

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 17.9.2015

Internet

<http://www.verwaltungsgericht.bremen.de>

Verwaltungsgericht Bremen:

Umsetzung nach Meldung eines Korruptionsverdachts rechtswidrig

Das Verwaltungsgericht Bremen hat die Umsetzung einer Mitarbeiterin nach Meldung eines Korruptionsverdachts für rechtswidrig befunden und die Stadt Bremerhaven verurteilt, die Mitarbeiterin wieder auf ihrem alten Arbeitsplatz zu beschäftigen (Urteil vom 8. September 2015 – 6 K 1003/14).

In dem Verfahren war die Klägerin, eine Abteilungsleiterin der Stadt Bremerhaven, im November 2013 von ihren Aufgaben entbunden worden, nachdem sie einen Korruptionsverdacht hinsichtlich zweier Mitarbeiter ihrer Abteilung gemeldet hatte. Die Mitarbeiter hatten ohne Genehmigung die Einladung eines Geschäftspartners der Stadt Bremerhaven angenommen, kostenfrei eine Varieté-Show mit Drei-Gänge-Menü zu besuchen. Die Umsetzung war nach Ansicht der Stadt Bremerhaven erforderlich, weil in der Abteilung ein schlechtes Betriebsklima herrsche und dadurch die Arbeitsfähigkeit der Abteilung gefährdet sei. Die Umsetzung sei nicht wegen der Meldung des Korruptionsverdachts erfolgt.

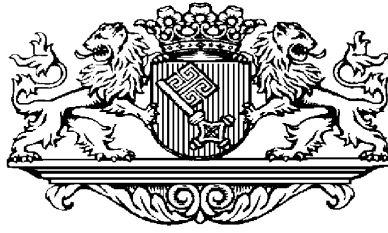
Das Verwaltungsgericht hat die Umsetzung als rechtswidrig bewertet, weil Vorgaben der Richtlinie zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Bremerhaven vom 23.05.2001 (Korruptionsrichtlinie) missachtet worden seien. Die Klägerin sei nach der Korruptionsrichtlinie verpflichtet gewesen, den Verdacht zu melden, dass ihre Mitarbeiter durch die Annahme der Einladung gegen Straf- und Dienstvorschriften verstoßen haben. Gerade im Anschluss an eine solche Meldung sei der Dienstherr verpflichtet gewesen, die Klägerin vor dem Druck durch andere Mitarbeiter zu schützen. Dieser Schutzpflicht sei die Stadt Bremerhaven nicht ausreichend nachgekommen. Zudem sei die Stadt Bremerhaven bei der Umsetzungsentscheidung fälschlich davon ausgegangen, die Annahme der Einladung stelle keinen Verstoß gegen Straf- und Dienstvorschriften dar. Auch wenn die Stadt Bremerhaven grundsätzlich frei entscheiden könne, wie sie ihr Personal einsetze, und nicht gehindert sei, bei einem schlechten Betriebsklima Umsetzungen vorzunehmen, sei aufgrund dieser besonderen Umstände des Einzelfalls die Entbindung der Klägerin von der Funktion als Abteilungsleiterin rechtswidrig gewesen.

Das Urteil, welches in anonymisierter Fassung beigefügt ist, ist nicht rechtskräftig. Die Stadt Bremerhaven kann innerhalb eines Monats Antrag auf Zulassung der Berufung stellen.

Verantwortlich:

Dr. Silke Benjes · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10579 · F: 0421-361 6797 · e-mail: silke.benjes@verwaltungsgericht.bremen.de

Verena Korrell · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10212 · F: 0421-361 6797 · e-mail: verena.korrell@verwaltungsgericht.bremen.de



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 1003/14

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

Klägerin,

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

die Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Magistrat, Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Oberverwaltungsrat Meyer, Magistrat Bremerhaven, Rechts- und Versicherungsamt, Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,
Gz.: - 30-13-11/929/14 -

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richter Dr. Sieweke als Einzelrichter aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin wieder als Leiterin der Abteilung des Personalamtes zu beschäftigen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

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

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen eine Umsetzung.

Die geborene Klägerin steht seit 1970 im Dienst der Beklagten, seit 1980 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Die Beklagte beförderte sie zuletzt mit Wirkung ab dem 01.10.2002 zur Oberamtsrätin (Bes.Gr. A 13 S).

Ab dem 01.11.1993 nahm die Klägerin die Aufgaben der Leiterin des Beschaffungsamtes im Referat für kommunale Arbeitsmarktpolitik wahr, nach Auflösung des Beschaffungsamtes und Zuordnung zum Personalamt zum 01.01.2001 war sie Leiterin der Abteilung des Personalamtes. Der Abteilung ist ein Verwaltungsbereich, bestehend aus den Aufgabenbereichen „Beschaffungen“, „Haushalt“, „EDV-Angelegenheiten des Personalamtes“, „Glückwünsche, Bürger- und Ehrengräber, Kranzniederlegungen, Stadtwappen sowie Beflaggungsordnung“, die Registratur für Personalakten sowie die zentrale Poststelle des Magistrats zugeordnet. Die Aufgaben des Verwaltungsbereichs der Abteilung wurden durch drei Sachbearbeiter, Frau , Herrn und dem stellvertretenden Abteilungsleiter Herrn . bearbeitet.

