatz im [REDACTED] dienst führe lediglich zu geringfügigen Änderungen der Dienstausbung. Sie könne weiterhin eigenmächtig über ihre Dienstzeiten bestimmen und sich hierbei auf den Tagesdienst beschränken. Sie könne im [REDACTED] dienst lediglich kein mobiles Arbeiten mehr vornehmen, worauf sie

ohnehin keinen Anspruch habe. Die streitgegenständliche Verfügung stelle mangels Veränderung des konkret-funktionellen Amtes bereits keine Umsetzung dar. Gleichwohl habe in der mangelnden beamtenrechtlichen Eignung, Leistung und Befähigung der Antragstellerin ein dienstlicher Grund für eine Umsetzung vorgelegen. Die Antragstellerin habe zu keinem Zeitpunkt innerhalb eines halben Jahres die notwendigen Minimalleistungen der entsprechenden Tätigkeit erbracht. Konkret habe sie im Vergleich zu einer Durchschnittsbeamtin mehr als die doppelte Zeit zur Vorgangserfassung benötigt. Schließlich habe es mangels Dienstortswechsels keiner Beteiligung des Personalrates bedurft. Gleichwohl seien der örtliche Personalrat wie auch die Gleichstellungsbeauftragte von der geplanten Maßnahme informiert worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Beteiligten zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze der Beteiligten sowie auf die beigezogenen Verwaltungsakten der Antragsgegnerin verwiesen.

II.

Der Antrag ist im Hinblick darauf, dass dem Widerspruch vom ■■■■■.2024 gegen die Umsetzung oder umsetzungsgleiche Maßnahme keine aufschiebende Wirkung zukommt, rechtsschutz- und zulässigkeitskonform dahin auszulegen, dass die Antragstellerin die vorläufige Rückübertragung des Aufgabenbereichs im Ermittlungsdienst begehrt.

Der so verstandene Antrag hat keinen Erfolg. Er ist zulässig aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig.

Der Antrag auf Erlass einer Regulationsanordnung ist nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO statthaft.

Das Antragsbegehren ist darauf gerichtet, den Einsatz der Antragstellerin im ■■■■■ ■■■■■dienst einstweilen rückgängig zu machen. Sie begehrt in der Hauptsache, die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihr eine amtsangemessene Tätigkeit im ■■■■■dienst bei der Bundespolizeiinspektion ■■■■■ zur Verfügung zu stellen sowie die funktionelle Aufgabenübertragung vom ■■■■■.2024 als ■■■■■beamtin rückgängig zu machen. Gegen eine Aufgabenübertragung selbst in Form einer Umsetzung eines Beamten kann mangels Vorliegens eines Verwaltungsakts keine Anfechtungsklage, sondern eine allgemeine Leistungsklage erhoben werden, die darauf gerichtet ist, die Umsetzung rückgängig zu machen und den Beamten amtsgemäß, d. h. entsprechend seinem Amt im statusrechtlichen und abstrakt-funktionellen Sinn zu beschäftigen.

Bei der streitgegenständlichen Verfügung der Antragsgegnerin handelt es sich unabhängig von der Bezeichnung „Beauftragung“ durch die Antragsgegnerin um eine beamtenrechtliche Umsetzung, nämlich die das Amt im statusrechtlichen Sinne unberührt lassende Übertragung eines konkreten Dienstpostens. Eine solche stellt mangels Außenwirkung keinen Verwaltungsakt dar. Sie ist zu der Vielzahl der im Einzelnen nicht normativ erfassten Maßnahmen zu rechnen, die zur Erhaltung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung unerlässlich sind. Sie gehört ihrem objektiven Sinngehalt nach zu den Anordnungen, die die dienstliche Verrichtung eines Beamten betreffen und sich in ihren Auswirkungen auf die organisatorische Einheit beschränken, der der Beamte angehört (vgl. BVerwG, Urt. v. 22.05.1980 – 2 C 30/78 –, juris Rn. 16). Der Umstand, dass der Gesetzgeber die Voraussetzungen einer Umsetzung - anders als eine Versetzung - nicht ebenfalls geregelt hat, spricht zumindest dafür, dass auch er die Umsetzung als innerorganisatorische, die Individualsphäre des Beamten nicht notwendigerweise berührende Maßnahme wertet, und zwar unabhängig davon, ob sie im Einzelfall tatsächlich Rechte des betroffenen Beamten beeinträchtigt, etwa durch Nichtbeachtung einer Zusage oder durch Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn oder durch den Entzug von "Leitungsfunktionen" (vgl. BVerwG, ebenda, Rn. 18).

