

Titel:

Umsetzung eines Beamten wegen hoher Krankheitstage – hier: Geschäftsleiter einer Gemeinde (BesGr A 13)

Normenketten:

VwGO § 123

GO Art. 42 Abs. 1, Abs. 2

Leitsätze:

1. Gegen die Entziehung von dienstlichen Aufgaben, des funktionellen Amtes im konkreten Sinne, ist der Beamte in erheblich geringerem Maße als gegen die Entziehung des Amtes im statusrechtlichen Sinne (etwa durch gesetzmäßige Beendigung des Beamtenverhältnisses) und auch des funktionellen Amtes im abstrakten Sinne (unter anderem durch Versetzung) rechtlich geschützt, sodass es ihm grundsätzlich unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen – seines Interesses an dem Bestand des ihm übertragenen Aufgabenbereichs einerseits und des öffentlichen Interesses an der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung andererseits – zumutbar ist, die Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine Umsetzung, also eine das Statusamt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinne unberührt lassende Zuweisung eines anderen Dienstpostens innerhalb einer Behörde, ist eine innerorganisationsrechtliche Maßnahme, die die Individualsphäre des Beamten grundsätzlich nicht berührt und keinen Verwaltungsakt darstellt (stRspr VGH München BeckRS 2016, 48876). (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Zahl der Krankheitstage ist bei einer Kernstelle der Verwaltung wie der Geschäftsleitung ein Aspekt, der einen sachlichen Grund für eine Umsetzung begründen kann. (Rn. 53) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Umsetzung, Geschäftsleiter einer Gemeinde (BesGr A 13), zahlreiche krankheitsbedingte Fehltage, sachlicher Grund, Amtsangemessenheit, einstweilige Anordnung, Entscheidung in der Hauptsache, dienstliche Aufgaben, Statusamt, Kernstelle der Verwaltung

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 21.02.2022 – 3 CE 22.44

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.

III. Der Streitwert wird auf 2.500,00 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt mit seinem Antrag im Wege der einstweiligen Anordnung die vorläufige Rückumsetzung auf seinen bisherigen Dienstposten als geschäftsleitender Beamter bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache.

2

Der am ...1957 geborene Antragsteller stand seit 1.2.2001 als Verwaltungsbeamter im Dienst der Antragsgegnerin, zuletzt war er seit 1.1.2016 als Verwaltungsrat (BesGr A 13) als geschäftsleitender Beamter im Dienst der Antragsgegnerin eingesetzt.