Am 30.10.2013 erhielt die Klägerin Kenntnis von einem E-Mail-Verkehr zwischen Herrn , Frau und Frau , der Vertriebsleiterin der AG. Die Beklagte unterhielt zum damaligen Zeitpunkt eine Geschäftsbeziehung mit der AG. In der an Frau gerichteten Nachricht von Frau vom 22.10.2013 heißt es:

„Deshalb möchten wir ausgewählte Kunden wie Sie gerne zu unserer Weihnachtsfeier im GOP Varieté-Theater am 29.11.2013, 18:30h einladen. Die herzliche Begrüßung ist ein Glühwein-Empfang auf der Terrasse mit Weserblick, dann speisen wir ein exklusives Drei-Gänge-Menü, um anschließend um 21:00h die Varieté-Show „Move“ zu sehen und zu staunen. Selbstverständlich können Sie gerne Ihren Partner mitbringen.“

Herr antwortete ohne Rücksprache mit der Klägerin am 25.10.2013 wie folgt:

„herzlichen Dank für die freundliche Einladung. Gerne nehmen Frau und ich, samt PartnerIn, daran teil. Ab dem 04.11. bin ich wieder im Dienst und werde dann mit Herrn über Ihr Angebot, bezogen auf das Upgrade, sprechen.“

Nachdem die Klägerin Kenntnis von dem E-Mail-Verkehr erlangt hatte, wandte sie sich am 31.10.2013 mit dem Verdacht, dass Herr [] und Frau [] gegen die „Richtlinie zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Bremerhaven“ verstoßen haben könnten, an Frau [], die Leiterin des Personalamtes und Vorgesetzte der Klägerin.

Am 05.11.2013 fand ein Gespräch zwischen Frau [] und dem Oberbürgermeister der Stadt [] statt. Es wurde die Entscheidung getroffen, keine Strafanzeige zu stellen. Am 06.11.2013 fanden Gespräche zwischen Frau [] und Herrn [] sowie Frau [] statt, in denen Frau [] den Mitarbeitern den Korruptionsverdacht eröffnete.

Mit Schreiben vom 07.11. und vom 08.11.2013 ersuchten sowohl Herr [] als auch Frau [] um ihre Versetzung aus der Abteilung [] nach.

In einem am 11.11.2013 geführten Gespräch eröffnete Frau [] der Klägerin, dass sie mit sofortiger Wirkung von ihrer Funktion als Leiterin der Abteilung [] entbunden werde; die von ihr wahrgenommenen Ehrungen bei Alters- und Ehejubiläen solle sie zunächst weiterhin durchführen. Die Übertragung weiterer Aufgaben werde zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Frau [] fertigte über das mit der Klägerin geführte Gespräch einen schriftlichen Vermerk, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 6 des Verwaltungsvorgangs der Beklagten).

Ebenfalls unter dem 11.11.2013 bestätigte die Beklagte gegenüber der Klägerin schriftlich die Entbindung von der Abteilungsleitungsfunktion mit sofortiger Wirkung. Zur Begründung wurde auf die Versetzungsanträge der beiden Mitarbeiter verwiesen. Diese seien mündlich mit einem seit längeren zwischen Herrn [] und der Klägerin bestehenden Spannungsverhältnis begründet worden, das sich negativ auf das Betriebsklima innerhalb des Verwaltungsbereichs der Abteilung auswirke. Die Klägerin habe bestätigt, dass in der Abteilung ein schlechtes Betriebsklima herrsche und das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und Herrn [] und Frau [] nicht wiederherzustellen sei. Die Umsetzung der Klägerin diene der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Abteilung []. Herr [] und Frau [] nahmen ihre Anträge auf Versetzung daraufhin am 11.11.2013 zurück.

Die Frauenbeauftragte nahm am 14.11.2013 von der Maßnahme Kenntnis.

Mit Schreiben vom 02.12.2013 erhob die Klägerin gegen die Entziehung der Abteilungsleitungsfunktion Widerspruch, den sie damit begründete, die Maßnahme sei eine rechtswidrige Reaktion auf ihren insbesondere gegenüber dem stellvertretenden Abteilungsleiter erhobenen Korruptionsvorwurf. Die Begründung, die Maßnahme diene der Funktions-

fähigkeit der Abteilung, sei lediglich vorgeschoben. Die Belastung des Betriebsklimas sei lediglich im Verhältnis gegenüber Herrn gegeben, sei allein ihm anzulasten und bestehe im Übrigen bereits seit zwei Jahren. Die Klägerin habe die Abteilungsleitungsfunktion im Beschaffungswesen seit 20 Jahren ohne Beanstandung wahrgenommen. Sie verdiene Respekt und Unterstützung. Die Entziehung der Abteilungsleitungsfunktion stelle eine schwerwiegende Verletzung der Fürsorgepflicht seitens der Beklagten dar. Außerdem habe die Klägerin nunmehr keinen amtsangemessenen Aufgabenbereich mehr inne. Die Beklagte und die Klägerin erzielten in der Folge kein Einvernehmen über einen neuen Aufgabenbereich für die Klägerin.

Der Personalrat für den Bereich „Allgemeine Verwaltungsdienste“ stimmte der Entbindung der Klägerin von der Abteilungsleitungsfunktion nachträglich am 22.01.2014 zu.

Mit Schreiben vom 19.02.2014 setzte die Beklagte die Klägerin mit sofortiger Wirkung auf den nach A 13 bewerteten Dienstposten der stellvertretenden Amtsleiterin im Rechnungsprüfungsamt um, nachdem die Personalvertretungsorgane der Maßnahme zugestimmt hatten. Dagegen erhob die Klägerin am 24.02.2014 Widerspruch. Wegen einer längeren Erkrankung der Klägerin erfolgte die Arbeitsaufnahme erst am 25.03.2014. Die Übertragung der mit der Stelle verbundenen Aufgabe der Stellvertretung der Amtsleitung wurde in der Folge nicht umgesetzt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22.07.2014 wies die Beklagte die mit Schreiben vom 02.12.2013 und 24.02.2014 erhobenen Widersprüche zurück. Das Verwaltungsgericht Bremen habe im vorangegangenen Eilverfahren (6 V 2186/13) entschieden, dass die Umsetzungsentscheidung rechtlich nicht zu beanstanden sei.