2. Der Antrag ist unbegründet.

Nach § 123 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO ergeht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis, wenn dies zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Der geltend gemachte Anspruch, der sogenannte Anordnungsanspruch, und die Dringlichkeit einer vorläufigen Entscheidung, der sogenannte Anordnungsgrund, sind glaubhaft zu machen.

a) Der von der Antragstellerin begehrten Regelung fehlt bereits die erforderliche Dringlichkeit, mithin ein Anordnungsgrund.

Soll – wie hier – die Umsetzung einer Beamtin auf einen anderen Dienstposten durch eine einstweilige Anordnung vorläufig abgewehrt oder rückgängig gemacht werden, so ist ein Anordnungsgrund für eine solche Regelung nur im (besonderen) Einzelfall gegeben. Grundsätzlich können Betroffene insoweit auf den Rechtsschutz im Hauptsacheverfahren verwiesen werden, weil sie in der Zwischenzeit keinen endgültigen Rechtsnachteil erleiden. Denn eine Umsetzung kann im Grundsatz jederzeit wieder rückgängig gemacht werden. Ein Anordnungsgrund besteht deswegen in Fällen solcher Art nur, wenn der Beamtin anderenfalls bis zur Entscheidung in der Hauptsache unwiederbringliche, nicht mehr

rückgängig zu machende Rechtsverluste oder sonstige schwere und unzumutbare, anders nicht abwendbare Nachteile entstünden (OVG NRW, Beschl. v. 21.01.2019 – 1 B 631/18, juris Rn. 8).

Solche besonderen Umstände, die es als unzumutbar erscheinen lassen, die Antragstellerin zur Durchsetzung ihres Anspruchs auf das Hauptsacheverfahren zu verweisen, sind vorliegend nicht gegeben. Die Antragstellerin hat keine Gründe vorgetragen, warum ihr ein Abwarten der Hauptsache unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit folgt nicht aus dem Umstand, dass ihr im Gegensatz zur Tätigkeit im [REDACTED]dienst im [REDACTED]dienst nicht die Möglichkeit der Arbeit aus dem Homeoffice an einem Arbeitstag in der Woche ermöglicht werden kann. Die Antragsgegnerin hat zudem vorgetragen, dass sie es ihr zugesteht den [REDACTED] [REDACTED]dienst abweichend vom regelmäßigen Dienstplan im Tagesdienst statt im Schichtdienst zu verrichten.

Der Antragstellerin kann auch sonst zugemutet werden, den Ausgang eines Hauptsacheverfahrens abzuwarten. Denn eine im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes gebotene, aber auch ausreichende summarische Prüfung der Sach- und Rechtslage ergibt nicht, dass die Umsetzung der Antragstellerin offensichtlich rechtswidrig, insbesondere willkürlich gewesen wäre, wie aus den nachstehenden Ausführungen folgt.

b) Die Antragstellerin hat auch einen Anordnungsanspruch nicht glaubhaft gemacht. Insoweit dürfte sich die Umsetzungsverfügung im Hauptsacheverfahren vielmehr als formell (aa) und materiell (bb) rechtmäßig erweisen.

aa) Die streitgegenständliche Verfügung erging formell rechtmäßig. Insbesondere stoßen die von der Antragstellerin gerügten Verfahrensmängel nicht auf Bedenken.

Eine Personalratsbeteiligung war nicht notwendig. Nach § 78 Abs. 1 Nr. 6 BPersVG hat der Personalrat bei der Umsetzung mitzubestimmen, wenn (kumulativ) diese für mehr als drei Monate vorgesehen ist, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist und der neue Dienstort sich außerhalb des Einzugsgebiets im Sinne des Umzugskostenrechts befindet. Vorliegend fehlt es schon an dem Merkmal des Dienstortwechsels, da die Dienstpflicht der Antragstellerin nach wie vor den [REDACTED] betrifft.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 1 b) BGleG vorgesehen vor Entscheidungen über die Umsetzung von Beschäftigten für mehr als drei Monate. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen und unter Zeugenbeweis gestellt, dass die

Gleichstellungsbeauftragte von der bevorstehenden Maßnahme informiert wurde. Dem ist die Antragstellerin nicht substantiiert entgegengetreten.