3

Mit Umsetzungsverfügung vom 29.7.2021 wurde der Antragsteller in Vollzug des Gemeinderatsbeschlusses der Gemeinde F. vom 10.2.2021 mit sofortiger Wirkung und bis auf Weiteres von seinen Aufgaben der Geschäftsleitung entbunden und mit der Aufgabe Stabsstelle Hauptamt betraut. Die betraute Aufgabe des Bauamts bleibe hiervon unberührt (I., Ziffer 1). Ausweislich Ziffer 2 der Umsetzungsverfügung habe er seine Aufgaben weiterhin in dem ihm zugewiesenen Raum des Rathauses wahrzunehmen. Seine Dienstzeit mit der Maßgabe der Dienstanweisung vom 21.7.2021 (Dienstbeginn 07:00 Uhr), die Dienstzeiterfassung und sein Status gelten unverändert fort. Im Folgenden (unter II.) wurde der Antragsteller mit Aufgaben betraut, die unter Ziffer 1-17 beschrieben wurden. Zur Begründung wurde unter III. ausgeführt: Die Umsetzungsverfügung in der Form der Zuordnung eines anderen gleichwertigen Dienstpostens innerhalb der Verwaltung der Gemeinde Fensterbach habe keine unmittelbare Außenwirkung, da sich die Wirkung der Umsetzungsverfügung auf die organisatorische Einheit beziehe, in der er bisher tätig gewesen sei. Sein Statusamt und sein Amt im abstrakt-funktionellen Sinn blieben durch diese Umsetzung unverändert. Er behalte damit grundsätzlich seinen Status und seine amtsangemessene Beschäftigung. Die Berechtigung des Dienstherrn zur Vornahme einer internen Umsetzung folge aus der Organisationsgewalt des Dienstherrn. Bei der Umsetzung handle es sich um eine dienstliche Anordnung, der er aufgrund seiner Weisungsgebundenheit Folge zu leisten habe. Umsetzungen müssten von einem organisations- bzw. personalwirtschaftlichen Grund getragen sein (vgl. BVerwG, U.v. 28.2.2008 - 2 A 1.07; BayVGh, B.v. 26.2.2015, 3 ZB 14.499). Dies sei vorliegend der Fall. Es bestehe ein öffentliches Interesse an möglichst optimaler und zeitgerechter Aufgabenerfüllung sowie Stellenbesetzung (vgl. BayVGh, B.v. 28.7.2016 - 3 ZB 14.1799). Davon ausgehend habe der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, was der Gemeinderat durchgeführt habe. Insbesondere seine Verdienste und Leistungen sowie sein dienstliches Verhalten und seine Leistungsfähigkeit seien in die Abwägung zur internen Stellen-Organisation und -besetzung eingestellt worden. Die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf seinen beruflichen Werdegang und Herkommen oder seine private Lebensführung seien aus Fürsorgegründen bei den Ermessenserwägungen eingestellt und berücksichtigt worden. Die Gemeinde als Dienstherr müsse sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung als auch entgegenstehende Belange seiner Person mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung einstellen und gewichten. Er sei dazu auch schon gehört worden. Es sei auch überprüft und in die Abwägung eingestellt worden, ob und welche ermessensbeschränkenden Gesichtspunkte vorhanden seien. Rechtsgrundlage der Umsetzungsverfügung seien Art. 36, 37 und 46 Abs. 1 der Bayerischen Gemeindeordnung i.V.m. der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, grundlegend: BVerwG, U.v. 22.5.1980, 2 C 30.78 - innerorganisationsrechtliche Maßnahme ohne Berührung des förmlichen Status, U.v. 28.11.1991, 2 C 41.89. Die Gemeinde sei als Dienstherr auch sachlich und örtlich für die Umsetzung zuständig. Der Erste Bürgermeister leite und beaufsichtige den Geschäftsgang der gesamten Verwaltung und Sorge für einen geregelten Verfahrensablauf. Er sei (ggf. zusammen mit dem Gemeinderat) Dienstvorgesetzter aller Beamten und Arbeitnehmer der Gemeinde. Die Eigenschaft, Dienstvorgesetzter zu sein, umfasse auch die Befugnis, Weisungen zu erteilen (hier in Vollzug eines Gemeinderatsbeschlusses). Auf die ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, u.a. zur beamtenrechtlichen Gehorsamspflicht werde hingewiesen (z.B. BVerwG, B.v. 21.6.2012, 2 B 23.12): „Die Umsetzung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die zugrundeliegenden dienstlichen Belange mit den Folgen für den beruflichen Werdegang und die private Lebensführung des Betroffenen abwägen müsse.“ Die persönliche Umsetzung liege im Ermessensrahmen des Dienstherrn. Der verfügten Umsetzung sei kraft der beamtenrechtlichen Gehorsamspflicht Folge zu leisten.

4

Ausweislich der Postzustellungsurkunde ist die Umsetzungsverfügung dem Antragsteller am 30.7.2021 zugestellt worden.

5

Mit Schreiben vom 30.8.2021 ließ der Antragsteller durch seinen Verfahrensbevollmächtigten Widerspruch gegen die Umsetzungsverfügung erheben.

