

Titel:

Versetzung vom Gerichtsvollzieherdienst in den Innendienst, hier: mittlerer Justizfachwirtedienst beim Amtsgericht

Normenketten:

BayPVG Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 6

BayBG Art. 48 Abs. 2 S. 1

SGB IX § 84

VwGO § 113 Abs. 1 S. 1

Leitsätze:

1. Eine Entbindung von den bisherigen Aufgaben als Gerichtsvollzieher durch Versetzung in ein gleichwertiges Amt der Fachlaufbahn Justiz setzt voraus, dass die Funktionsfähigkeit des Gerichtsvollzieherwesens durch in dessen Person liegende Gründe erheblich beeinträchtigt ist und die berechnete Annahme besteht, dass auch zukünftig aller Voraussicht nach nicht damit zu rechnen ist, dass die obliegenden Aufgaben in wesentlichen Teilen ordnungsgemäß erfüllt werden. (Rn. 60) (redaktioneller Leitsatz)

2. Ein erhebliches, die Versetzung vom Gerichtsvollzieherdienst in den Innendienst des Justizfachwirtedienst beim Amtsgericht rechtfertigendes Fehlverhalten liegt in der defizitären Umsetzung des Gesetzes zur Reform der Sachverhaltsaufklärung, also Verzögerungen bei der Abnahme der Vermögensauskunft, fehlende Übermittlung von Vermögensverzeichnissen an das zentrale Vollstreckungsgericht, Verzögerungen bei der an die Abnahme der Vermögensauskunft anschließenden Bearbeitung, mangelhafte Einholung von Drittstellen- bzw. Fremdauskünften. (Rn. 61 – 66) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Versetzung einer Gerichtsvollzieherin in den Justizfachwirtedienst, dienstlicher Grund für die Versetzung, im Verhalten liegender dienstlicher Grund, kein Mittel der Bestrafung, Vereitelung der Dienstaufsicht, Erkrankung, Disziplinarverfahren, dienstliche Beurteilung, Sachverhaltsaufklärung, übliche Belastung, Ermessensentscheidung, Funktionsfähigkeit des Gerichtsvollzieherwesens

Fundstelle:

BeckRS 2020, 16788

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist insoweit vorläufig vollstreckbar.

3. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die ... 1962 geborene Klägerin ist seit 1978 im mittleren Justizdienst des Beklagten tätig. Nach Absolvieren der Gerichtsvollzieherausbildung bestand sie 1997 die Gerichtsvollzieherprüfung. Sie wurde mit Wirkung zum ... 1999 in eine Planstelle für Gerichtsvollzieher der Besoldungsgruppe A 8 im Bezirk des Amtsgerichts ... eingewiesen und mit Wirkung zum ... 2000 zur Gerichtsvollzieherin ernannt.

2

In der periodischen dienstlichen Beurteilung 2002 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Dezember 2000 bis 31. Dezember 2001 wurde die Klägerin mit einem Gesamturteil von 5 Punkten bewertet. Im Rahmen der ergänzenden Bemerkungen wurde festgestellt, dass die Klägerin gewisse Schwierigkeiten mit der Organisation ihres Geschäftsbetriebes habe. Obwohl die Geschäftsbelastung im Beurteilungszeitraum unter dem Durchschnitt der üblichen Belastungen der Gerichtsvollzieher des Amtsgerichts ... gelegen hätte, sei es nicht selten zu erheblichen Vollzugsrückständen gekommen. Insgesamt habe die Klägerin die an sie gestellten Anforderungen im Wesentlichen durchschnittlich erfüllt.

3

In der periodischen dienstlichen Beurteilung 2006 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2005 wurde die Klägerin mit einem Gesamturteil von 8 Punkten bewertet. Unter ergänzenden Bemerkungen wurde festgestellt, dass die Klägerin eine selbstsichere Beamtin, die großen Wert auf eigenständiges Handeln im Rahmen ihres Aufgabenbereiches lege, sei. Aufgrund einer großen Steigerung im organisatorischen Bereich sei es ihr zwischenzeitlich gelungen, den Geschäftsbetrieb mit Erfolg zu leiten. Sie habe hierbei zuletzt gute Arbeitsergebnisse erzielt. Die Klägerin sei laufend darauf bedacht, ihre Kenntnisse durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu vertiefen.

4

In der periodischen dienstlichen Beurteilung 2010 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2009 erhielt die Klägerin ein Gesamturteil von 9 Punkten. Unter ergänzenden Bemerkungen wurde festgestellt, dass die Klägerin ihren Gerichtsvollzieherbezirk gut im Griff habe. Sie ginge ihren Geschäftsaufgaben engagiert und selbstbewusst mit dem notwendigen Durchsetzungsvermögen an und erziele hierbei gute Vollstreckungsergebnisse. Bei der Bearbeitung der Aufträge lege sie großen Wert auf selbständiges und eigenverantwortliches Handeln, sei hierbei aber stets bemüht, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Hervorzuheben sei die Bereitschaft der Klägerin, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, wie auch ihr ausgeprägtes Fortbildungsstreben. Den Vorgesetzten und den Kollegen begegne sie selbstsicher und kritisch im Bewusstsein einer besonderen Stellung als eigenständiges Vollstreckungsorgan. Bei dem Einzelmerkmal „Teamverhalten“ seien die vier einzelnen Komponenten, aus denen sich dieses Merkmal zusammensetze, mit gleicher Gewichtung in die Bewertung eingeflossen.

5

In der periodischen dienstlichen Beurteilung 2014 für den Beurteilungszeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 erhielt die Klägerin ein Gesamturteil von 8 Punkten. Unter ergänzende Bemerkungen wurde festgestellt, dass die Klägerin ihren Gerichtsvollzieherbezirk persönlich engagiert bearbeite und hierbei in der Gesamtschau Leistungen, die in jeder Hinsicht regelmäßig den an eine Gerichtsvollzieherin zu stellenden Anforderungen genügten, erbracht habe. Die Klägerin habe die im Zuge der Sachaufklärung eingetretenen gesetzlichen Änderungen erst zum Ende des Beurteilungszeitraums vollumfänglich in der Praxis umgesetzt. Es sei ihr gelungen, die bestehenden Mängel im Vollzug teilweise zu beseitigen.

6

In der periodischen dienstlichen Beurteilung 2017 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016, der Klägerin eröffnet am 10. April 2018, erhielt die Klägerin ein Gesamturteil von 6 Punkten. Unter ergänzenden Bemerkungen wurde ausgeführt, dass die Klägerin einen Gerichtsvollzieherbezirk mit nur zeitweiser überdurchschnittlicher Belastung bearbeitet habe. Sie habe im Beurteilungszeitraum Leistungen, die die Anforderungen teilweise oder im Wesentlichen erfüllten, erbracht. Ihr sei es nicht gelungen, die gesetzlichen Änderungen im Rahmen der Sachaufklärungsreform vollumfänglich in die Praxis umzusetzen. Sie sei nicht in der Lage gewesen, den Komplex „Drittauskünfte“ organisatorisch und EDVmäßig eigenständig entsprechend der gesetzlichen Regelungen in die zu bewältigende Arbeitsaufgabe einzupflegen und ordnungsgemäß zu bearbeiten. Den Vorgaben der Dienstaufsicht sei die Beamtin nur sehr eingeschränkt nachgekommen. Die deutliche Herabsetzung der Beurteilungsmerkmale „Zuverlässigkeit“ und „Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten“ sei daher erforderlich gewesen.

7

Das hiergegen angestrebte Klageverfahren (AN 1 K 18.02112) wurde nach Rücknahme der Klage durch Beschluss vom 5. April 2019 eingestellt.

8

Mit Schreiben vom 24. August 2018 (gemeint wohl 24. August 2017) wies der Präsident des Amtsgerichts ... die Klägerin darauf hin, dass sie im Rahmen eines Dienstaufsichtsverfahrens den dienstlichen Anordnungen nicht Folge geleistet habe. Es sei daher beabsichtigt, beim Oberlandesgericht anzuregen, die Klägerin von ihren Aufgaben als Gerichtsvollzieherin zu entbinden und in den Innendienst zu versetzen. Es werde Gelegenheit zur Stellungnahme bis spätestens 12. September 2017 gegeben.

9

Einer Versetzung in den Innendienst widersprach die Klägerin mit Schreiben vom 10. September 2017. Sie habe zwischenzeitlich das Referat auf das Laufende gebracht, demnach die Rückstände abgebaut und fast alle Altfälle behoben. Die Belastung liege trotz einer Entlastung im 1. Quartal 2017 nach wie vor über 100%.

10

Mit Schreiben vom 19. September 2017 teilte der Präsident des Amtsgerichts ... dem Präsidenten des Oberlandesgerichts ... mit, dass die Klägerin nicht mehr in der Lage sei, ihren Dienst ordnungsgemäß zu verrichten. Drei bestandskräftig abgeschlossene Disziplinarverfahren hätten nicht zu einer Verhaltensänderung geführt. Es werde deshalb dringend angeregt, die Gerichtsvollzieherin in den Innendienst zu versetzen. Eine geordnete Dienstaufsicht sei aufgrund des Verhaltens der Gerichtsvollzieherin nicht möglich.

11

Der Präsident des Oberlandesgerichts ... teilte der Klägerin mit Schreiben vom 27. September 2017 mit, dass beabsichtigt sei, sie von den Aufgaben einer Gerichtsvollzieherin zu entbinden und in das Amt einer Justizhauptsekretärin beim Amtsgericht ... zu versetzen. Sie sei aus organisatorischen und persönlichen Gründen nicht in der Lage, ein Gerichtsvollzieherbüro auf Dauer ordnungsgemäß zu betreiben. Auch bestehe die Gefahr, dass die Klägerin weiterhin versuchen werde, sich der Dienstaufsicht des Präsidenten des Amtsgerichts ... zu entziehen. Seit der Reform der Sachaufklärung in der Zwangsvollstreckung im Jahr 2013 habe sie ganz überwiegend nicht für einen flüssigen Vollzug der Zwangsvollstreckung sorgen können und habe zum Teil erhebliche Rückstände zu verzeichnen. In der Geschäftsprüfung im September und Oktober 2013 (Geschäftsprüfungsbericht vom 9.10.2013) habe festgestellt werden müssen, dass sich die Klägerin nicht ausreichend mit den rechtlichen Grundlagen der in wesentlichen Teilen bereits zum 1. Januar 2013 in Kraft getretenen Regelungen zur Reform der Sachaufklärung befasst habe. Auch die EDVtechnische Umsetzung der Reform sei von ihr nicht bewerkstelligt worden. Bereits damals sei sie darauf hingewiesen worden, dass es zu den Amtspflichten einer Gerichtsvollzieherin gehöre, sich die diesbezüglichen Kenntnisse zu verschaffen. Die Vollzugssituation sei zu diesem Zeitpunkt bereits unbefriedigend gewesen und es sei eine große Anzahl rückständiger Verfahren festgestellt worden. Trotz der Unterstützung in der Folgezeit durch eine Gerichtsvollzieherin sei im nächsten Geschäftsprüfungsbericht vom 2. Mai 2014 zwar festgestellt worden, dass zuvor festgestellte Schwierigkeiten bei der Durchführung der Verfahren zur Vermögensauskunft nicht mehr bestünden, sich die Vollzugssituation dem Vorbericht gegenüber aber nicht verbessert habe. Die Bearbeitung der Verfahren sei teilweise mit großen Verzögerungen erfolgt, Rückstände seien vorhanden und der Vollzug nicht flüssig gewesen. Der Präsident des Amtsgerichts ... habe dies zum Anlass genommen, einen Teil des Bezirkes auf einen anderen Gerichtsvollzieher zu übertragen. Im Geschäftsprüfungsbericht vom 4. Dezember 2014 sei daraufhin eine leichte Entspannung festgestellt worden. Trotz einiger Verfahren, in denen monatelang keine Bearbeitung stattgefunden habe, sei konstatiert worden, dass der Vollzug „mit Einschränkungen“ wieder als flüssig angesehen werden könne. Bereits damals sei die Klägerin aufgefordert worden, besonderes Augenmerk auf die zum größten Teil unbearbeiteten Aufträge auf Drittstellenauskünfte zu richten. Im Geschäftsprüfungsbericht vom 8. Januar 2016 sei eine weitere Verschlechterung der Situation hinsichtlich der Drittstellenauskünfte festgestellt worden. Auch die Vollzugssituation habe sich zu diesem Zeitpunkt wieder verschlechtert. Bis zum Geschäftsprüfungsbericht vom 17. August 2016 sei es nicht gelungen, die Vollzugssituation zu verbessern. Es seien Rückstände bei der Terminierung von Vermögensauskünften angewachsen. Es seien Verfahren registriert worden, die zum Teil monate- oder jahrelang nicht bearbeitet worden seien. Trotz ausdrücklicher Hinweise auf die Problematik bei den Drittstellenauskünften und früheren Geschäftsprüfungen sei versäumt worden, die entsprechende Software zu beschaffen und technische Kenntnisse zur Durchführung der Verfahren anzueignen. Auch im Geschäftsprüfungsbericht vom 1. Februar 2017 habe sich ergeben, dass die Einholung von Drittstellenauskünften nach wie vor nicht durchgeführt und die entsprechenden EDVtechnischen Voraussetzungen nicht angeschafft worden seien. Allerdings sei es gelungen - offensichtlich mit erheblichem Aufwand und Fleiß - die Vollzugssituation zu