Ein Anhörungsmangel dürfte nicht vorliegen. Obgleich die beamtenrechtliche Umsetzung keinen Verwaltungsakt darstellt, muss dem Beamten entsprechend § 28 Abs. 1 VwVfG die Möglichkeit gegeben werden, Gründe gegen seine Umsetzung vorzutragen. Der Dienstherr ist wiederum verpflichtet, diese Umstände bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen. Nach diesem Maßstab spricht bereits einiges dafür, dass ein Anhörungsmangel nicht anzunehmen ist, weil die Antragstellerin Gelegenheit hatte, im Personalgespräch vom ■■■■■.2024 zu der beabsichtigten Änderung der Aufgaben Stellung zu nehmen.

Jedenfalls wäre ein Anhörungsmangel nach § 45 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 2 VwVfG geheilt. Danach kann eine unterlassene Anhörung bis zum Abschluss der letzten Tatsacheninstanz eines verwaltungsgerichtlichen Verfahrens – also sowohl im Widerspruchsverfahren als auch bis zum gerichtlichen Berufungsverfahren – nachgeholt werden. Allerdings gilt dies grundsätzlich nicht für das gerichtliche Eilverfahren, wenn ein Widerspruchsbescheid – wie hier – noch nicht erlassen wurde (OVG Bremen, Beschl. v. 14.07.2022 – 2 B 79/22 -, juris Rn. 35 m.w.N.). Ausnahmsweise ist eine Heilung jedoch auch dann anzunehmen, wenn die Behörde im gerichtlichen Eilverfahren über die Verteidigung ihrer Maßnahme hinaus auf das Vorbringen des Antragstellers im Einzelnen eingeht (OVG Bremen, Beschl. v. 05.11.1993 – 1 (G) T 2/93 – NVWZ 1994, 189, 191).

Diese Ausnahmenvoraussetzung ist vorliegend gegeben. Die Antragsgegnerin ist im gerichtlichen Eilverfahren inhaltlich auf die von der Antragstellerin vorgebrachten Argumente im Hinblick auf die Wegsetzung und im Hinblick auf den Einsatz im Kontroll- und Streifendienst im Einzelnen Punkt für Punkt eingegangen. Dies kann als gleichwertig mit einer Anhörung betrachtet werden.

bb) Die Maßnahme erging auch materiell rechtmäßig.

Gegen die Entziehung von dienstlichen Aufgaben, des funktionellen Amtes im konkreten Sinne, ist der Beamte in erheblich geringerem Maße als gegen die Entziehung des Amtes im statusrechtlichen Sinne (etwa durch gesetzmäßige Beendigung des Beamtenverhältnisses) und auch des funktionellen Amtes im abstrakten Sinne (unter anderem durch Versetzung) rechtlich geschützt. Er hat zwar Anspruch auf Übertragung eines seinem Amt im statusrechtlichen Sinne entsprechenden funktionellen Amtes, eines "amtsgemäßen Aufgabenbereiches". Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gemäß Art 33 Abs. 5 GG gehört jedoch kein Recht des Beamten auf

unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Der Beamte muss vielmehr eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereiches nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen (BVerfGE 8, 332 (344ff); 43, 242 (282); 47, 327 (411); Beschl. v. 07.11.1979 - 2 BvR 513, 558/74 - (NJW 1980, 1327); BVerwG, Urt. v. 13.08.1968 - BVerwG 2 C 63.65 - (Buchholz 232 § 26 BBG Nr. 10), v. 03.03.1975 - BVerwG 6 C 17.72 -; Beschl. v. 12.11.1973 - BVerwG 6 B 27.73 - (Buchholz 237.7 § 28 LBG NW Nr 5) und vom 26.06.1975 - BVerwG 6 B 4.75). Entspricht der Aufgabenbereich des neuen Dienstpostens des Beamten dem abstrakten Aufgabenbereich seines statusrechtlichen Amtes, so ist es danach grundsätzlich unerheblich, ob der bisherige und der neue Dienstposten gleichartig sind, etwa ob der neue Dienstposten - ebenso wie der bisherige - mit Vorgesetztenfunktionen und der gleichen Mitarbeiterzahl verbunden ist. Sind bei einer derartigen Umsetzung - die in einem Wechsel des am Amt im statusrechtlichen und im abstrakt funktionellen Sinne ausgerichteten Dienstpostens besteht - sonstige einschlägige Rechtsvorschriften, etwa des Personalvertretungsrechts und des Schwerbehindertenrechts beachtet worden, so kann deren Rechtmäßigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur auf Ermessensfehler überprüft werden (vgl. u.a. Urteile v. 07.03.1968 - BVerwG 2 C 11.64 - (aaO), v. 29.05.1973 - BVerwG 2 C 5.73 - (aaO), vom 03.03.1975 - BVerwG 6 C 17.72 - (aaO); Beschl. v. 26.06.1975 - BVerwG 6 B 4.75 - (aaO)).