6

Mit am 16.9.2021 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz ließ der Antragsteller durch seinen Verfahrensbevollmächtigten den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgetragen: Bei der Umsetzung eines Beamten handle es sich nach ständiger Rechtsprechung nicht um einen Verwaltungsakt, sondern um eine innerorganisatorische Maßnahme, die

nicht auf Außenwirkung i.S.v. § 35 VwVfG gerichtet sei. Der Antrag nach § 123 VwGO sei statthaft und die richtige Antragsart; in der Hauptsache sei die allgemeine Leistungsklage statthaft. Der Antragsteller habe einen Verfügungsanspruch, da die streitgegenständliche Verfügung offensichtlich rechtswidrig sei. Ein sachlicher Grund für die Umsetzung sei nicht gegeben. Zwar falle die Umsetzung eines Beamten grundsätzlich in die Organisationshoheit des Dienstherrn und sei daher nur beschränkt gerichtlich überprüfbar. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sei es jedoch erforderlich, dass die Umsetzung von einem dienstlichen Grund getragen sei (BVerwG, B.v. 21.6.2012 - 2 B 23.12, LKV 2012, 362 Rn. 8 m.w.N.). Ein konkreter dienstlicher Grund sei vorliegend weder im Rahmen der Begründung der Verfügung angeführt noch sei ein solcher ersichtlich. Die Rechtswidrigkeit der Umsetzungsverfügung folge darüber hinaus aus dem Umstand, dass der Aufgabenbereich des neuen Dienstpostens nicht dem abstrakten Aufgabenbereich des statusrechtlichen Amtes des Klägers entspreche. Nach Entbindung des Antragstellers von der Aufgabe der Geschäftsleitung verfüge der Antragsteller weder über eine Leitungsfunktion noch über eine nennenswerte Entscheidungsbefugnis in Sachfragen. In Verwaltungen vergleichbarer Größe komme Beamten, die das Statusamt eines Verwaltungsrates bekleiden, typischerweise sowohl eine Führungs- und Leitungsfunktion als auch eine sachliche Entscheidungsbefugnis im Rahmen ihres Aufgabenbereiches zu. Mithin könne mit Blick auf den Aufgabenbereich, der dem Kläger nach Entbindung von der Aufgabe der Geschäftsleitung verbleibe, keinesfalls von einer amtsangemessenen Beschäftigung ausgegangen werden. Der Stellenplan der Antragsgegnerin sehe nur eine Stelle des gehobenen Dienstes vor. Die Aufgaben der Geschäftsleitung seien grundsätzlich einem Beamten des gehobenen Dienstes zu übertragen. Dies entspreche der ratio legis des Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 BayGO. Es könne nicht angehen, dass die Aufgabe der Geschäftsleitung ohne sachlichen Grund an einen Angestellten der Gemeinde durch Entbindung des bisher eingesetzten Beamten übertragen würde. Mithin werde der Antragsteller durch die Umsetzung in seinem Recht auf amtsangemessene Beschäftigung verletzt. Vor diesem Hintergrund stelle sich die streitgegenständliche Maßnahme als offensichtlich ermessensfehlerhaft dar. Es sei weder ersichtlich, welche Gesichtspunkte in die Ermessenserwägungen mit einbezogen worden seien noch sei die Gewichtung der einzelnen Gesichtspunkte erkennbar. Die Umsetzung sei daher eine rechtsmissbräuchliche Ausübung der Organisationshoheit. Die Umsetzung sei auch in formeller Hinsicht rechtswidrig. Dies folge schon daraus, dass eine hinreichende und nachvollziehbare Begründung der Verfügung fehle. Aus der Begründung sei weder ersichtlich, aus welchem konkreten Umstand sich die Notwendigkeit zur Umsetzung des Antragstellers ergebe noch sei ersichtlich, welche konkreten Umstände in die Ermessensausübung einbezogen worden seien. Ferner sei der Antragsteller im Vorfeld der Umsetzung nicht angehört worden. Die Eilbedürftigkeit ergebe sich im vorliegenden Fall daraus, dass die offensichtlich rechtswidrige Umsetzung einen schweren Eingriff in das Recht des Antragstellers auf amtsangemessene Beschäftigung darstelle. Dem Antragsteller, der das Amt des geschäftsleitenden Beamten der Gemeinde F. seit mehr als 20 Jahren ausgeübt habe, könne nicht zugemutet werden, bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache eine offensichtlich nicht amtsangemessene Tätigkeit ausüben zu müssen. Dies gelte umso mehr im Hinblick auf die Tatsache, dass es durchaus wahrscheinlich erscheine, dass das Hauptsacheverfahren mehr als ein Jahr in Anspruch nehme. Ferner verursache die Umsetzung eine erhebliche psychische Belastung des Antragstellers. Die Eilbedürftigkeit folge ferner aus der Tatsache, dass durch die anderweitige Besetzung der Stelle des geschäftsleitenden Beamten in mehrfacher Hinsicht vollendete Tatsachen geschaffen würden. Aufgrund des Grundsatzes der Ämterstabilität sei zu befürchten, dass im Falle des Vollzugs der Umsetzung und einer damit einhergehenden Beförderung anderer Mitarbeiter eine Rückumsetzung des Antragstellers vereitelt werde. Es werde daher gebeten, der Antragsgegnerin aufzugeben, von einer Besetzung der Stelle - jedenfalls bis zur Entscheidung über den vorliegenden Antrag - abzusehen.