verbessern. Erst Ende März 2017 seien die technischen Voraussetzungen zur elektronischen Erledigung der Drittstellenauskünfte eingerichtet worden, allerdings unter maßgeblicher Mitwirkung der Gerichtsvollzieherprüfungsbeamten.

12

Durch die unzureichende Sachbehandlung und der daraus resultierenden langen Verfahrensdauer hätten sich in den vergangenen Jahren deutlich überdurchschnittlich viele Verfahrensbeteiligte bei der Dienstaufsicht beschwert. Trotzdem habe die Klägerin in vielen der Verfahren keine Abhilfe geschaffen und sei trotz mehrfacher Monierung nicht bereit gewesen, Stellungnahmen dazu gegenüber dem Dienstvorgesetzten abzugeben. Anordnungen des Dienstvorgesetzten seien mehrfach missachtet worden. In der Zeit seit August 2015 seien deshalb drei Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen worden. Bei Betrachtung der bisher abgeschlossenen Disziplinarverfahren falle auf, dass das zugrundeliegende Verhalten im Wesentlichen demselben Muster folge. In bestimmten Verfahren würde die Klägerin nicht zielführend tätig. Selbst nach wiederholter Aufforderung des Dienstvorgesetzten hätte sie sich weder angemessen um die Erledigung der Verfahren gekümmert noch sei sie dazu bereit, sich in irgendeiner Form zu den Gründen für ihre Untätigkeit oder äußerst zögerliche Sachbehandlung zu äußern. Erschwerend komme hinzu, dass nach Aktenlage in vielen Fällen eine relativ schnelle Abhilfe möglich gewesen wäre und auch die Stellungnahme gegenüber dem Dienstvorgesetzten entsprechend kurz hätte ausfallen können. Bedenklich sei in diesem Zusammenhang, dass die bisherigen Disziplinarmaßnahmen offenbar zu keiner Verhaltensänderung geführt hätten. Ein vergleichbares Verhalten läge einem weiteren eingeleiteten - vierten - Disziplinarverfahren zugrunde.

13

Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher genössen eine Sonderstellung in der Justiz. Ihre selbständige (§ 1 GVO) und von der Dienststelle weitgehend unabhängige Dienstverrichtung erfordere zum einen eine ausgeprägte Organisationsfähigkeit verbunden mit einem hohen Maß an Disziplin. Gerichtsvollzieher müssten die Fähigkeit besitzen, Prioritäten zu setzen und problematische Fälle aus eigenem Antrieb dann anzugehen, wenn es an der Zeit sei. Des Weiteren müsse sich der Dienstvorgesetzte auf den Gerichtsvollzieher verlassen können. Im Vergleich zu Bediensteten im Innendienst gestalte sich die Dienstaufsicht über Gerichtsvollzieher naturgemäß schwieriger. Umso wichtiger sei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstvorgesetzten und zwar insbesondere auch dann, wenn der Dienstvorgesetzte auf Informationen des Gerichtsvollziehers angewiesen sei. Der über Jahre hinweg nicht zufriedenstellende Vollzug in Verbindung mit dem Verhalten der Klägerin in den einzelnen Dienstaufsichtsverfahren zeuge von erheblichen Defiziten in der Organisationsfähigkeit und insbesondere in der Befähigung, selbständig und mit der notwendigen Priorisierung Probleme zu lösen. Die Klägerin schiebe Einzelfälle vor sich her und nehme eine Eskalation in Kauf bzw. fordere diese geradezu heraus. Es werde die Dienstaufsicht als erheblich beeinträchtigt angesehen und das Vertrauensverhältnis mit dem Dienstvorgesetzten als gestört. Das unkooperative Verhalten erfordere vom Dienstvorgesetzten immensen Aufwand, die Dienstaufsicht über die Klägerin als Gerichtsvollzieherin zu führen. Aufgrund der sich regelmäßig wiederholenden Vorfälle könne vom Dienstvorgesetzten nicht mehr verlangt werden, der Klägerin das dringend notwendige Vertrauen in Bezug auf ihre Dienstausbübung entgegen zu bringen. Besonders besorgniserregend sei dabei der Umstand, dass bisher drei Disziplinarverfahren nicht dazu geführt hätten, eine Verhaltensänderung hervorzurufen. Das aktuell laufende Disziplinarverfahren und das Verhalten in Zusammenhang mit einer jüngst erhobenen Dienstaufsichtsbeschwerde lasse den Schluss zu, dass bei der Klägerin keinerlei Unrechtsbewusstsein vorhanden sei und sie auch in Zukunft nicht geneigt sein werde, mit dem Dienstvorgesetzten zu kooperieren. Da Gerichtsvollzieher in besonderer Weise das Gewaltmonopol des Staates ausübten und dem Bürger keine Möglichkeit gegeben sei, seine Rechte auf andere Weise durchzusetzen, sei es von besonderer Bedeutung, dass nur solche Beamte als Gerichtsvollzieher eingesetzt würden, die dauerhaft für eine flüssige Vollstreckung sorgen könnten und damit das Vertrauen der Bürger in den Staat rechtfertigten. Das Verhalten der Klägerin stehe hiermit im Widerspruch und sei geeignet, ein schlechtes Bild der Justiz in der Öffentlichkeit zu zeichnen sowie einen Ansehensverlust des öffentlichen Dienstes herbeizuführen.

14

Soweit sich die Klägerin bereits mit Schreiben vom 10. September 2017 zu einer in Aussicht gestellten Rückversetzung in den Innendienst geäußert habe, sei dort angegeben worden, dass die Klägerin in erster Linie dauerhaft überlastet gewesen sei. In den Jahren 2013 bis 2015 sei der Gerichtsvollzieherdienst

insgesamt stark belastet gewesen. Dennoch habe flächendeckend eine effiziente Zwangsvollstreckung gewährleistet werden können. Eine dauerhafte überdurchschnittliche Belastung der Klägerin habe für diese Jahre nicht festgestellt werden können. In den Jahren 2016 und 2017 sei der Personalbedarf im Gerichtsvollzieherdienst auf Grundlage eines neuen Systems berechnet worden. Danach habe die durchschnittliche Belastung eines Gerichtsvollziehers im OLG-Bezirk ... im Jahr 2016 1,20 Pensen betragen, während die Klägerin mit 1,10 Pensen belastet gewesen sei. Die Belastung der Gerichtsvollzieher im ersten Halbjahr 2017 habe bei 1,12 Pensen gelegen, während die Klägerin mit 1,15 Pensen nur unwesentlich stärker belastet gewesen sei. Nach den bisherigen Erfahrungen mit dem neuen System habe zudem davon ausgegangen werden müssen, dass eine Belastung von dauerhaft etwa 1,20 Pensen von einem durchschnittlichen Gerichtsvollzieher in der Regel gut zu bewerkstelligen sei. Unabhängig davon rechtfertige eine Überlastung nicht das an den Tag gelegte Verhalten in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem Dienstvorgesetzten. Soweit in der Stellungnahme angedeutet worden sei, dass eine Wiedereingliederungsmaßnahme nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei, sei mangels konkreter Angaben nicht zu erkennen, inwieweit dies im Zusammenhang mit der seit Jahren unzureichenden Dienstverrichtung stehe.

15

Die Klägerin erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb von zwei Wochen ab Erhalt des Schreibens. Sie wurde darauf hingewiesen, dass im Verfahren über die Rückversetzung in den Innendienst eine Beteiligung der Personalvertretung nicht vorgesehen sei (BayVG, B.v. 23.4.1997 - 17 P 96/1943). Der Begriff der Versetzung gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG umfasse die organisationsrechtliche Versetzung, nicht hingegen eine statusberührende Versetzung, die nicht mit einem Wechsel der Behörde verbunden sei. Daher werde davon ausgegangen, dass die beantragte Beteiligung der Personalvertretung sich auf das laufende Disziplinarverfahren beziehe. Bei ausdrücklicher Beantragung würde die Personalvertretung und gegebenenfalls auch die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch über die beabsichtigte Versetzung in den Innendienst informiert werden.

16

Das Schreiben wurde der Klägerin am 12. Oktober 2017 mit Zustellungsurkunde durch einen Justizbediensteten übergeben.