Bei dieser Ermessensausübung sind dem Dienstherrn grundsätzlich sehr weite Grenzen gesetzt. Selbst der Verlust der Chance, auf einem höher bewerteten Dienstposten befördert zu werden, schränkt sein Ermessen, den entsprechenden Stelleninhaber umzusetzen, ebenso wenig ein wie das Ermessen, den Stelleninhaber zu versetzen. Auch die Einbuße an einem mit dem bisherigen Dienstposten tatsächlich oder vermeintlich verbundenen besonderen gesellschaftlichen Ansehen ist grundsätzlich unbeachtlich. Die Ermessensentscheidung kann bei einer Umsetzung deshalb im allgemeinen nur darauf überprüft werden, ob sie durch einen Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt ist (BVerwG, Urt. v. 28.2.2008 – 2 A 1.07 – NVwZ-RR 2008). Da der Beamte im Interesse einer an den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten effektiven Verwaltung nicht nur für einen bestimmten Dienstposten, sondern im Hinblick auf die erforderliche vielseitige Verwendbarkeit, Austauschbarkeit und Mobilität für den gesamten Aufgabenbereich seiner Laufbahn ausgebildet wird, ist die Übertragung eines Dienstpostens von vornherein mit der Möglichkeit der Umsetzung belastet (vgl. BVerwG, Urt. v. 22.05.1980 – 2 C 30/78 –, juris Rn. 24 ff. m.w.N.). Bei einer Klage, mit der die Übertragung eines bestimmten Dienstpostens im Rahmen der Umsetzung erstrebt wird, ist ebenfalls nur eine Willkürkontrolle im Rahmen der Ermessensentscheidung vorzunehmen (BVerwG, Urt. v. 19.11.2015 – 2 A 6/13 – BVerwGE 153, 246, juris Rn. 25 f.).

Hiernach hat die Antragstellerin voraussichtlich weder einen Anspruch auf Rückumsetzung oder Rückübertragung ihrer vormaligen Aufgaben im Ermittlungsdienst, noch ist die Wegsetzung aus dem Ermittlungsdienst rechtswidrig.

Nach dem vorstehend dargestellten Maßstab stellt die streitgegenständliche Maßnahme keine amtsunangemessene Beschäftigung dar. Der Einsatz im [REDACTED] dienst der Bundespolizeidirektion [REDACTED] ist nach der Besoldungsgruppe A 9g-11 gebündelt bewertet und entspricht dem Statusamt der Antragstellerin als Polizeihauptkommissarin (Besoldungsgruppe A 11).

Die Maßnahme ist auch nicht willkürlich. Die Antragsgegnerin hat einen sachlichen – weil dienstlichen – Grund für die Maßnahme angeführt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist ein dienstlicher Grund gegeben, wenn die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung in der Verwaltung unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit die Zuweisung eines anderen Dienstpostens erfordert. Hierfür genügt jeder sachliche organisations- oder personalwirtschaftliche Grund, wobei der Begriff weit auszulegen ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 19.11.2015 – 2 A 6/13 –). Dies nicht zuletzt, da es dem Interesse des Dienstherrn und mithin dem der Allgemeinheit entspricht, eine möglichst optimale Aufgabenerfüllung und Stellenbesetzung in den Vordergrund zu stellen und das Verwaltungshandeln der Behörde effektiv zu gewährleisten.

Die Antragsgegnerin konnte ausführen, die streitgegenständliche Maßnahme an einen dienstlichen Grund angeknüpft zu haben. Danach hat die Antragstellerin über einen Zeitraum von sechs Monaten, d.h. für die gesamte Dauer ihres Einsatzes als [REDACTED] beamtin, im Vergleich zu einer Durchschnittsbeamtin nicht einmal die Hälfte an Fallzahlen bearbeitet. So ergibt sich etwa aus dem Bericht des Leiters des Ermittlungsdienstes vom [REDACTED] 2024, dass die Antragstellerin auch nach einem halben Jahr im Ermittlungsdienst mehr als sieben Stunden für einen Bearbeitungsvorgang benötige, der üblicherweise in einem Zeitraum von zwei bis drei Stunden zu erledigen sei.