Die Klägerin hat am 31.07.2014 Klage erhoben. Sie trägt ergänzend vor, die Umsetzung vom 11.11.2013 sei ermessensfehlerhaft, weil sie aus sachwidrigen Erwägungen erfolgt sei. Ein Spannungsverhältnis zwischen der Klägerin und Herrn und Frau resultiere ausschließlich aus der Anmeldung zu der Weihnachtsfeier der AG. Diese Anmeldung stelle einen Verstoß gegen die Verwaltungsvorschrift des Senats über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 19.12.2000 dar. Darüber hinausgehende Spannungen innerhalb der Abteilung hätten nicht existiert. Entgegenstehende Behauptungen der Beklagten seien nicht belegt worden. Es sei zutreffend, dass die Klägerin Herrn gelegentlich für heimliches Rauchen im Keller und die private Nutzung des dienstlichen Farbdruckers gerügt habe. Dies sei Teil ihrer Aufgabe als Vorgesetzte. Die Klägerin habe auch nicht am 29.10.2013 anlasslos auf den E-Mail-Verkehr von Frau zurückgegriffen. Frau habe sich am 29.10.2013 krankgemeldet. Herr sei zu diesem Zeitpunkt bereits seit ca. drei Wochen erkrankt gewesen. Zur Abwicklung von Pa-

pierbestellungen habe sie auf den Computer von Frau zugreifen müssen. Selbst wenn man von einem Spannungsverhältnis ausginge, bestehe kein Verschulden der Klägerin daran. Sie habe sich stets ordnungsgemäß verhalten. Es entstehe daher der Eindruck, dass die Umsetzung aufgrund der Meldung des Korruptionsverdachts erfolgt sei. Die Wegsetzung sei ermessensfehlerhaft, weil der Anspruch der Klägerin auf amtsangemessene Beschäftigung verletzt worden sei. Daran ändere die Umsetzung auf die Stelle im Rechnungsprüfungsamt nichts. Sie sei bislang weder zur Prüferin bestellt worden noch sei ihr die Aufgabe der Stellvertretung der Amtsleitung übertragen worden. Ein Ermessensfehler resultiere weiter daraus, dass durch die Art und Weise der Umsetzung der Eindruck entstanden sei, sie hätte sich Verfehlungen zu Schulden kommen lassen. So habe die Beklagte unmittelbar im Anschluss an ihre Entbindung von der Abteilungsleitungsfunktion die Schließzylinder der Diensträume der Abteilung ausgetauscht. Zuletzt sei die Umsetzung unverhältnismäßig. Die Beklagte habe es unterlassen, zu versuchen, mit allen Beteiligten im Gespräch eine Lösung herbeizuführen.

Die Klägerin hat zunächst beantragt, die Maßnahmen vom 11.11.2013 und 19.02.2014 sowie den Widerspruchsbescheid vom 22.07.2014 aufzuheben, hilfsweise die Rechtswidrigkeit der Entziehung der Abteilungsleiterfunktion festzustellen. In der mündlichen Verhandlung hat sie ihren Antrag präzisiert.

Die Klägerin beantragt nunmehr,

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin wieder als Leiterin der Abteilung des Personalamtes zu beschäftigen,
hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, unter Beachtung der Rechtsausfassung des Gerichts erneut über die Beschäftigung der Klägerin zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, die Klägerin sei nicht von ihrer Funktion entbunden worden, weil sie den Korruptionsverdacht gemeldet habe. Es habe mehrere Gespräche zwischen Frau , der Klägerin und Herrn gegeben, um eine Arbeitsbasis wiederherzustellen. Im Verhältnis zu Frau habe der ständige Versuch der Klägerin, Informationen über Herrn zu erhalten, zu Spannungen geführt. Ob die Klägerin in Bezug auf das Spannungsverhältnis ein Verschulden treffe, sei ohne Belang. Eine Umsetzung von Herrn und Frau sei nicht in Betracht gekommen, weil die Arbeitsfähigkeit der Abteilung dadurch aufgehoben worden wäre. Die Klägerin hätte die Aufgaben nicht vollständig übernehmen können. Neue Mitarbeiter hätten voraussichtlich erst im Sommer 2014 eingesetzt werden können. Der Anspruch der Klägerin auf amtsangemessene Beschäfti-

gung sei nicht verletzt worden. Der zukünftige Aufgabenbereich der Klägerin habe am 11.11.2013 noch nicht festgestanden. Die Umsetzung sei durch den Bescheid vom 19.02.2014 abgeschlossen worden. Mit Schreiben vom 18.12.2014 sei die Klägerin zur Prüferin bestellt worden. Eine Übertragung der stellvertretenden Amtsleitung habe nicht umgesetzt werden können, weil es zwischen der Klägerin und der Amtsleiterin des Rechnungsprüfungsamt zu einem Konflikt gekommen sei, der eine erneute Umsetzung der Klägerin erforderlich mache.