17

Mit Schreiben vom 30. November 2017 nahm die Klägerin dahingehend Stellung, dass sie ihr Büro als Gerichtsvollzieherin sehr wohl organisieren könne, wie sie dies auch nun seit 20 Jahren getan habe. Der Dienstaufsicht habe sie sich nicht entzogen, sondern sei über Jahre überlastet gewesen. Sie habe sich im Oktober 2012 einer schweren Operation unterzogen. Rechtzeitig im Vorfeld habe sie ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie mindestens sechs Wochen ausfallen werde. Eine Vertretung für diese Zeit sei nicht erfolgt. Sie habe den Dienst nach sechs Wochen mit der Schulung zur Reform der Sachaufklärung wieder aufgenommen. Sie habe darauf verzichtet, sich anschließend erneut krankschreiben zu lassen, da ihr bewusst gewesen sei, dass die Arbeit liegen bleiben würde. Bis zu ihrem Urlaub im Februar/März 2013 sei sie mit der Aufarbeitung der Rückstände beschäftigt gewesen. Ein Wiedereingliederungsangebot sei erst Wochen nach der Arbeitsaufnahme erfolgt. Sie habe auf eine Wiedereingliederung jedoch verzichtet, da immer noch kein Personal zur Verfügung gestanden habe. Unter Berücksichtigung von Fortbildung und Urlaub sei sie im Jahr 2013 insgesamt drei Monate abwesend gewesen. Somit sei es gar nicht möglich gewesen, alle aufgelaufenen Verfahren abzuarbeiten. Trotzdem habe sie im August 2013 neue Computer und Drucker angeschafft und diese auf Windows 8 umgestellt. Dies sei technisch sehr zeitaufwändig gewesen, da manche Programme nicht mehr kompatibel gewesen seien und daher die Daten nicht so ohne Weiteres hätten übernommen werden können. Ende des Jahres habe sie dann Unterstützung bei der Einrichtung des EGVP erhalten. Geschäftsprüfungen hätten trotzdem nur zweimal im Jahr stattgefunden. Dabei sei jede Sonderakte geprüft und nicht die üblichen 200 Akten, was einen erheblichen Mehraufwand dargestellt habe. Ihre Überlastung sei jedes Mal erläutert worden. Die elektronische Einführung der Drittstellenauskünfte habe mit Unterstützung zweier Kollegen abgeschlossen werden können. Die Sonderakten seien hierfür extra gesammelt worden. Es habe sich damit nicht um eine Verweigerung gehandelt. Die Nacharbeit sei in der Zeit von März bis Mai 2017 nach dem Jahresurlaub erfolgt. Auch habe sie von Anfang an die SEPA-Lastschrift durchgeführt, was sich viele Kollegen seit der SEPA-Einführung nicht mehr zugetraut hätten. Gleichzeitig habe bei der Umstellung auf elektronischen Anfragen die KBA-

Anfrage eingerichtet werden können. Dies sei wohl mehr als ein Beweis dafür, dass sie in der Lage sei, die Erfordernisse umzusetzen, wenn die entsprechende Arbeitszeit zur Verfügung stehen würde. Eine Entlastung sei nur sukzessive erfolgt und ohne festzustellen, ob dies tatsächlich effizient gewesen sei. Nach der ersten Entlastung habe sie nach Ablauf eines Jahres sämtliche Verhaftungsaufträge, die vom Entlastungskollegen erstellt worden seien, bekommen. Ab 2014 sei sie wieder zum Eildienst eingeteilt worden, den sie zweimal im Jahr ableisten habe müssen. Zusätzlich seien seit Jahren langwierige Vertretungen in Umfang von zweieinhalb bis drei Monaten durch sie erfolgt. Erst jetzt im Jahr 2017 pegle es sich auf ein normales Maß ein. Auch während der Entlastungsphasen habe sie immer über 100% Pensen, das bedeute, teilweise trotz Entlastung noch immer über 120%. Der Normalfall solle jedoch 100% sein. Eine personelle Fehlplanung des Justizministeriums bei der Einführung der Sachaufklärung dürfe nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Zwischenzeitlich seien die Rückstände aufgearbeitet und alle Dienstaufsichtsbeschwerden abschließend behandelt. Auch hier habe zu keinem Zeitpunkt eine Verweigerung bestanden. Ferner sei mitgeteilt worden, dass die für September angekündigte Geschäftsprüfung nicht mehr stattfinden werde. Somit seien offensichtlich auf Seite der Dienstaufsicht keine Bedenken mehr vorhanden, dass der Geschäftsbetrieb nicht laufen würde. Aus der beigefügten Jahresstatistik 2017 könne entnommen werden, dass sie eine durchaus erfolgreiche Gerichtsvollzieherin sei, die ein Drittel des Auftragsvolumens durch Vollzahlung abschließen könne. Gleichzeitig sei die Anschaffung einer neuen Hardware in Auftrag gegeben. Sie habe sich als erste Gerichtsvollzieherin mit Büro in ... um die Anschaffung der neuen Computer gekümmert. Sie habe alles getan, um die Mängel abzustellen und die Beschwerden aufzuheben.

18

Mit Bescheid vom 7. Dezember 2017, der Klägerin zugestellt mit Zustellungsurkunde durch einen Justizbediensteten am 14. Dezember 2017, wurde die Klägerin mit Wirkung zum 1. Februar 2018 aus dienstlichen Gründen in den Justizfachwirdendienst beim Amtsgericht ... versetzt. Sie werde in eine entsprechende Planstelle bei dem Amtsgericht ... eingewiesen und erhalte weiterhin die Bezüge aus der Besoldungsgruppe A 8.

19

Zur Begründung wurde vollinhaltlich auf das Schreiben vom 27. September 2017 Bezug genommen. Die Stellungnahme vom 13. November 2017 sei bei der Entscheidung berücksichtigt worden, habe aber nicht zu einem anderen Ergebnis führen können. Als Gerichtsvollzieherin sei sie für den Geschäftsbetrieb selbst verantwortlich. Dies beinhalte auch die Pflicht, auf Gesetzesänderungen wie die Reform der Sachaufklärung rechtzeitig professionell zu reagieren und die Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen. Es sei nicht zu rechtfertigen, dass sich die aufgetretenen erheblichen Schwierigkeiten in Folge der Reform bis in das Jahr 2017 hinein ausgewirkt hätten und letztlich nur unter Mithilfe von Kollegen hätten überwunden werden können. Die Umsetzung der Reform in Gerichtsvollzieherdienst sei auch vor dem Hintergrund einer insgesamt höheren Belastung in den Jahren seit 2013 im Übrigen flächendeckend gut gelungen. Unabhängig davon bleibe der Vorwurf bestehen, dass sich die Klägerin beharrlich geweigert habe, im Rahmen von Dienstaufsichtsbeschwerden mit dem Präsidenten des Amtsgerichts ... zusammen zu arbeiten und regelmäßig versucht habe, sich der Dienstaufsicht zu entziehen. Drei abgeschlossene und ein laufendes Disziplinarverfahren hätten nicht dazu geführt, eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

20

Hiergegen legte die Klägerin mit Schreiben vom 22. Dezember 2017, beim Präsidenten des Oberlandesgerichts ... eingegangen am 28. Dezember 2017, Widerspruch ein. Offensichtlich sei die Anhörung nicht ergebnisoffen geführt worden. Eine Entscheidung habe bereits vorher festgestanden. Der Dienstbetrieb laufe in allen Bereichen der technischen Erfordernisse seit Monaten korrekt. Seit Mittwoch habe sie auch einen neuen Rechner im Netzwerk angeschafft und einrichten lassen. Dies habe eine Einrichtungszeit von insgesamt 14 Arbeitsstunden erfordert. Sie sei daher E-Mailtechnisch seit Mittwoch abgehängt, daher könne sie auch erst heute diesen Widerspruch vorab per E-Mail auf den Weg senden. Eine Begründung erfolge durch einen noch zu beauftragenden Rechtsanwalt.

21

Mit Schreiben vom 2. Januar 2018 zeigte sich der Bevollmächtigte der Klägerin an und beantragte Akteneinsicht. Eine weitere Begründung des Widerspruchs erfolgte nach Gewährung der Akteneinsicht nicht.

22

Darauf erging ein Widerspruchsbescheid vom 31. Januar 2018, dem Bevollmächtigten der Klägerin mit Empfangsbekanntnis zugestellt am 8. Februar 2018, mit dem der Widerspruch vom 22. Dezember 2017 zurückgewiesen wurde.

23

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass Beamtinnen und Beamte des Gerichtsvollzieherdienstes in den Justizfachwirdendienst versetzt werden könnten, wenn sich nach den Ergebnissen der Prüfung der Geschäftsführung schwerwiegende Zweifel an der Eignung für den Gerichtsvollzieherdienst ergeben hätten und sich erhebliche persönliche Mängel zeigten (Art. 48 Abs. 1 BayBG). Die Versetzung aus dem Gerichtsvollzieherdienst in den Justizfachwirdendienst sei notwendig geworden, da die seit mehreren Jahren in den Prüfungsberichten enthaltenen Beanstandungen bei der Sachbehandlung zeigten, dass die Klägerin aus organisatorischen und persönlichen Gründen nicht in der Lage sei, ein Gerichtsvollzieherbüro auf Dauer ordnungsgemäß zu betreiben. Weiter entziehe sich die Beamtin der Dienstaufsicht, indem sie wiederholt Vorgaben missachtet und eine Zusammenarbeit bei der Aufarbeitung von Unzulänglichkeiten und Dienstaufsichtsbeschwerden verweigert habe. Auch mehrere Disziplinarverfahren hätten nicht zu einer Verhaltensänderung der Beamtin geführt. Die Arbeitsweise und das Verhalten nach außen schädigten das Ansehen der Justiz. Einer weiteren Verwendung der Beamtin im Gerichtsvollzieherdienst stünden damit dienstliche Belange entgegen.

24

Mit E-Mail vom 1. Februar 2018 teilte das Amtsgericht ... dem Präsidenten des Oberlandesgericht ... mit, dass die Klägerin am 1. Februar 2018 ihren Dienst beim Amtsgericht ... - Abteilung für Strafsachen - angetreten habe.

25

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 22. Februar 2018, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Ansbach eingegangen per Telefax am selben Tag, ließ die Klägerin Klage erheben und beantragen,

1. Der Bescheid des Beklagten vom 7. Dezember 2017, Gz.: II H 1848, in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 31. Januar 2018, Az.: II H 1848, wird aufgehoben.
2. Die Klägerin wird über den 1. Februar 2018 hinaus als Gerichtsvollzieherin weiter beschäftigt.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

26

Mit Schriftsatz vom 1. März 2018 beantragte der Beklagte:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

27

Zur Begründung der Klage trugen die Bevollmächtigten der Klägerin mit Schriftsatz vom 6. Dezember 2018 vor, dass entgegen der Ansicht des Beklagten bei der Klägerin weder erhebliche Mängel bei der Erledigung der Dienstgeschäfte noch eine ungenügende Organisation des Geschäftsbetriebs vorgelegen hätten. Soweit der Beklagte aus der Prüfung der Geschäftsführung schwerwiegende Zweifel an der Eignung der Klägerin für den Gerichtsvollzieherdienst sowie erhebliche persönliche Mängel herleite, sei dies unrichtig, da die Klägerin ihren Dienst entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit jederzeit ordnungsgemäß durchgeführt habe. Die Klägerin sei sowohl organisatorisch als auch persönlich in der Lage, ihr Gerichtsvollzieherbüro auf Dauer ordnungsgemäß zu betreiben. Sie habe sich auch nicht wiederholt der Dienstaufsicht und den Vorgaben entzogen, da sie ihren Dienstplichten nachgekommen sei und lediglich im Rahmen der Arbeitsunfähigkeitszeiten entsprechende Dienste nicht geleistet habe. Die Klägerin habe in keiner Weise durch ihre Arbeitsweise und ihr Verhalten nach außen das Ansehen der Justiz geschädigt. Die vom Beklagten herangezogenen Disziplinarverfahren seien zwischenzeitlich fast vollständig abgeschlossen. Die Vorwürfe seien mit Stellungnahmen der Klägerin widerlegt bzw. abgestellt worden. Bei den Vorwürfen gegen die Klägerin sei nicht beachtet worden, dass die Belastungssituation für die Klägerin aufgrund ihrer Krankheit erheblich gewesen sei und sie keinerlei Unterstützung seitens des Beklagten erhalten habe. Dies

sei insbesondere im Rahmen der Vorschriften zur Reform der Sachaufklärung (in Kraft seit: 1.1.2013) der Fall, da aufgrund ihrer Erkrankung und der fehlenden Unterstützung die Klägerin völlig überlastet gewesen sei. Dies sei offensichtlich auch von der Dienstaufsicht erkannt worden, da der Klägerin die Hauptgerichtsvollzieherin ... zur Umsetzung der aktuellen EDVspezifischen Programme zugewiesen worden sei. Diese Unterstützung sei jedoch nur im Rahmen der EDVspezifischen Programme, nicht aber im Rahmen der Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin gegeben gewesen, sodass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber der Klägerin in keiner Weise zum Tragen gekommen sei. Der Dienstherr hätte im Rahmen der Erkrankung der Klägerin erkennen müssen, dass eine Unterstützung unbedingt notwendig gewesen wäre. Dies sei jedoch aus welchen Gründen auch immer unterblieben. Das Coaching durch die Hauptgerichtsvollzieherin ... sei die einzige Unterstützung gewesen, die die Klägerin im Rahmen der Fürsorgepflicht seitens des Beklagten erhalten habe. Aufgrund familiärer und beruflicher Überlastung hätte seitens des Beklagten eine Entlastung erfolgen müssen und zwar im Rahmen einer langfristigen Vertretung. Eine Entlastung sei jedoch immer nur zeitweise und ungenügend erfolgt.