Dass die Arbeitsgeschwindigkeit der Antragstellerin mit einer zunächst nicht erfolgten Ermächtigung zum Umgang mit Verschlusssachen [REDACTED] im Zusammenhang steht, hat die Antragstellerin nicht glaubhaft machen können. Dass die Antragstellerin nach entsprechend erfolgter Ermächtigung am 02.08.2024 ihre Fallzahlen steigern konnte, ist ebenfalls weder ersichtlich noch vorgetragen.

Ebenso wenig hat die Antragstellerin glaubhaft gemacht, die Antragsgegnerin habe ihr im Vorfeld des Ermittlungsdienstantritts die Teilnahme an einschlägigen Schulungen verwehrt. Weder hat sie sich zur sonst üblichen Behördenpraxis eingelassen noch hat sie benannt, welche Weiterbildungen ihr konkret vorenthalten worden seien.

Entgegen der Auffassung der Antragstellerin stünde eine fehlende Zielvereinbarung mit Blick auf die zu bearbeitenden Fälle der rechtmäßigen Annahme des Antragsgegners, dass ein dienstlicher Grund für die Maßnahme der Antragstellerin vorgelegen habe, nicht entgegen. Die Zulässigkeit des konkreten Einsatzes eines Beamten knüpft an das Gebot der effektiven Verwaltungsaufgabenerfüllung an. Eine Tätigkeitsübertragung aus personalwirtschaftlichen Gründen stellt auch gerade keine Sanktion dar. Anknüpfungspunkt ist vielmehr der dienstliche Belang effektiver Verwaltung, welcher hoch zu gewichten ist. Schließlich ist auch darauf abzustellen, dass der Antragstellerin spätestens am ■■■■■.2024, d.h. etwa zwei Monate vor Erlass der streitgegenständlichen Verfügung durch die Antragsgegnerin eröffnet wurde, dass man ihre Fallzahlen beanstande.

Die Aufgabenübertragung im ■■■■■ dienst ist auch nicht im Übrigen willkürlich. Sie berücksichtigt auch in angemessener Weise die privaten Belange der Antragstellerin wegen familiärer Belastungen. Anders als üblich, wird ihr ermöglicht, den ■■■■■ dienst nicht im Schicht- sondern im Tagesdienst wahrzunehmen. Einen Anspruch auf mobiles Arbeiten hat sie dagegen nicht. Darüber hinaus hat die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht, dass sie infolge der Maßnahme insoweit einen unangemessenen Nachteil mit Blick auf ihre Dienstausübung erleiden müsste.

Der von ihr geltend gemachte Umstand, nunmehr häufiger Dienstkleidung anlegen und zum ■■■■■ anreisen zu müssen und hierdurch weniger Wochenarbeitsstunden leisten zu können, ändert nichts an dieser Bewertung. Dies betrifft ebenso die Risikosphäre der Antragstellerin, wie die von ihr aufgrund der Kinderbetreuung für erforderlich gehaltene Reduzierung ihrer Arbeitszeit.

Schließlich ergibt sich mit Blick auf den streitgegenständlichen Vergleich aus dem ■■■■■ kein Ermessensfehler. Der weite Ermessensspielraum der Antragsgegnerin war durch den Vergleich nicht eingengt.

Vorliegend verpflichtete sich die Antragsgegnerin im Jahre ■■■■■ vergleichsweise, der Antragstellerin eine amtsangemessene Tätigkeit im Ermittlungsdienst der Bundespolizei

Bremen zur Verfügung zu stellen. Gegenstand des Vergleichs war die Vornahme einer innerdienstlichen Weisung. Mit Dienstaufnahme im Ermittlungsdienst der Bundespolizei Bremen am ■■■■■ 2024 ist hinsichtlich des Vergleichs indes Erfüllungswirkung eingetreten. Anders als von der Antragstellerin geltend gemacht, erfolgte die Erfüllung des Vergleichs nicht für die Dauer einer juristischen Sekunde, sondern vielmehr für die Dauer mehrerer Monate. Dabei liegt auf der Hand, dass eine Behörde, die dem Allgemeinwohlbelang effektiver Verwaltung verpflichtet ist, auf personalwirtschaftliche Fehlentscheidungen reagieren können muss.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2, 52 Abs. 2 GKG; wegen der Vorwegnahme der Hauptsache war eine Reduzierung des Streitverfahrens im Eilverfahren nicht geboten.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist - abgesehen von der Streitwertfestsetzung - die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beschlusses bei dem

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

einulegen und innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Beschlusses zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

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

Gegen die Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 Euro übersteigt oder das Verwaltungsgericht die Beschwerde zugelassen hat. Die Beschwerde ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem

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

einulegen.

Korrell

Buns

Dr. Danne