Mit Beschluss vom 24.06.2015 ist der Rechtsstreit auf den Einzelrichter übertragen worden. Das Gericht hat in der mündlichen Verhandlung die Klägerin und die Zeugin zu den Gründen und Vorkommnissen im Zusammenhang mit der Maßnahme vom 11.11.2013, die Klägerin von der Abteilungsleitungsfunktion zu entbinden, befragt. Außerdem ist in der mündlichen Verhandlung ermittelt worden, inwieweit der Klägerin die Aufgaben des Dienstpostens der stellvertretenden Amtsleiterin im Rechnungsprüfungsamt übertragen worden sind. Diesbezüglich wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der beigezogenen Gerichtsakte des Verfahrens 6 V 2186/13 und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat Erfolg. Sie ist zulässig und begründet.

Die Klägerin verfolgt mit ihrer Klage die Rückgängigmachung einer Umsetzung. Die Maßnahmen der Beklagten vom 11.11.2013 und vom 19.02.2014 sind zwei Teile einer einheitlich zu bewertenden Maßnahme, nämlich der Umsetzung der Klägerin. Eine Umsetzung ist die Übertragung eines anderen Amtes im konkret-funktionellen Sinn durch Wegsetzung vom bisherigen Amt und Hinsetzung in ein neues Amt. Durch die Anordnung vom 11.11.2013 wurde der Klägerin die Funktion der Abteilungsleitung entzogen. Der damit verbundene Teilentzug von Aufgaben ist zunächst nicht mit einer Zuweisung neuer Aufgaben verbunden gewesen. Eine Zuweisung neuer Aufgaben ist nur in Aussicht gestellt worden. Abgeschlossen wurde die Umsetzung der Klägerin erst durch Zuweisung des Dienstpostens beim Rechnungsprüfungsamt mit Schreiben vom 19.02.2014. Weil die Umsetzung kein Verwaltungsakt ist (Schnellenbach, Beamtenrecht in der Praxis, 7. Aufl. 2011, § 4 Rn. 68 m. w. N.), ist für deren Rückgängigmachung die Leistungsklage statthafte Klageart.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten einen Anspruch, wieder als Leiterin der Abteilung des Personalamts beschäftigt zu werden. Ein Anspruch auf Rückumsetzung setzt voraus, dass erstens die Umsetzungsentscheidung rechtswidrig ist und zweitens das Ermessen der Beklagten über den dienstlichen Einsatz der Klägerin dahingehend beschränkt ist, dass nur eine Rückumsetzung auf den alten Dienstposten möglich ist. Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

I. Die Umsetzung der Klägerin ist rechtswidrig.

Rechtsgrundlage für die Umsetzung ist die aus § 35 Satz 2 BeamtStG folgende beamtenrechtliche Gehorsamspflicht. Die danach vorgenommene Umsetzung ist zwar formell rechtmäßig. Sie genügt jedoch nicht den materiellen Anforderungen. Die materielle Rechtmäßigkeit einer Umsetzung erfordert, dass der neue Dienstposten nach seiner Wertigkeit dem Amt des Beamten im statusrechtlichen Sinn zugeordnet sein muss, das Personalvertretungsrecht beachtet worden ist und die Entscheidung keine Ermessensfehler aufweist (OVG Bremen, Urt. v. 23.07.2014 – 2 A 324/11).

Die Entscheidung der Beklagten vom 11.11.2013, die Klägerin von ihrer Funktion als Abteilungsleitung zu entbinden, weist einen Ermessensfehler auf. Umsetzungen müssen von einem dienstlichen Grund getragen sein. Davon ausgehend hat der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang des Betroffenen oder dessen private Lebensführung sind aus Fürsorgegründen bei den Ermessenserwägungen zu berücksichtigen. Der Dienstherr muss sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung als auch die entgegenstehenden Belange des Betroffenen mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung einstellen und gewichten. Grundsätzlich gilt, dass die dienstlichen Belange, die der Umsetzung zugrunde liegen, umso gewichtiger sein müssen, je schwerer die Folgen einer Umsetzung für den Beamten sind (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit). Die Umsetzung ist ermessensfehlerhaft, wenn sie auf sachwidrigen Gründen oder einer unzureichenden Abwägung betroffener Belange beruht (BVerwG, Beschl. v. 21.06.2012 – 2 B 23.12; BVerwG, Urt. v. 25.05.2011 – 2 A 8.09).

1. Die Umsetzung ist ermessensfehlerhaft, weil sie die Vorgaben und Zielsetzung der Richtlinie zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Bremerhaven vom 23.05.2001 (Korruptionsrichtlinie) missachtet. Zwar sieht das Beamtenrecht keinen ausdrücklichen Schutz für Beamte vor, dass sie nach der Meldung eines Korruptionsverdachts keine Nachteile erleiden dürfen. Das entbindet die Beklagte indes nicht davon, die Vorgaben und Zielsetzung der Richtlinie beim Personaleinsatz und den in diesem Zusammenhang getroffenen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Bei der von der Beklagten bei einer Umsetzung zu treffenden Ermessensentscheidung sind wie dargelegt die dienstlichen Interessen mit denen des betroffenen Beamten abzuwägen. Zu den dienstlichen Interessen gehört es, dass die Verwaltung nach Recht und Gesetz entscheidet. Dies folgt aus dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG). Ein zentraler Aspekt des Rechtsstaatsprinzips ist es, dass die Entscheidungen der Verwaltung nicht auf Korruption beruhen, d. h. nicht durch Geldzahlungen oder sonstige Leistungen gegenüber Mitarbeitern der Verwaltung beeinflusst worden sind.