28

Die Klägerin habe lange Zeit ihr Büro völlig eigenständig und ordnungsgemäß ohne Beanstandungen geführt. Erstmals mit ihrer Erkrankung bzw. der Erkrankung ihres Mannes seien Überlastungen aufgetreten, die nur allmählich abgebaut hätten werden können. Während der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit im Oktober 2012 seien seitens des Beklagten nur die Zustellungen sowie Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse erledigt worden. Bei den sonstigen Tätigkeiten sei es zu erheblichem Rückstau gekommen. Seitens des Beklagten seien nach der Erkrankung der Klägerin keine Maßnahmen eingeleitet worden, die aufgelaufenen Rückstände durch Vertretung oder ähnliches abzubauen. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht wäre der Beklagte gefordert gewesen, dafür Sorge zu tragen, dass eine entsprechende Entlastung der Klägerin erfolgt. Neben der Aufarbeitung der Rückstände habe die Klägerin bis Februar/März 2013 den laufenden Schriftverkehr und die Neuanlagen durchführen müssen. Ein Wiedereingliederungsangebot nach der Erkrankung der Klägerin sei seitens des Beklagten zu keinem Zeitpunkt erfolgt. Aus den vorgelegten Belastungszahlen könne entnommen werden, dass die Klägerin niemals mit einem Pensum von 100% - also auf Normalniveau - beschäftigt gewesen sei, sondern das Pensum der Klägerin jeweils über 100% gelegen habe. Auch hätten zur Unterstützung der Klägerin Dienstbesprechungen gefehlt, in denen der Dienstvorgesetzte im Rahmen der Fürsorgepflicht des Beklagten auf eventuelle Schwachstellen hätte hinweisen müssen. Auch Zielvereinbarungen seitens des Beklagten mit der Klägerin zur ordnungsgemäßen Durchführung der Dienstpflichten seien zu keinem Zeitpunkt durchgeführt worden. Zum Zeitpunkt der Versetzung in den Innendienst habe die Klägerin sämtliche gesetzten Ziele erreicht, die Rückstände abgebaut, die computertechnische Einrichtung zur elektronischen Abrufung der Drittstellenauskünfte und Auskünfte aus dem Einwohnermeldeamt eingerichtet und alle Drittstellenauskünfte durchgeführt. Bei Übergabe der Akten an den Rechtspflegeamtsrat ... habe sich dieser für die stets gute Zusammenarbeit bedankt und festgestellt, dass die Akten auf dem laufenden Stand ohne Rückstände vorlägen. Zum Beweis werde der Zeuge ... benannt.

29

Der Beklagte erwiderte mit Schriftsatz vom 19. Februar 2019, dass in den bei der Klägerin in den letzten Jahren durchgeführten Geschäftsprüfungen immer wieder Mängel in der Bearbeitung der ihr als Gerichtsvollzieherin obliegenden Geschäftsaufgaben festgestellt worden seien. So sei bei der im September/Oktober 2013 durchgeführten Prüfung der Geschäftsführung festgestellt worden, dass der Vollzug nicht flüssig erfolge, das Gesetz zur Reform der Sachaufklärung noch nicht umgesetzt sei und die EDVtechnischen Voraussetzungen nicht geschaffen seien. Nur in wenigen Verfahren sei Termin zur Vermögensauskunft bestimmt worden, keinerlei Vermögensverzeichnisse seien an das Zentrale Vollstreckungsgericht übermittelt worden. Daraufhin habe die Klägerin Unterstützung durch die Hauptgerichtsvollzieherin ..., die sie bei der praktischen Umsetzung der aufgrund der neuen Gesetzeslage anzuwendenden EDVspezifischen Programme angeleitet und unterstützt habe, erhalten.

30

Bei der folgenden außerordentlichen Prüfung im Februar/März 2014, die das vierte Quartal 2013 und das erste Quartal 2014 umfasst habe, hätten keine Verbesserungen zum Vorbericht festgestellt werden können. Es hätten Vollzugsrückstände mit teilweise großer Verzögerung bestanden. Vermögensauskünfte seien erholt worden, allerdings habe es Verzögerungen bei der Bearbeitung gegeben. Noch während der

Geschäftsprüfung nach Anzeige der Überlastung durch die Klägerin sei ein Teil des Bezirks auf einen anderen Gerichtsvollzieher übertragen worden.

31

Die ordentliche Prüfung im November 2014 für das Kalenderjahr 2014 habe weitere Vollzugsfristüberschreitungen von mehreren Monaten festgestellt. Aufträge über Vermögensauskünfte aus dem Jahr 2013 seien noch nicht bearbeitet gewesen. Die Vollzugssituation habe sich insgesamt als verbessert dargestellt, wohl auch, weil im Februar 2014 ein Teil des Bezirks auf einen anderen Gerichtsvollzieher übertragen worden sei.

32

Die außerordentliche Prüfung im November/Dezember 2015 für das Kalenderjahr 2015 habe ergeben, dass seit der Reform der Sachaufklärung 2013 nur sehr sporadisch Fremdauskünfte eingeholt worden seien. Auf dem PC sei hierzu keine Software eingerichtet gewesen. Die Klägerin habe erklärt, dass sie dazu nicht in der Lage sei. Es sei ihr daraufhin eine Liste von Kollegen übergeben worden, die ihr als Mentor hätten behilflich sein können, ebenso Angaben über entsprechende Softwareanbieter. Die Schwierigkeiten seien nur deswegen erst jetzt akut geworden, weil die Gerichtsvollzieherin im Jahre 2013 zunächst mit dem Problemfeld der Vermögensauskunft gekämpft habe und die Problematik „Erholung von Drittauskünften“ erst aufgetreten sei, nachdem die ersten Verfahren auf Abgabe der Vermögensauskunft abgeschlossen gewesen seien. Die Vollzugssituation habe sich wieder verschlechtert und habe nur sehr eingeschränkt als flüssig bezeichnet werden können. In vorangegangenen Prüfungsberichten beanstandete Verfahren seien trotz Aufforderung weiterhin nicht bearbeitet und Anordnungen der Dienstaufsicht nicht beachtet worden.

33

Bei einer weiteren außerordentlichen Prüfung im Juni/Juli 2016 sei die Klägerin hinsichtlich der Vollzugssituation und nach eigenen Angaben stark überlastet gewesen. Seitens der Dienstaufsicht sei Abhilfe dadurch geschaffen worden, dass im ersten Quartal 2016 45 Verfahren auf einen anderen Gerichtsvollzieher übertragen worden seien. Laut Statistik habe die Belastung der Klägerin für das erste Halbjahr 2016 bei 105% gegenüber einem allgemeinen Durchschnitt von 125% gelegen. Für das Gesamtjahr 2016 sei ihre Belastung beim 110% gegenüber einem allgemeinen Durchschnitt von 126% gelegen. Trotz der Entlastung hätten Verfahren auf Abgabe von Vermögensauskünften, die noch nicht terminiert worden seien, bis ins Jahr 2015 zurückgereicht. Die Rückstände seien größer geworden. Die Einholung von Drittstellenauskünften seien nach wie vor nicht möglich gewesen, da immer noch keine Software eingerichtet gewesen sei. Ältere, schwierige und zeitintensive Verfahren seien jahrelang nicht betrieben worden.

34

Bei einer weiteren außerordentlichen Prüfung im Januar 2017 sei festgestellt worden, dass auch bis KW 3/2017 keinerlei Aktivitäten der Klägerin hinsichtlich der Installation der notwendigen Software erfolgt seien und sie sich bis dahin auch mit keinem Kollegen in Verbindung gesetzt habe. Im Rahmen der Prüfung sei eine To-do-Liste gefertigt worden, die die erforderlichen Schritte und Informationen an einer Stelle gebündelt zusammengefasst hätte. Darüber hinaus sei die Einrichtung der EDV unter Mithilfe des Prüfungsbeamten ... und des Gerichtsvollziehers ... erfolgt.

35

Zum Beweis würden die Geschäftsberichte vom 9. Oktober 2013, 2. Mai 2014, 4. Dezember 2014, 8. Januar 2016, 17. August 2016 und 1. Februar 2017 vorgelegt und die Zeugen ... und ..., jeweils zu laden über das Amtsgericht ..., benannt. Es hätten daher grundsätzliche Bedenken an der Eignung der Klägerin für den Gerichtsvollzieherdienst, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sie schon seit 1997 das Amt als Gerichtsvollzieherin ausgeübt habe und deshalb über ausreichende Berufskennnisse hätte verfügen müssen, bestanden. Wie alle anderen Kollegen hätte sie in der Lage sein müssen, die aufgrund Gesetzesänderung erforderlichen EDV-Programme zu installieren und mit ihnen zu arbeiten. Gegebenenfalls hätte sie zeitnah externe Hilfe holen müssen.

36

Hinzu komme, dass sich die Klägerin laufend der Dienstaufsicht entzogen habe. So habe sie sich beharrlich geweigert, dienstliche Stellungnahmen zu den häufigen Dienstaufsichtsbeschwerden abzugeben und habe eine Vorladung zu einem persönlichen Gespräch missachtet. Die Einstellung der Beamtin zu ihrer Arbeit als Gerichtsvollzieherin habe unmittelbare negative Auswirkungen, insbesondere, wenn hoheitliche Aufgaben

nicht rechtszeitig und ordnungsgemäß wahrgenommen würden und gleichzeitig verhindert werde, dass der Präsident des Amtsgerichts ... als Dienstvorgesetzter seine Dienstaufsicht ausüben könne. Dies alles schade das Ansehen der Justiz und sei nicht hinnehmbar. Gegen die Beamtin seien vier Disziplinarverfahren eingeleitet worden, von denen derzeit drei abgeschlossen seien. Mit Bescheid vom 8. Januar 2016 habe die Beamtin wegen schuldhafter Verletzung ihrer Dienstpflichten einen Verweis erhalten. Sie habe in den Jahren 2013 bis 2015 in acht Fällen, in denen gegen sie Dienstaufsichtsbeschwerden wegen Untätigkeit erhoben worden seien, auf die Weisung zur Abgabe einer Stellungnahme und Vorlage der Vollstreckungsakten nicht reagiert. Mit Bescheid vom 2. Mai 2016 sei gegen die Beamtin wegen schuldhafter Verletzung ihrer Dienstpflichten eine Geldbuße von 500,00 EUR verhängt worden. Zugrunde hätten fünf Fälle gelegen, in denen wegen Untätigkeit der Beamtin die Übergabe der Vollstreckungsakten an einen anderen Gerichtsvollzieher angeordnet worden sei. Die Anordnungen seien im Zeitraum vom 30. Dezember 2015 bis 7. Januar 2016 ergangen. Eine Übergabe innerhalb der jeweils gesetzten Fristen sei nicht erfolgt. Mit Bescheid vom 2. Juni 2017 sei wegen schuldhafter Verletzung ihrer Dienstpflichten eine Geldbuße von nunmehr 2.000,00 EUR verhängt worden. Im Zeitraum vom 20. Oktober 2016 bis 11. Mai 2017 habe die Beamtin in vier Fällen von Dienstaufsichtsbeschwerden trotz jeweils mehrfacher Monierung keine Stellungnahmen abgegeben. In dem noch anhängigen Disziplinarverfahren lägen der Beamtin gleichartige Vorwürfe zur Last. Wegen dieser Vorfälle sei die Beamtin zu einem Gespräch beim Präsidenten des Amtsgerichts ... einbestellt worden, zu dem sie unentschuldig nicht erschienen sei. Da drei abgeschlossene Disziplinarverfahren nicht zu einer Verhaltensänderung bei der Beamtin geführt hätten und sogar noch ein viertes Disziplinarverfahren eingeleitet habe werden müssen, könne mit einer Verhaltensänderung nicht gerechnet werden. Ohne eine Stellungnahme der Beamtin und/oder Vorlage der Vollstreckungsakten könnten Dienstaufsichtsbeschwerden nicht verbeschieden werden. Hinzu komme, dass die Beschwerdeführer, die die Untätigkeit der Beamtin moniert hätten, nun auch von Seiten der Dienstaufsicht nur mit erheblicher Verzögerung verbeschieden hätten werden können, weil die Beamtin die Weisungen beharrlich ignoriert habe. Als Beweis hierfür werde der Präsident des Amtsgerichts ..., Herr ..., zu laden über das Amtsgericht ..., benannt.

37

Diese Einstellung der Beamtin habe unmittelbare negative Auswirkungen, sodass ein weiterer Verbleib der Klägerin im Gerichtsvollzieherdienst zu einem Ansehensverlust der Justiz geführt hätte.

38

Des Weiteren sei eine ungleichmäßig erhöhte Belastung der Klägerin nicht festzustellen gewesen. Ihre Belastungen hätten sich im Durchschnitt der Belastung der übrigen Gerichtsvollzieher des Amtsgerichts ... bewegt und hätten 2017 mit 115% etwas unter dem allgemeinen Durchschnitt von 116% gelegen. Eine Entlastung der Gerichtsvollzieherin sei im Zeitraum vom 1. Februar 2014 bis 31. Dezember 2014 und vom 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2016 erfolgt. Seit 2016 werde der Personalbedarf im Gerichtsvollzieherdienst auf Grundlage eines neuen Systems berechnet. Danach habe die durchschnittliche Belastung eines Gerichtsvollziehers im OLG-Bezirk ... im Jahr 2016 126% betragen, während die Klägerin mit 110% belastet gewesen sei. Nach den bisherigen Erfahrungen mit dem neuen System könne zudem davon ausgegangen werden, dass eine Belastung von dauerhaft etwa 120% von einem durchschnittlichen Gerichtsvollzieher in der Regel gut zu bewerkstelligen sei. Unabhängig davon rechtfertige eine Überlastung nicht das von der Klägerin an den Tag gelegte Verhalten in Bezug auf das Abstellen wiederholt aufgezeigter fachlicher Defizite und auf die Zusammenarbeit mit ihrem Dienstvorgesetzten. Nachdem im Rahmen der Geschäftsprüfung Ende 2013 festgestellt worden sei, dass die Klägerin im Gegensatz zu den übrigen Gerichtsvollziehern des Amtsgerichts ... die Vorschriften zur Reform der Sachaufklärung größtenteils noch nicht in die Praxis umgesetzt habe, sei durch den Präsidenten des Amtsgerichts ... eine entsprechende Unterstützung durch die Hauptgerichtsvollzieherin ... veranlasst worden. Weitere EDVmäßige Hilfe habe sie durch den Prüfungsbeamten Rechtspflegeamtsrat ... und Hauptgerichtsvollzieher ... im Jahr 2017 erhalten. Die Probleme hinsichtlich der Einholung papierloser Auskünfte gemäß § 802 Abs. 1 ZPO und der notwendigen Informationen aus dem Melderegister hätte die Klägerin mit einmaligen überschaubarem Aufwand lösen können, um anschließend dauerhaft von der zeitsparenden elektronischen Bearbeitung der Routinegeschäfte zu profitieren.

39

Der Behauptung, dass nach der Erkrankung der Beamtin Ende 2012 kein Wiedereingliederungsangebot erfolgt sei, werde widersprochen. Ihr sei die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

gemäß § 84 SGB IX angeboten worden. Dies habe die Klägerin mit Schreiben vom 17. Januar 2013 abgelehnt.

40

Im Rahmen der Dienstaufsicht würden regelmäßig Geschäftsprüfungen durch die beim Amtsgericht ... bestellten Gerichtsvollziehungsprüfungsbeamten durchgeführt. Auftretende Fehler und Schwachstellen würden zunächst im Rahmen eines Ergebnisgesprächs zwischen dem Prüfer und dem Gerichtsvollzieher erörtert. Der Prüfungsbericht des Prüfungsbeamten werde anschließend vom Dienstvorgesetzten geprüft und dem Gerichtsvollzieher mit einem Zuleitungsschreiben, das die Aufforderung enthalte, die aufgetretenen Schwachstellen und Fehler innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu beheben, zugeleitet. Die Erledigung werde grundsätzlich überprüft. Bei diesen Überprüfungen sei wiederholt festgestellt worden, dass die aufgezeigten Mängel nicht beseitigt worden seien. Die Geschäftsprüfung habe insbesondere das Ziel festzustellen, ob und inwieweit die an das Amt eines Gerichtsvollziehers zu stellenden Anforderungen erfüllt würden. Bei Bedarf könne der Dienstvorgesetzte entsprechende Maßnahmen ergreifen.

41

Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher genössen eine Sonderstellung in der Justiz. Ihre selbständige und von der Dienststelle weitgehende unabhängige Dienstverrichtung erfordere zum einen eine ausgeprägte Organisationsfähigkeit verbunden mit einem hohen Maß an Disziplin. Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher müssten die Fähigkeit besitzen, Prioritäten zu setzen und problematische Fälle aus eigenem Antrieb dann anzugehen, wenn es an der Zeit sei. Des Weiteren müsse sich der Dienstvorgesetzte auf den Gerichtsvollzieher verlassen können. Im Vergleich zu Bediensteten im Innendienst gestalte sich die Dienstaufsicht über Gerichtsvollzieher naturgemäß schwieriger. Umso wichtiger sei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstvorgesetzten. Der über Jahre hinweg nicht zufriedenstellende Vollzug in Verbindung mit dem Verhalten der Klägerin in den einzelnen Dienstaufsichtsverfahren zeuge von erheblichen Defiziten in ihrer Organisationsfähigkeit und insbesondere in der Befähigung, selbständig und mit der notwendigen Priorisierung Probleme zu lösen. Gerichtsvollzieher übten eine im hohen Maße eigenverantwortliche Tätigkeit aus und bedürften deshalb einer besonders genauen Dienstaufsicht, der sich die Klägerin über mehrere Jahre wiederholt und beharrlich entzogen habe, ohne jeweils eine plausible Erklärung hierfür abgegeben zu haben. Im Gerichtsvollzieherdienst sei sie nicht mehr tragbar gewesen.

42

Mit Schriftsatz vom 10. Juli 2019 replizierten die Bevollmächtigten der Klägerin und widersprachen dem Vorwurf, die Klägerin weise bei der Erledigung der Dienstgeschäfte erhebliche Mängel auf und organisiere den Geschäftsbetrieb ungenügend. Die Klägerin verfüge über eine 20-jährige Berufserfahrung und habe stets zuverlässig und diszipliniert gearbeitet. Sie habe den Geschäftsbetrieb selbständig organisiert und sei in der Lage gewesen, entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit eine flüssige, reibungslose Vollzugssituation zu gewährleisten. Die ab Ende 2013 festgestellten Verzögerungen ließen sich auf die plötzliche, unerwartete Erkrankung des Ehemanns der Klägerin und dem anschließenden eigenen krankheitsbedingten Ausfall der Klägerin erklären. Der krankheitsbedingte Ausfall nach seiner besonderen Bedeutung für die individuellen Lebensverhältnisse der Klägerin und die ohnehin bestehende hohe Arbeitsbelastung hätten zu einer Anhäufung von Aufträgen geführt. Im Rahmen der Versetzung sei das Persönlichkeitsbild der Klägerin anhand ihrer persönlichen Verhältnisse und ihr sonstiges Verhalten vor, nach und bei dem der Disziplinarmaßnahme zugrundeliegenden Lebenssachverhalt zu beurteilen. Es sei zu prüfen, ob das festgestellte Dienstvergehen mit dem bisher gezeigten Persönlichkeitsbild der Klägerin übereinstimme oder etwa in einer Ausnahmesituation davon abweiche. Nach erfolgreicher Genesung habe die Klägerin jegliche Anstrengung unternommen, um den angefallenen Überhang nach pflichtgemäßem Ermessen aufzuarbeiten. Die konsequente, sukzessive Aufarbeitung der Altlasten zeige, dass diese überobligatorischen Maßnahmen nicht erfolglos gewesen seien. Im Zeitpunkt der Versetzung habe die allgemeine Vollzugssituation im Dienstbereich der Klägerin als flüssig bezeichnet werden können. Dies mache deutlich, dass die Klägerin aufgrund ihrer enormen Berufserfahrung selbständig und eigenverantwortlich habe arbeiten können. Dabei habe sie besonderes Problembewusstsein und Priorisierung an den Tag gelegt, da die Klägerin über die für den Gerichtsvollzieherdienst erforderliche Eignung verfüge. Insgesamt ergebe sich nach Überwindung der krankheitsbedingten Phase der Leistungsschwäche für die Zukunft eine positive Prognose für die ordnungsgemäße Verrichtung der Diensttätigkeiten.