Um Korruption zu verhindern, dürfen Behördenmitarbeiter Leistungen Dritter nur beschränkt annehmen. Das gilt auch dann, wenn die Leistung keine unmittelbare Gegenleistung für ein behördliches Handeln ist. Verbote folgen zum einen aus den Straftatbeständen der §§ 331 ff. StGB, die u. a. die Annahme von Vorteilen durch Amtsträger für die Dienstausübung unter Strafe stellen. Zum anderen ist Beamten und Arbeitnehmern nach § 42 Abs. 1 BeamtStG bzw. § 3 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die Annahme von Vorteilen in Bezug auf ihr Amt bzw. ihre Tätigkeit ohne Zustimmung des Dienstherrn untersagt. Zur Konkretisierung dieser Vorgaben hat der Senat der Freien Hansestadt die Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 19.12.2000 erlassen. Das dienst- und arbeitsrechtliche Verbot geht damit über die strafrechtlichen Verbote hinaus.

Um die Einhaltung dieser Vorgaben durch die Beamten und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu erreichen und damit Korruption in der Verwaltung zu verhindern, sind unterschiedliche Vorkehrungen getroffen worden. Beispielsweise soll durch die nach Art. 33 Abs. 5 GG garantierte amtsangemessene Alimentation der Anreiz zur Annahme verbotener Leistungen Dritter reduziert werden. Beamte bedürfen infolgedessen keiner Leistungen Dritter, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Die Korruptionsrichtlinie dient ebenfalls der Durchsetzung der zur Verhinderung von Korruption geschaffenen Vorschriften und Vorgaben. Die Richtlinie sieht sowohl präventive Maßnahmen (z. B. Informationspflichten) als auch repressive Maßnahmen vor. Als behördeninterne abstrakt-generelle Weisung verpflichtet die Richtlinie die Mitarbeiter der Beklagten bei einem Korruptionsverdacht dazu, diesem nachzugehen und ihn zu melden (Nr. 4 der Korruptionsrichtlinie).

Dass der Magistrat der Stadt eine solche Weisung erteilt hat, bewirkt ein Verbot, aufgrund der Befolgung der Untersuchungs- und Meldepflichten nachteilige Maßnahmen für den rechtmäßig agierenden Mitarbeiter herzuleiten. Mit dem Rechtsstaatsprinzip des

Art. 20 Abs. 3 GG und den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG wäre es unvereinbar, die Befolgung der beamtenrechtlichen Verpflichtung zu sanktionieren. Jedoch beschränkt sich der Arbeitnehmerschutz nicht auf ein Verbot unmittelbarer Sanktionen. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn, einen Mitarbeiter zu schützen, wenn andere Mitarbeiter ohne objektiv anerkennenswertes Motiv Druck ausüben, negative Maßnahmen gegenüber dem Mitarbeiter zu ergreifen (vgl. im Hinblick auf arbeitsrechtliche Druckkündigungen Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 1 KSchG Rn. 227). Gerade im Anschluss an die Meldung eines Korruptionsverdachts hat diese Schutzpflicht eine besondere Bedeutung, da eine solche Meldung regelmäßig zu erheblichen Spannungen zwischen dem Anzeigenden und dem Angezeigten führt. Die nach Nr. 4.3 der Korruptionsrichtlinie vorzunehmende Prüfung, ob gegen die der Korruption verdächtigten Mitarbeiter dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind, dient damit auch dem Schutz der Mitarbeiter, die ihrer Verpflichtung nach Nr. 4.1 der Korruptionsrichtlinie nachgekommen sind.

2. Diese Vorgaben hat die Beklagte verletzt.

a) Die Beklagte hat den E-Mail-Verkehr zwischen Herrn , Frau und Frau und das daraus nach der Korruptionsrichtlinie zwingend gebotene Verhalten der Klägerin am 30. und 31.10.2013 bei ihrer Ermessensausübung nicht berücksichtigt. Das hat die Zeugin in der mündlichen Verhandlung erklärt. Die Aussage der Zeugin stimmt mit der schriftlichen Begründung der Entbindung von der Abteilungsleitungsfunktion überein. Danach ist die Entbindung aufgrund der Umsetzungsanträge von Herrn und Frau sowie aus der daraus resultierenden Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Abteilung erfolgt.

Eine Berücksichtigung dieser Vorgänge wäre zwingend erforderlich gewesen. Nicht nur ist die Entbindung von der Abteilungsleitungsfunktion am 11.11.2013 in unmittelbarer zeitlicher Nähe zur Meldung des Korruptionsverdachts am 31.10.2013 erfolgt. Die Entscheidung vom 11.11.2013 beruht auf Umständen, die nach dem 31.10.2013 eingetreten sind. Die Entscheidung ist mit der durch die Umsetzungsanträge der Mitarbeiter und gefährdeten Funktionstätigkeit der Abteilung begründet worden. Die Umsetzungsanträge sind am 07. und 08.11.2013 und damit in unmittelbarer zeitlicher Nähe zu den Gesprächen zwischen der Zeugin mit den Mitarbeitern und am 06.11.2013 gestellt worden. In diesen haben die Mitarbeiter erstmals Kenntnis von der Meldung des Korruptionsverdachts erhalten. Zwar sind die Umsetzungsanträge gegenüber der Zeugin mündlich nicht mit der Meldung des Korruptionsverdachts durch die Klägerin, sondern mit einem bereits vor Oktober 2013 bestehenden Spannungsverhältnis begründet worden. Jedoch hätte die Beklagte nicht außer Acht lassen dürfen, dass Anhaltspunkte be-