Mitursächlich für Verzögerungen im Rahmen der Dienstverrichtung der Klägerin sei die Verletzung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht durch den Beklagten. Dem Dienstherrn treffe neben der Pflicht zur sachlichen und von Wohlwollen getragenen Ausübung von Schutzpflichten auch eine Beistandspflicht in außerdienstlichen Sonderbelastungen des Beamten. Daneben sei der Dienstherr angehalten, das Dienstverhältnis durch Fairness, Offenheit und Vertrauen zu prägen. Damit gehe einher eine gerechte, unvoreingenommene und möglichst objektive Beurteilung des Beamten. Der Dienstvorgesetzte sei zur Fortbildung des Beamten verpflichtet, soweit dies mit notwendigen Belangen der Aufgabenerfüllung des öffentlichen Dienstes im Einklang stehe. Diese Pflichten habe der Beklagte in der Gestalt verletzt, als dass er der Förderungspflicht nicht im erforderlichen Maße nachgekommen sei. Ende 2013 sei festgestellt worden, dass die Klägerin die Vorschriften zur Reform der Sachaufklärung noch nicht vollständig umgesetzt habe. Zwar sei ihr dann Unterstützung in Form eines Coachings zugesprochen worden. Es seien jedoch im Jahr 2017 weitere EDV-Hilfen durch Herrn Rechtspflegeamtsrat ... nötig gewesen. Diese Notwendigkeit zeige, dass die erste Unterstützungsmaßnahme im Hinblick auf Art und Umfang nicht intensiv genug gewesen sei. Das durchgeführte Coaching sei nicht geeignet gewesen, der Klägerin eine erfolgreiche Umsetzung der Vorschriften zur Reform der Sachaufklärung zu ermöglichen. Daneben hätten nur sehr unregelmäßig und erst auf Nachdruck der Klägerin Gespräche stattgefunden. Die Festlegung von Zielvereinbarungen sei gänzlich unterblieben. Der Beklagte habe es versäumt, seiner aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht folgende Beistandspflicht nachzukommen. So habe die Klägerin durch die frühzeitige Anzeige des krankheitsbedingten Ausfalls vorausschauend gehandelt und sich aus Eigeninitiative um eine Aushilfe bemüht. Hierdurch habe sich für den Beklagten die Möglichkeit zum Ergreifen adäquater Maßnahmen zum Ausgleich der außerdienstlichen Sonderbelastung ergeben. Darin sei ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit und Organisationsfähigkeit der Klägerin zum Ausdruck gekommen. Zugleich habe sich objektiv ein hohes Schutzbedürfnis der Klägerin manifestiert. Die schutzwürdigen Belange der Klägerin seien jedoch nicht hinreichend beachtet worden. Der Beklagte habe keine ausreichenden Anstrengungen zur Entspannung der Belastungssituation unternommen, denn er habe keinen verfügbaren Ersatz für krankheitsbedingte Ausfallzeiten zur Verfügung gestellt und so selbst zum Entstehen einer angespannten Folgesituation beigetragen. Teil der Fürsorgepflicht sei auch eine zügige Wiedereingliederung. Allerdings sei der Klägerin erst auf Nachfrage ein betriebliches Eingliederungsmanagement am 17. Januar 2013 angeboten worden, welches aber nach Form und Umfang zum einen nicht zufriedenstellend, zum anderen nicht der krankheitsbedingten Fehlzeit gerecht geworden sei. Der Beklagte habe daher seine Beistandspflicht verletzt, indem er kein angemessenes Konzept für ein betriebliches Eingliederungsmanagement habe vorweisen können. Des Weiteren treffe den Beklagten die Pflicht, bei erkennbarer Überlastung der Klägerin geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen und die Arbeitsbelastung zu verringern. Der Gerichtsvollzieher sei zur Ordnung der Aufträge nach Dringlichkeit und planvollen Abarbeitung im Rahmen des Möglichen verpflichtet, sofern eine dauerhafte Geschäftsbelastung bestehe. Sofern das nicht gelinge, sei der Gerichtsvollzieher berechtigt, den Geschäftsbereich anwachsen zu lassen. Zudem sei er zur Anzeige der Belastung beim Dienstherrn verpflichtet. Für anschließend daraus resultierende Verzögerungen könne der Gerichtsvollzieher nicht verantwortlich gemacht werden. Es falle in den Verantwortungsbereich des Dienstherrn, geeignete Organisationsmaßnahmen bezüglich der zu bewältigenden Aufgaben zu ergreifen. Ihn treffe die Verpflichtung, Personal in ausreichendem Maße und sachliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Belastung der Klägerin sei in den den Disziplinarverfahren zugrundeliegenden Zeiträumen jeweils über dem Durchschnitt der Gerichtsvollzieher des betreffenden Bezirks gelegen. Die Klägerin habe die Überlastung mehrmals dem Beklagten angezeigt, welcher trotzdem untätig geblieben sei.

Außerdem sei der Beklagte zur pflichtgemäßen Ermessensausübung verpflichtet. Es könne nicht festgestellt werden, dass jede andere Entscheidung als die Versetzung der Klägerin ermessensfehlerhaft gewesen wäre. Für die Bemessung der Versetzung müssten alle be- und entlastenden Umstände des Einzelfalls in ihrem Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und Verschulden des Beamten berücksichtigt werden. Der Beklagte hätte in die Abwägung einstellen müssen, dass die Klägerin im Wesentlichen die meiste Zeit verlässlich und ordnungsgemäß gearbeitet habe. Mildernd sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin im Zeitpunkt der Versetzung alle angefallenen Aufträge abgearbeitet und somit durch ihre überobligatorischen Anstrengungen ihren guten Willen unter Beweis gestellt habe. Aufgrund der Überwindung der krankheitsbedingten Ausnahmesituation könne eine positive Persönlichkeitsprognose getroffen werden, da

die Klägerin zur gewohnt zuverlässigen und beanstandungsfreien Arbeitsweise zurückkehren werde. Es werde der Behauptung, das Vertrauensverhältnis sei unwiederbringlich gestört und das Ansehen der Justiz sei beschädigt, entschieden widersprochen. Die Frage des Ansehens- und Vertrauensverlusts sei nach den Umständen des Einzelfalls zu bewerten. Beachtung fände insbesondere die Schwere der Verfehlung, das Ausmaß der Gefährdung dienstlicher Belange bei einer Weiterverwendung und das Persönlichkeitsbild des Beamten. Für die Begründung der erhobenen Vorwürfe reichten nur einzelne Verfehlungen des Beamten nicht aus. Noch dazu stünden diese erkennbar im Zusammenhang mit der Erkrankung. Letztlich habe die Klägerin in all den Jahren erfolgreicher Berufsausübung reichlich Erfahrung und Befürworter gewonnen. So habe sich beispielsweise Herr ... im Rahmen der Aktenübergabe bedankt und die Klägerin explizit gelobt, weshalb ein positiver Gesamteindruck zurückbleibe. Dieser werde nicht durch die krankheitsbedingte Schwächephase getrübt.

45

Der Beklagte stellte mit Schriftsatz vom 17. Oktober 2019 fest, dass die Klägerin nicht bestreite, dass sie Stellungnahmen, die vom Präsidenten des Amtsgerichts ... im Rahmen der zahlreichen Dienstaufsichtsbeschwerden angefordert worden seien, nie fristgerecht abgegeben habe. Zum Teil seien auch gar keine Stellungnahmen abgegeben worden, weswegen die Vollstreckungsakten im Rahmen von außerordentlichen Geschäftsprüfungen aus ihrem Büro geholt hätten werden müssen. Die Behauptung, die Klägerin habe stets zuverlässig und diszipliniert gearbeitet, stehe im Widerspruch zu den drei abgeschlossenen Disziplinarverfahren und den bereits vorgelegten Geschäftsprüfungsberichten, aus denen sich das Gegenteil ergebe.

46

Der Vorwurf, der Dienstherr habe seine Fürsorgepflicht verletzt, sei zurückzuweisen. Die Belastung der Klägerin habe unter dem Durchschnitt gelegen. Zur Umsetzung des Gesetzes zur Reform der Sachaufklärung habe die Klägerin am 7. Mai 2012 und in der Zeit vom 12. November 2012 bis 14. November 2012 an vom Dienstherrn angebotenen Fortbildungen teilgenommen. Die darüberhinausgehenden zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen, die allen anderen Gerichtsvollziehern des Amtsgerichts ... nicht zuteil worden seien, seien bereits in der Klageerwiderung dargelegt worden. Im Übrigen komme eine Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn wegen Überlastung nur dann in Betracht, wenn auch objektiv eine Überlastung vorgelegen habe. Allein die Anzeige einer vermeintlichen Überlastung genüge hierfür nicht. Vielmehr müsse die persönliche Überlastung auch die Folge einer tatsächlichen Geschäftsüberlastung sein (VG Bremen, B.v. 21.7.2016 - 6 V 1355/16 - Beckonline). Von einer objektiven Überlastung könne bei der Klägerin jedoch keine Rede sein. Die verzögert oder nicht bearbeiteten Vollstreckungsaufträge, die mangelnde Behandlung von Sachstandsanfragen und die damit einhergehenden Dienstaufsichtsbeschwerden sowie die mangelhafte Mitwirkung gegenüber der Dienstaufsicht habe aufgrund ihres erheblichen Ausmaßes das Vertrauen sowohl des Dienstherrn als auch der Öffentlichkeit in die ordnungsgemäße Erledigung der Vollstreckungsaufträge erschüttert. Gegen die Klägerin seien im Jahr 2014 acht Beschwerden (von insgesamt 78 bei 44 Gerichtsvollziehern), im Jahr 2015 neun Beschwerden (von insgesamt 59 bei 44 Gerichtsvollziehern) und im Jahr 2016 14 Beschwerden (von insgesamt 65 bei 46 Gerichtsvollziehern) bei der Dienstaufsicht erhoben worden. Da die Klägerin durch ihr dienstliches Verhalten eine erhebliche Beeinträchtigung des reibungslosen Ablaufs des Dienstbetriebes herbeigeführt habe, bestehe ein dienstliches Bedürfnis für die Versetzung in den Innendienst (BVerwG, B.v. 16.7.2012 - 2 B 16/12 - juris Rdnr. 6). Andere, weniger belastende Maßnahmen seien nicht ersichtlich, sodass die Klage keine Aussicht auf Erfolg habe.

47

Mit Schriftsatz vom 12. Mai 2020 legte die Beklagte auf gerichtliche Aufforderung hin die noch nicht einem Verwertungsverbot nach Art. 17 BayDG unterliegenden Disziplinarverfügungen vom 2. Mai 2016 (Geldbuße in Höhe von 500,00 EUR) und vom 2. Juni 2017 (Geldbuße in Höhe von 2.000,00 EUR) vor.

48

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Personalakte und bezüglich des Verlaufs der mündlichen Verhandlung auf das Sitzungsprotokoll Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

49

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Bescheid vom 7. Dezember 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 2018 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin daher nicht in ihren subjektiv-öffentlichen Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

50

1. Der Bescheid vom 7. Dezember 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 2018 stützt sich auf die Rechtsgrundlage des Art. 48 Abs. 2 Satz 1 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG). Danach können Beamte und Beamtinnen ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen Fachlaufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden. Dabei wird als Versetzung grundsätzlich die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes im funktionellen Sinn bei einer anderen Behörde desselben oder eines anderen Dienstherrn definiert (Eck in: Brinktrine/Voitl, BeckOK BeamtenR Bayern, Art. 48 BayBG Rn. 2).

51

Die vormals als Gerichtsvollzieherin im Bezirk des Amtsgerichts ... tätige Klägerin wurde mit Bescheid vom 7. Dezember 2017 in den mittleren Justizfachwirdendienst beim Amtsgericht ... versetzt. Zwar war mit dieser Versetzung kein Behördenwechsel im o.g. Sinne verbunden, da die Klägerin unverändert im Zuständigkeitsbereich des Amtsgerichts ... eingesetzt wurde, die Versetzung berührte aber das statusrechtliche Amt der Klägerin. Denn nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG (BVerwG, U.v. 29.4.1982 - 2 C 41/80 - juris Rn.16) wird der Klägerin mit dem Einsatz im Innendienst ein Aufgabenbereich übertragen, der nicht ihrem abstrakt-funktionellen Amt als Gerichtsvollzieherin, das gegenüber den Ämtern des mittleren Justizdienstes als eigenständig zu bewerten ist, entspricht. Eine sog. statusberührende Versetzung setzt aber nicht zwingend einen Behördenwechsel voraus (BVerwG, U.v. 29.4.1982 - 2 C 41/80 - juris Rn. 17).

52

2. Der Bescheid vom 7. Dezember 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 2018 ist formell rechtmäßig erlassen worden. Insbesondere wurde der Klägerin mit Schreiben des gemäß Art. 49 Abs. 2, Art. 18 Abs. 1 Satz 3 BayBG i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 2 der Verordnung über dienstrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz (StMJ-Zuständigkeitsverordnung Dienstrecht - ZustV-JM) zuständigen Präsidenten des OLG ... vom 27. September 2017 ausreichend Gelegenheit gegeben, sich zu der geplanten Versetzung in den Innendienst zu äußern, Art. 28 Abs. 1 BayVwVfG.

53

Nicht zu beanstanden ist insoweit auch die nicht erfolgte Beteiligung der Personalvertretung. Gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) unterliegen Versetzung und Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden sind, der Mitbestimmung des Personalrates. Voraussetzung für eine mitbestimmungspflichtige Versetzung im Sinne des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG ist aber immer ein Dienststellenwechsel (BayVGH, B.v. 23.4.1997 - 17 P 96.1943 - BeckRS 1997, 24034; BAG, B.v. 22.1.2004 - 1 AZR 495/01 - juris Rn. 15; Dirnberger/Henneke/Meyer/Schliesky/Schwarting/Sponer/Steger/Stubenrauch/Winkel/Klang/Bülow/Dieter/Haßenkamp/Zimmermann, PdK Bayern, C-17a, Art. 75 BAPVG Ziff. 2.5; Ballerstedt/Schleicher/Faber in: Ballerstedt/Schleicher/Faber, Bayerisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung, Art. 75 Rn. 105). Bei der hier vorliegenden statusberührenden Versetzung fehlt es aber gerade an einem entsprechenden Dienststellenwechsel.