stehen, dass die Umsetzungsanträge infolge der Meldung des Korruptionsverdachts gestellt worden sind. Zum einen ist die zeitliche Nähe zwischen der Meldung und der Antragstellung auffällig. Zum anderen führt die Meldung eines Korruptionsverdachts wie bereits erläutert regelmäßig zu Spannungen zwischen dem Anzeigenden und dem Angezeigten. Dies wird im vorliegenden Verfahren durch die Aussage der Zeugin bestätigt. Diese hat erklärt, dass die Benutzung des dienstlichen Computers von Frau durch die Klägerin zu Spannungen mit Herrn und Frau geführt habe, obwohl dieses Vorgehen der Klägerin der üblichen Verfahrensweise innerhalb der Abteilung entsprochen hat. Dass bei Abwesenheit von Mitarbeitern auf deren dienstlichen Computer zurückgegriffen wird, falls eine dienstliche Notwendigkeit besteht, hat nicht nur die Klägerin umfangreich und nachvollziehbar dargelegt. Vielmehr belegt der Umstand, dass die Passwörter der Mitarbeiter innerhalb der Abteilung bekannt gewesen sind, dass dieses Vorgehen von den Mitarbeitern gebilligt worden ist.

b) Zweitens hat die Beklagte das Verhalten von Herrn und Frau falsch bewertet. Infolgedessen ist sie ihren Anzeige- und Prüfpflichten nach Nrn. 4.1 und 4.3 der Korruptionsrichtlinie nicht nachgekommen, was Einfluss auf die Entscheidungsfindung gehabt hat, die Klägerin von der Abteilungsleitungsfunktion zu entbinden.

Aus dem E-Mail-Verkehr zwischen Herrn, Frau und Frau folgt hinsichtlich des Mitarbeiters ein Anfangsverdacht, dass eine Straftat nach § 331 Abs. 1 StGB begangen worden ist.

Nach § 331 Abs. 1 StGB wird ein Amtsträger, der für die Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Unter einem Vorteil werden insbesondere wirtschaftliche Vorteile, wie beispielsweise die Einladung in ein Gourmet-Restaurant (BGH, Urte. v. 19.10.1999 – 1 StR 264/99), verstanden, wobei die Höhe des Vermögenswertes nicht entscheidend ist. Ein Sichversprechenlassen eines solchen Vorteils erfordert die Annahme des Angebots von noch zu erbringenden Vorteilen i. S. v. zwei übereinstimmenden Willenserklärungen. Der Straftatbestand verlangt also nicht, dass der Amtsträger den Vorteil erhält. Die von Frau angebotene kostenlose Teilnahme an einer Veranstaltung mit Bewirtung und Varieté-Programm stellt eine geldwerte Leistung dar. Herr hat das Angebot, an dieser Veranstaltung teilzunehmen, angenommen. Damit hat er sich einen Vorteil versprechen lassen.

Eine Genehmigung nach § 331 Abs. 3 StGB, die Einladung anzunehmen, hat nicht vorgelegen. Herr hat die Einladung ohne vorherige Absprache mit der Klägerin oder einer anderen vorgesetzten Person angenommen. Auch eine stillschweigende Genehmi-

gung nach Nr. 2.2 der Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 19.12.2000 hat nicht vorgelegen. Dort heißt es: „Nicht als stillschweigend genehmigt sind aber anzusehen Eintrittskarten für Konzerte, zirzensische Veranstaltungen oder für Sportveranstaltungen und damit verbundene Bewirtungen [...].“

Des Weiteren setzt § 331 Abs. 1 StGB voraus, dass der Vorteil dem Amtsträger im Hinblick auf die Dienstausbübung zukommen soll. Nicht erforderlich ist, dass der Vorteil eine Gegenleistung für eine hinreichend bestimmte Diensthandlung ist. Es genügt, wenn der Vorteilsgeber auf die künftige Dienstausbübung Einfluss nehmen oder die vergangene Dienstausbübung honorieren will, wobei die dienstliche Tätigkeit nicht einmal in groben Umrissen konkretisiert sein muss (Lackner/Kühl, StGB, 28. Aufl. 2014, § 331 Rn. 10a m. w. N.). Bereits aus der isolierten Auswertung des E-Mail-Verkehrs zwischen Herrn , Frau und Frau musste gefolgert werden, dass diese Voraussetzungen möglicherweise erfüllt sind. Die von Frau beschriebene „Weihnachtsfeier“ könnte eine Veranstaltung „zur Klimapflege“ zwischen der AG und Mitarbeitern ihrer Kunden gewesen sein. Dafür spricht die Formulierung in der E-Mail vom 20.10.2013, dass „ausgewählte Kunden“ eingeladen seien. Die Beschreibung der Veranstaltung (Glühweinempfang, exklusives Drei-Gänge-Menü, Teilnahme an der Varieté-Show „Move“) lässt es zudem nicht unwahrscheinlich erscheinen, dass der Wert des Vorteils die Grenzen der Sozialadäquanz überschritten hat.

Dass die Beklagte nach Auswertung des E-Mail-Verkehrs am 05.11.2013 eigenständig eine Strafbarkeit nach § 331 Abs. 1 StGB verneint hat, ist daher inhaltlich nicht nachvollziehbar. Hinzu kommt, dass die Beklagte für eine solche Wertung gar nicht zuständig gewesen ist. Nach Nr. 4.1 der Korruptionsrichtlinie ist bei einem durch Tatsachen begründeten Verdacht einer Korruptionsstraftat unverzüglich die Staatsanwaltschaft zu unterrichten. Die strafrechtliche Bewertung soll demnach gerade nicht durch Stellen der Beklagten, sondern durch die Strafverfolgungsbehörden erfolgen.