54

3. Der Bescheid vom 7. Dezember 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Januar 2018 ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden, da er sich im Rahmen der Ermächtigungsgrundlage des Art. 48 Abs. 2 Satz 1 BayBG hält.

55

a) Art. 48 Abs. 2 Satz 2 BayBG lässt eine Versetzung sowohl innerhalb einer Fachlaufbahn als auch in eine andere Fachlaufbahn zu, solange das neue Amt mit demselben Endgrundgehalt versehen ist. Während das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, U.v. 29.4.1982 - 2 C 41/80 - juris Rn.16) von einer Sonderlaufbahn für Gerichtsvollzieher ausgegangen ist, sind Gerichtsvollzieher seit Inkrafttreten des neuen Dienstrechts in Bayern zum 1 Januar 2011 der Fachlaufbahn Justiz in der zweiten Qualifikationsebene zugeordnet

(Leihkauff in: Schwegmann/Summer, Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, Art. 93 BayBesG Rn. 5), sodass streitgegenständlich eine Versetzung innerhalb der Fachlaufbahn ist.

56

Das Amt der Justizhauptsekretärin ist in der gleichen Besoldungsgruppe (A8) eingeordnet, wie das Amt der Gerichtsvollzieherin. Die Klägerin besitzt auch die erforderliche Befähigung zur Wahrnehmung des Amtes der Justizhauptsekretärin, da sie die Laufbahnprüfung für den mittleren Justizdienst bereits 1980 bestanden hat.

57

b) Der Beklagte ist auch zutreffend von dem Vorliegen eines dienstlichen Grundes im Sinne des Art. 48 Abs. 2 Satz 1 BayBG ausgegangen.

58

Bei dem Begriff des „dienstlichen Grundes“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der gerichtlich voll überprüfbar ist (Eck in: Brinktrine/Voitl, BeckOK BeamtenR Bayern, Art. 48 BayBG Rn. 23). Der Behörde ist dabei gerade kein Beurteilungsspielraum eingeräumt. Allerdings kann das „dienstliche Bedürfnis“ i.S.d. Art. 48 Abs. 1 BayBG, das grundsätzlich weiter als der Begriff des „dienstlichen Grundes“ zu verstehen ist, entscheidend durch verwaltungspolitische Entscheidungen oder Eignungsurteile des Dienstherrn geprägt sein, die nur beschränkter gerichtlicher Kontrolle unterliegen (Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 48 BayBG Rn. 32a).

59

Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerwG erschließt sich der Bedeutungsgehalt unbestimmter Rechtsbegriffe wie etwa „dienstlicher Belang“, „öffentliches Interesse“ oder „dienstlicher Grund“ aus der Zweckbestimmung und Zielsetzung der jeweiligen gesetzlichen Regelung sowie aus dem systematischen Zusammenhang, in den der Begriff hineingestellt ist. Zu den dienstlichen Belangen zählt dabei das engere öffentliche, d.h. das dienstliche Interesse an der sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung der Verwaltung (BVerwG, U.v. 25.6.2009 - 2 C 68/08 - juris Rn. 16). Für eine Versetzung eines Beamten kann sich ein dienstliches Bedürfnis grundsätzlich auch aus seinem eigenen Verhalten ergeben, wobei die Versetzung allerdings nicht ausschließlich zu einem Mittel der „Bestrafung“ des Beamten werden darf (BVerwG, U.v. 29.4.1982 - 2 C 41/80 - juris Rn. 20). Dabei werden Personalmaßnahmen aber nicht schon deshalb zu einem Mittel der Bestrafung oder Disziplinierung des Betroffenen, wenn sie im Interesse der Funktionsfähigkeit der Öffentlichen Verwaltung an ein bestimmtes dienstliches Verhalten anknüpfen (BVerwG, B.v. 7.3.2014 - 2 B 94/13 - juris Rn. 6).

60

Unter Berücksichtigung, dass ein Gerichtsvollzieher die ihm obliegenden Aufgaben in einem örtlich begrenzten Bezirk selbständig und eigenverantwortlich wahrnimmt, liegt ein dienstlicher Grund im Sinne des Art. 48 Abs. 2 BayBG dann vor, wenn eine derartige Maßnahme erforderlich ist, um die Funktionsfähigkeit des Gerichtsvollzieherwesens in einem Bezirk aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Dies gilt auch, wenn die Funktionsfähigkeit durch die Amtsführung des amtierenden Gerichtsvollziehers, d.h. durch Gründe, die in seiner Person liegen, erheblich beeinträchtigt wird. Ist aufgrund der bisherigen Amtsführung die Annahme gerechtfertigt, der amtierende Gerichtsvollzieher sei auch künftig aller Voraussicht nach nicht imstande, die ihm obliegenden Aufgaben in wesentlichen Teilen ordnungsgemäß zu erfüllen, liegt eine dauerhafte organisatorische Schwierigkeit vor, die nur durch eine Entbindung des Gerichtsvollziehers von seinen Aufgaben gelöst werden kann. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit setzt die Versetzung in ein gleichwertiges Amt der Fachlaufbahn Justiz voraus, dass die weitere Verwendung als Gerichtsvollzieher aufgrund der bisherigen Amtsführung objektiv unmöglich erscheint. Auf ein Verschulden kommt es nicht an (BVerwG, B.v. 7.3.2014 - 2 B 94/13 - juris Rn. 8).

61

Dies berücksichtigend liegt ein dienstlicher Grund für die Versetzung der Klägerin in den Justizfachwirdendienst vor. Der Beklagte hat in den in den Jahren 2013 bis 2017 durchgeführten Geschäftsprüfungen immer wieder Mängel in der Bearbeitung der der Klägerin als Gerichtsvollziehern obliegenden Geschäftsaufgaben festgestellt. So ergibt sich aus den Geschäftsprüfungsberichten für diesen Zeitraum, dass sich insbesondere bei der Umsetzung des Gesetzes zur Reform der Sachverhaltsausklärung erhebliche Defizite ergeben haben. Anfangs ergaben sich Verzögerungen bei der Abnahme der Vermögensauskunft, Vermögensverzeichnisse wurden nicht an das zentrale

Vollstreckungsgericht übermittelt, später zeigten sich Verzögerungen bei der sich an die Abnahme der Vermögensauskunft anschließende Bearbeitung, Drittstellen- bzw. Fremdauskünfte wurden nicht im erforderlichen Umfang eingeholt. Insgesamt wurden immer wieder erhebliche Verzögerungen und Rückstände, die die Prüfer zu der Feststellung einer verschlechterten bzw. nicht flüssigen Vollzugssituation veranlasste, bescheinigt. In fast allen Geschäftsprüfungsberichten finden sich Hinweise, dass sich die Klägerin nicht ausreichend in die Reform der Sachaufklärung eingearbeitet oder nicht die für den Vollzug der Reform erforderlichen technischen Anforderungen geschaffen hat, z.B. indem sie nicht ausreichend mit den neuen Formblättern, Protokollen,... vertraut scheint (so Geschäftsführungsbericht vom 9.10.2013), Verfahren bei rechtlichen oder technischen Problemen nicht bearbeitet würden, sie nach eigenen Angaben selbst nicht in der Lage sei, ihren PC den Anforderungen entsprechend zu installieren (so Geschäftsführungsberichte vom 8.1.2016 und vom 17.8.2016). Selbst durch die Prüfungsbeamten getroffene Feststellungen und Aufforderungen (z.B. in Form von Handlungsempfehlungen) wurden nicht umgesetzt (so Geschäftsprüfungsberichte vom 8.1.2016, vom 17.8.2016 und vom 1.2.2017).

62

Aus den in den Geschäftsprüfungsberichten getroffenen Feststellungen ergibt sich offensichtlich, dass die durch die Klägerin in ihrem Bezirk zu tätigen Vollstreckungsaufgaben nicht in erforderlichen Umfang bzw. überhaupt nicht erledigt wurden. Insoweit ist die Bewertung der Beklagten, dass es im Bezirk der Klägerin zu einer über mehrere Jahre bestehende Störung der Funktionsfähigkeit des Gerichtsvollzieherwesens gekommen ist, nicht zu beanstanden. Die gestörte Funktionsfähigkeit hat sich entsprechend in einer Zunahme der Beschwerden hinsichtlich der Amtsführung durch die Klägerin gezeigt. So sind im Jahr 2014 acht Beschwerden, im Jahr 2015 neun Beschwerden und im Jahr 2016 14 Beschwerden hinsichtlich der Aufgabenerledigung durch die Klägerin bei der Dienstaufsicht erhoben worden. Allein aufgrund der Verpflichtung des Beklagten, die im öffentlichen Interesse liegende ordnungsgemäße Wahrnehmung der Gerichtsvollzieheraufgaben zu gewährleisten, musste sich dem Beklagten der Bedarf für eine organisatorische Änderung aufdrängen. Denn die bereits seit 2013 ergriffenen Maßnahmen, die Klägerin bei der Organisation ihres Aufgabenbereichs zu unterstützen, haben keinen nachhaltigen Erfolg gezeigt. Trotz Unterstützung zur Anleitung bei der praktischen Umsetzung der Reform der Sachaufklärung und auf EDVtechnischem Gebiet durch eine Gerichtsvollzieherkollegin, die Umverteilung eines Teils des Bezirks der Klägerin auf andere Gerichtsvollzieher sowie weitere zeitweise Entlastungen der Klägerin waren bestenfalls zeitweise Verbesserungen zu erkennen. Die Vorschläge der Prüfungsbeamten, sich zur Beseitigung technischer Problemstellungen an kompetente Gerichtsvollzieherkollegen zu wenden, wurden nicht umgesetzt. Erst nachdem die Prüfungsbeamten aktiv Unterstützung leisteten, z.B. durch Erstellung einer „To-Do-Liste“ oder Durchführung der Installationsarbeiten, konnten Verbesserungen bei der Einrichtung der EDV-Anlage erreicht werden. Dies zeigt nach Überzeugung der Kammer deutlich, dass die Klägerin gerade nicht in der Lage war, ihren Aufgabenbereich eigenverantwortlich und selbständig zu organisieren, sondern Kollegen die Initiative übernehmen mussten, um die Klägerin zu einem Tätigwerden zu motivieren. Denn offensichtlich reichte es nicht aus, die Klägerin mündlich und schriftlich anzuweisen, erforderliche Anstrengungen, z.B. eigenständige Einholung von Hilfe durch Gerichtsvollzieherkollegen oder EDV-Firmen, vorzunehmen, da sie diesen Anweisungen nicht nachgekommen ist. Eine andere Betrachtung drängt sich auch dann nicht auf, wenn es die Klägerin tatsächlich geschafft haben sollte, im Laufe des Jahres 2017 die Situation in ihrem Gerichtsvollzieherbezirk zu verbessern, da diese Verbesserungen in nicht unerheblichem Umfang auf die tatkräftige Unterstützung der Kollegen zurückzuführen sein dürften.

63

Insgesamt zeigte sich damit nach Überzeugung der Kammer über die Zeit von 2013 bis 2017, dass die Klägerin ohne Unterstützung nicht in der Lage war, die in ihrem Gerichtsvollzieherbezirk anfallenden Aufgaben eigenständig und ordnungsgemäß zu bearbeiten.

64

Etwas anderes ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung der von der Klägerin vorgebrachten Einwände. So berief sich die Klägerin zum einen darauf, dass sich durch eine längere Erkrankung ihres Ehemannes und eine sich daran anschließende eigene Erkrankung im Jahr 2012 Rückstände aufgebaut hätten, bei deren Bewältigung sie keine ausreichende Unterstützung durch den Dienstherrn erhalten habe. Insoweit geht die Kammer davon aus, dass auf die Erkrankungen der Klägerin und ihres Mannes zurückzuführende, im Jahr 2012 und 2013 entstandene Rückstände keine Auswirkungen bis in das Jahr 2017 entfalten

können, insbesondere auch, da der Geschäftsführungsbericht vom 4. Dezember 2014 eine deutlich verbesserte Vollzugssituation festgestellt hat („kann der Vollzug - mit Einschränkungen - als flüssig angesehen werden“). Dies legt den Schluss nahe, dass zumindest ein Großteil der Rückstände durch Eigenleistung und Unterstützungsleistungen der Gerichtsvollzieherkollegen zu diesem Zeitpunkt abgebaut worden war. Damit kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob der Beklagte die Klägerin nach ihrem krankheitsbedingten Ausfall in ausreichender Form im Wege des Betrieblichen Eingliederungsmanagement unterstützt hat. Allerdings hat die Kammer auch keine Zweifel daran, dass der Beklagte der Klägerin die Durchführung eines Eingliederungsverfahrens angeboten hat, auf welches die Klägerin jedoch mit Formblatt vom 17. Januar 2013 verzichtet hat.

65

Entgegen steht der Annahme eines dienstlichen Grundes auch nicht die Verletzung der Fürsorgepflicht wegen einer dauerhaften Geschäftsüberlastung der Klägerin. In den Geschäftsprüfungsberichten vom 2. Mai 2014, 4. Dezember 2014 und 1. Februar 2017 wurde auf von der Klägerin geltend gemachte Überlastung Bezug genommen und in den Geschäftsprüfungsberichten vom 8. Januar 2016 und 7. August 2016 eine (starke) Überlastung durch den Prüfungsbeamten festgestellt.

66

Im Falle einer dauerhaften Geschäftsüberlastung ist der Gerichtsvollzieher gehalten, seine Aufträge nach ihrer Dringlichkeit zu ordnen und im Rahmen des Möglichen planvoll abzuarbeiten. Soweit dies innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht gelingt, ist der Gerichtsvollzieher berechtigt, seinen Geschäftsbereich anwachsen zu lassen und verpflichtet, dies anzuzeigen. Für die hieraus folgenden Verzögerungen und die sonstigen Erschwernisse für den Dienstbetrieb kann er nicht verantwortlich gemacht werden. Die Folgen der Überlastung dürfen weder zum Anlass für disziplinarische Maßnahmen genommen werden noch dürfen sie sich bei sonstigen dienstlichen Maßnahmen - etwa bei Beurteilungen oder Beförderungen - zum Nachteil des betroffenen Gerichtsvollziehers auswirken. Es ist Sache des Dienstherrn, durch geeignete Organisationsmaßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass für die zu bewältigenden Aufgaben in ausreichendem Maße Personal und sachliche Mittel zur Verfügung stehen (BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 11.3.2008 - 2 BvR 263/07 - juris Rn. 10; BVerwG, B.v. 7.3.2014 - 2 B 94/13 - juris Rn. 15).

67

Der Beklagte hat auf die Überlastungsanzeigen der Klägerin durch organisatorische Maßnahmen reagiert und - wie bereits dargelegt - die Klägerin durch Coaching- und Entlastungsmaßnahmen unterstützt. Dabei lag zumindest für das Jahr 2016 eine objektive Überlastung der Klägerin im Vergleich mit den anderen Gerichtsvollziehern im Bezirk des Amtsgerichts ... nicht vor. Denn im Geschäftsprüfungsbericht vom 1. Februar 2017 wird für die Klägerin eine Belastung von 1,10 und ein Pensum von 1,08 festgestellt, während für die Gesamtheit der Gerichtsvollzieher im Bereich des Amtsgerichts ... durchschnittlich eine Belastung von 1,27 und ein Pensum von 1,23 benannt wurde. Die Feststellung des Beklagten in der Klageerwidernung vom 19. Februar 2019, dass eine Belastung von dauerhaft 120% von einem durchschnittlichen Gerichtsvollzieher gut zu bewältigen sei, wird durch die Klägerin nicht fundiert in Zweifel gezogen. Insoweit kann von der Klägerin verlangt werden, dass sie ihr Bestreiten substantiiert, also Gründe für ihre Zweifel anführt, so dass Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die von einem Beteiligten angeführten Tatsachen unzutreffend sind (BVerwG, B.v. 25.6.2013 - 4 BN 21/13 - juris Rn. 12). Allein, dass die Belastung über 100% liegt, ergibt nicht automatisch eine Überlastung des Einzelnen, sondern kann - wie hier - Ausfluss einer geänderten Personalberechnung sein. Anhaltspunkte dafür, dass auch die übrigen Gerichtsvollzieher im Bezirk des Amtsgerichts ... mit der für sie bestehenden Belastung überlastet sind, liegen dem Gericht nicht vor. Dabei ist aus Sicht des Gerichtes für die Feststellung einer objektiven Überlastung auch zu berücksichtigen, dass die Klägerin durch die Nichtschaffung der EDVtechnischen Voraussetzungen (hinsichtlich der Installation von elektronischen Schnittstellen und Programmen) eine wesentliche Ursache dafür setzte, dass der Vollzug in angemessener Zeit bzw. z.T. auch überhaupt nicht mehr möglich war.

68

Soweit die Klägerin während des gerichtlichen Verfahrens vortrug, dass im Rahmen der Fürsorgepflicht erforderlich gewesen wäre, sie durch Zielvereinbarungen und Dienstbesprechungen zu unterstützen, ist festzustellen, dass es dem Organisationsermessen des Dienstherrn unterliegt, welche Maßnahmen er zur Umsetzung seiner Fürsorgepflicht ergreift. Wenn demnach der Beklagte neben Schulungsmaßnahmen zur Umsetzung der Reform der Sachaufklärung im Jahr 2012 und den regelmäßigen Geschäftsprüfungen

außerordentliche Geschäftsprüfungen ansetzt, um den Vollzugsstand im Bezirk der Klägerin zu eruieren, ist dies nicht zu beanstanden, da insbesondere die sich an alle Geschäftsprüfungen anschließenden Besprechungen unter Beteiligung des Prüfungsbeamten und der Klägerin zum einen regelmäßig konkrete Handlungsanweisungen enthielten (vgl. z.B. Geschäftsprüfungsbericht vom 4.12.2014: „Die Gerichtsvollzieherin wird aufgefordert, nunmehr ihr Augenmerk auf die ca. 20 zum größten Teil unbearbeiteten Aufträge auf Drittstellenauskunft zu richten.“; Geschäftsprüfungsbericht vom 8.1.2016: „Angeraten wird der Gerichtsvollzieherin sich nunmehr im Besonderen um die vorgenannten Altverfahren zu kümmern.“), zum anderen aber auch die Chance eröffneten, konkrete fachliche Fragen zu klären. Dass ein darüber hinausgehender Schulungsbedarf der Klägerin bestand, wurde durch die Klägerin nicht an die Prüfungsbeamten oder ihren Dienstvorgesetzten herangetragen.

69

Damit erfüllen bereits die nicht ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung durch die Klägerin die Anforderung eines dienstlichen Grundes im Sinne der Art. 48 Abs. 2 Satz 1 BayBG. Hinzu kommt noch die nach Auffassung der Kammer erheblich schwerer wiegende Vereitelung der Dienstaufsicht durch die Klägerin.

70

Der Präsident des Amtsgerichts ..., der die Dienstaufsicht über die im Bezirk des Amtsgerichts ... tätigen Gerichtsvollzieher ausübt, führte dazu bereits in seinem Schreiben an den Präsidenten des Oberlandesgerichts ... und auch in der mündlichen Verhandlung aus, dass aufgrund der unzureichenden Sachbehandlung durch die Klägerin vermehrt Beschwerden durch ihn zu bearbeiten waren. Die dazu angeforderten Stellungnahmen der Klägerin erfolgten nur nach mehrmaliger Aufforderung bzw. in einigen Fällen gar nicht. Zum Teil wurden seine Anordnungen nicht beachtet. Akten zur Bearbeitung der Beschwerden oder auch Akten, die im Wege der Umverteilung auf andere Gerichtsvollzieher übertragen wurden, wurden nicht vorgelegt und mussten durch Prüfungsbeamte aus dem Büroräumlichkeiten der Klägerin geholt werden. Auch erschien sie unentschuldig nicht zu einem vom Präsidenten des Amtsgerichts ... festgelegten Gesprächstermin.

71

Insoweit konnte eine Versetzung der Klägerin auch wegen des Vertrauensverlustes, der aufgrund der Verletzung der Dienstpflichten, die im Übrigen auch bei Überlastung einzuhalten sind (BVerwG, B.v. 7.3.2014 - 2 B 94/13 - juris Rn. 15), ausgesprochen werden. Wegen seiner verhältnismäßig selbständigen Stellung und eigenverantwortlichen Dienstführung (vgl. § 1 der Gerichtsvollzieherordnung) bedarf der Gerichtsvollzieher in besonderem Maße des ständigen uneingeschränkten Vertrauens sowohl des Dienstherrn als auch der Bürger, die sich seiner Hilfe zur Durchsetzung ihrer Ansprüche bedienen müssen (BVerwG, U.v. 29.4.1982 - 2 C 41/80 - juris Rn. 20). Ist diese notwendige Vertrauensgrundlage beeinträchtigt, so besteht ein dienstliches Bedürfnis für den Eingriff in die Rechtsstellung des Gerichtsvollziehers. Der Beklagte durfte auch davon ausgehen, dass es diesbezüglich nicht zu Änderungen im Verhalten der Gerichtsvollzieherin kommen würde, da mehrere Disziplinarverfahren wegen dieser Entziehung von der Dienstaufsicht die Klägerin nicht zu einer Verhaltensänderung bewegen konnten.

72

c) Die angegriffene Versetzungsverfügung erweist sich auch nicht als ermessensfehlerhaft.

73

Die Entscheidung über eine Versetzung gemäß Art. 48 Abs. 2 Satz 1 BayBG ist in das pflichtgemäße Ermessen des Dienstherrn gestellt. Bei der gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Ermessensentscheidung haben dienstliche Belange grundsätzlich Vorrang (Eck in: BeckOK BeamtenR Bayern, BayBG Art. 48 Rn. 30).

74

Der Beklagte verweist im Bescheid vom 7. Dezember 2017 darauf, dass die in der Stellungnahme vom 30. November 2017 durch die Klägerin vorgetragene Aspekte berücksichtigt worden sind, aber nicht zu einem anderen Ergebnis geführt haben. Die zugegeben knappen Ausführungen lassen noch ausreichend deutlich erkennen, dass eine Ermessenserwägung stattgefunden hat. Durch die Einbeziehung der Ausführungen im behördlichen Anhörungsschreiben vom 27. September 2017 in den Versetzungsbescheid vom 7. Dezember 2017 wird das besondere dienstliche Interesse des Beklagten deutlich, das gegenüber dem Interesse der Klägerin am Verbleib im Gerichtsvollzieherdienst schwerer wiegt. Hinweise auf eine willkürliche Entscheidung liegen nicht vor.

75

4. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1 VwGO, der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

76

Gründe, die Berufung nach § 124 a Abs. 1 VwGO zuzulassen, liegen nicht vor.