Unabhängig von der strafrechtlichen Bewertung haben die Mitarbeiter und gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken nach § 42 Abs. 1 BeamStG bzw. § 3 Abs. 3 TV-L verstoßen. Danach ist die Annahme von Belohnungen und Geschenken bereits ausgeschlossen, wenn die Gewährung in Bezug auf das Amt erfolgt. Das ist der Fall, wenn die zuwendende Person sich davon leiten lässt, dass der Beamte bzw. Arbeitnehmer ein bestimmtes Amt bekleidet. Die Einladung von Frau gegenüber den Mitarbeitern und ist erfolgt, weil diese Mitarbeiter eines Kunden, nämlich der Beklagten, gewesen sind. Nr. 4.3 der Korruptionsrichtlinie schreibt ausdrücklich vor, dass auch solche Verstöße als Dienstpflichtverletzungen gewertet werden müssen und im Regelfall zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führen.

All diese Umstände hätte die Beklagte bei der nach Nr. 4.3 der Korruptionsrichtlinie erforderlichen Prüfung, ob gegenüber den Mitarbeitern und Maßnahmen im Rahmen des Dienst- bzw. Arbeitsrechts erforderlich sind, berücksichtigen müssen. Ferner hätten diese Umstände bei der Abwägung der Beklagten, wie das aus ihrer Sicht nicht hinnehmbare Spannungsverhältnis zwischen der Klägerin und den Mitarbeitern und zu lösen ist, berücksichtigen müssen. Das ist nicht geschehen. Wie die Zeugin in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, ist sie bei ihrer Ermessensentscheidung davon ausgegangen, dass den Mitarbeitern und kein strafbares Verhalten vorzuwerfen ist. Auch den Verstoß gegen § 42 Abs. 1 BeamStG bzw. § 3 Abs. 3 TV-L wurde nicht berücksichtigt. Vielmehr hat nach ihrer Aussage bei der Entscheidung am 11.11.2013 die Arbeitsfähigkeit der Abteilung im Mittelpunkt gestanden.

c) Zuletzt ist die Beklagte ihrer Schutzpflicht gegenüber der Klägerin nicht nachgekommen. Die Zeugin hat in der mündlichen Verhandlung erklärt, dass vor dem 31.10.2013 nicht erwogen worden sei, die Klägerin von ihrer Abteilungsleitungsfunktion zu entbinden. Erst die Umsetzungsanträge der Mitarbeiter und haben die Zeugin dazu veranlasst, eine solche Entscheidung zu prüfen und in der Folge zutreffen. Den Umsetzungsanträgen kommt daher eine zentrale Bedeutung zu. Dass wird ebenfalls aus der schriftlichen Begründung der Entscheidung vom 11.11.2013 deutlich.

Die Beklagte hat nicht hinreichend geprüft, ob diese Anträge auf aner kennenswerten Motiven oder auf der Meldung des Korruptionsverdachts beruhen. Die Zeugin hat sich in der mündlichen Verhandlung nicht in der Lage gesehen, einen Zusammenhang zwischen den Umsetzungsanträgen und der Meldung des Korruptionsverdachts zu verneinen. Sie hat zwar umfangreich und nachvollziehbar dargelegt, dass sie sowohl mit den Mitarbeitern und als auch mit dem Mitarbeiter über das Betriebsklima innerhalb der Abteilung gesprochen hat. Die daraus folgende Erkenntnis, dass das Betriebsklima innerhalb der Abteilung schlecht gewesen ist, erklärt indes nicht, warum die Umsetzungsanträge erst unmittelbar nach Bekanntwerden der Meldung des Korruptionsverdachts erfolgt sind. Denn das Betriebsklima soll bereits vor der Meldung schlecht gewesen sein.

Bestehen wie vorliegend Zweifel, ob die Umsetzungsanträge wegen der Meldung des Korruptionsverdachts erfolgt sind, darf die Beklagte die Umsetzungsanträge nicht zum Anlass für Entscheidungen zum Nachteil der Klägerin machen. Andernfalls bestünde nicht nur die Gefahr, dass die Klägerin für ein rechtlich verpflichtendes Verhalten sanktioniert würde. Zusätzlich bestünde die Gefahr, dass die Zielsetzung der Korruptionsrichtlinie unterlaufen würde. Die Korruptionsrichtlinie will erreichen, dass Anhaltspunkte auf Korruption gemeldet und überprüft werden. Dem würde es zuwiderlaufen, wenn Mitarbei-

ter fürchten müssten, im Falle der Meldung eines Korruptionsverdachts nicht durch die Beklagte vor einer Sanktionierung durch Kollegen geschützt zu werden.

II. Bei der neu zu treffenden Entscheidung über die Beschäftigung der Klägerin ist nur die Entscheidung, die Klägerin wieder als Leiterin der Abteilung zu beschäftigen, ermessensfehlerfrei.

Der Personaleinsatz innerhalb der Verwaltung betrifft die Organisationsgewalt des Dienstherrn. Bei dessen Ausübung besteht ein weiter Spielraum. Infolgedessen ist nicht nur die Kontrolle von Umsetzungen auf die Prüfung von Ermessensfehlern beschränkt. Zusätzlich folgt daraus, dass bei einem Ermessensfehler in der Regel kein Anspruch auf Rückgängigmachung der Umsetzung besteht. Vielmehr hat der Dienstherr sein Ermessen unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut auszuüben. Eine Ausnahme besteht jedoch, wenn bei einer solchen Ermessensausübung ausschließlich eine Rückgängigmachung der Umsetzung ermessensfehlerfrei wäre (sog. Ermessensreduzierung auf Null).

Eine solche Ermessensreduzierung ist gegeben. Dass die Klägerin wieder auf ihren früheren Dienstposten umzusetzen ist, folgt aus den Vorgaben und Zielsetzungen der Korruptionsrichtlinie. Die Beklagte hat die Umsetzung der Klägerin mit einem Spannungsverhältnis innerhalb der Abteilung und den daraus resultierenden Gefahren für die Funktionstätigkeit der Abteilung begründet. Innerdienstliche Spannungen, die den reibungslosen Ablauf des Dienstbetriebs gefährden, stellen einen sachlichen Grund für eine Umsetzung dar (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.01.1967 – VI C 58.65; OVG Bremen, Urt. v. 23.07.2014 – 2 A 324/11; BayVGH, Beschl. v. 08.03.2013 – 3 CS 12.2365; Sächsisches OVG, Beschl. v. 04.04.2013 – 2 B 304/13). Solche Spannungen haben in der Abteilung existiert. Sowohl die Klägerin als auch die Zeugin haben von einer Äußerung von Herrn im Jahr 2011 im Zusammenhang mit der Erkrankung der Klägerin infolge der schweren Erkrankung ihres Ehemanns berichtet. Die Zeugin hat detailliert dargelegt, dass dies eine Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und Herrn . zunächst unmöglich gemacht hat. Auch nach einem klärenden Gespräch ist das Verhältnis belastet geblieben. Die Klägerin hat dies in ihrem Widerspruch vom 02.12.2013 selbst eingeräumt. Danach bestehe seit längerem ein belastetes Verhältnis gegenüber dem stellvertretenden Abteilungsleiter. Dass sich ein solches Spannungsverhältnis innerhalb der Leitung der Abteilung negativ auf das Betriebsklima der gesamten Abteilung auswirkt, liegt auf der Hand.

Allerdings ist eine Umsetzung eines Beamten wegen eines Spannungsverhältnisses in der Regel ausgeschlossen, wenn er an der Entstehung des Spannungsverhältnisses

kein, auch nur teilweises Verschulden trägt. In einem solchen Fall erwächst dem Dienstherrn sowohl unter dem Gesichtspunkt der Fürsorge als auch unter dem der Respektierung der Menschenwürde die Verpflichtung, den Beamten gegenüber einem ungerecht und irrational handelnden Vorgesetzten in Schutz zu nehmen. Nur ausnahmsweise wird es dann als angemessene Schutzform gelten können oder aus besonders darzulegenden dienstlichen Gründen von besonderem Gewicht als vertretbar erscheinen, den an den Konflikten unschuldigen Untergebenen gegen seinen Willen zu versetzen (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.01.1967 – VI C 58.65). Ein überwiegendes Verschulden des umzusetzenden Beamten ist dagegen für eine ermessensfehlerfreie Umsetzungsentscheidung nicht erforderlich (OVG Bremen, Urt. v. 23.07.2014 – 2 A 324/11).

Bei der Bewertung der Verschuldensanteile ist schwerpunktmäßig auf die Vorkommnisse ab Oktober 2013 abzustellen. Denn bis dahin hat die Beklagte das bestehende Spannungsverhältnis innerhalb der Abteilung nicht als derart problematisch angesehen, dass eine Umsetzung von Mitarbeitern erwogen worden ist. Dies hat die Zeugin in der mündlichen Verhandlung erklärt. Erst die Umsetzungsanträge haben die Beklagte zu der Entbindung der Klägerin von der Abteilungsleitungsfunktion veranlasst. Bei der Bewertung des Verschuldensanteils der Klägerin an den Umsetzungsanträgen ist insbesondere zu berücksichtigen, dass diese in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Meldung des Korruptionsverdachts erfolgt sind. Wie erläutert ist die Klägerin zu dieser Meldung nach der Korruptionsrichtlinie verpflichtet gewesen. An den daraus resultierenden Spannungen trägt die Klägerin keinerlei Schuld. Auch hat sie die Informationen, auf denen der Tatverdacht begründet ist, in nicht zu beanstandender Weise erlangt. Wie dargestellt ist es innerhalb der Abteilung üblich gewesen, auf Computer von Kollegen zurückzugreifen, soweit dafür ein dienstliches Erfordernis bestanden hat. Ein solches Erfordernis hat am 30.10.2013 bestanden, weil zu prüfen gewesen ist, ob eine Papierbestellung freigegeben werden musste.

Selbst wenn von einem nicht unerheblichen Anteil der Klägerin an dem Spannungsverhältnis innerhalb der Abteilung vor Oktober 2013 auszugehen wäre, was offen bleiben kann, würde dies eine Umsetzung der Klägerin aus der Abteilung nicht rechtfertigen. Die Korruptionsrichtlinie dient einem zentralen verfassungsrechtlichen Ziel. Sie soll sicherstellen, dass die Verwaltung nach Recht und Gesetz entscheidet und die Bevölkerung darauf vertrauen kann. Diese Zielsetzung würde unterlaufen, wenn die Beklagte auf der einen Seite Mitarbeiter, die gegen Vorgaben zur Verhinderung von Korruption verstoßen haben, nicht sanktioniert und auf der anderen Seite gegenüber einer Mitarbeiterin, die sich entsprechend der Korruptionsrichtlinie verhalten hat, negative Maßnahmen aufgrund von Umständen trifft, die im Zusammenhang mit dem verpflichtenden Verhalten nach der Korruptionsrichtlinie stehen.

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, § 709 Satz 2, § 711 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Zulassung der Berufung beantragt werden. Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils zu stellen und muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Der Antrag ist beim

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

einzureichen. 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, einzu-
reichen.

Der Antrag muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten gestellt werden.

gez. Dr. Sieweke