7

Der Antragsteller beantragt zuletzt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO aufzugeben, den Antragsteller vorläufig bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache auf seinen bisherigen Dienstposten als geschäftsleitender Beamter rückumzusetzen.

8

Die Antragsgegnerin beantragt zuletzt,

den Antrag abzuweisen.

Unter dem 24.9.2021 ließ die Antragsgegnerin vortragen: Die Antragsgegnerin, die kreisangehörige Gemeinde F. (Landkreis S., ca. 2380 Einwohner) habe zwölf Gemeindeteile. Seit 2015 sei der amtierende ehrenamtliche Erste Bürgermeister im Amt. 2020 sei seine Wiederwahl erfolgt. Der amtierende Bürgermeister verfolge zusammen mit der Unterstützung des Gemeinderats das Ziel, die Verwaltung modern aufzustellen, die Effizienz zu steigern und zukunftsfit zu machen. Der Antragsteller sei auf kurze Sicht pensionsberechtigt, was entsprechende Vorbereitungen zu einem problemfreien Übergang auf eine/n Nachfolger/in erforderlich mache. Derzeit sei für die Antragsgegnerin ein Fachbüro tätig, welches die Verwaltungs- und Organisationsstrukturen durchleuchte und überprüfe, den bisherigen Stellenplan und die Geschäftsverteilung überprüfe und ggf. Anpassungsvorschläge unterbreite. Bereits in der Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020 sei die Personalsituation in der Verwaltung der Gemeinde diskutiert worden. Es sei festgelegt worden, dies in der Gemeinderatssitzung am 10.2.2021 zu behandeln. In der Sitzung sei darauf hingewiesen worden, dass die Gemeindeverwaltung dringend zusätzliches Personal benötige, zumal Veränderungen anstünden. Weiter sei erörtert worden, dass der Kämmerer R. während Urlaubs- und Krankheitszeiten des Antragstellers dessen Aufgaben mit schultere. Mehrfach sei es vorgekommen, dass der Antragsteller die ihm obliegende Aufgabe des Sitzungsdienstes nicht wahrgenommen habe, da er kurzfristig abgesagt habe und andere Mitarbeiter der Gemeinde den Sitzungsdienst hätten übernehmen müssen. Da der Kämmerer R. ohnehin nach Ruhestandseintritt als Nachfolger des Antragstellers vorgesehen gewesen sei, sollten rechtzeitig entsprechende Maßnahmen, auch dessen Ersatz als Kämmerer, vorbereitet werden. Der Erste Bürgermeister sei ermächtigt worden, eine unbefristete Vollzeitstelle für einen/eine Verwaltungsfachangestellte/n mit Fachprüfung I auszuschreiben und danach eine entsprechende Einstellung vorzunehmen. Die Stelle sollte in den Stellen- und Haushaltsplan aufgenommen werden. Weiter sei beschlossen worden, dem Kämmerer R. bereits jetzt die Funktion des Geschäftsleiters zu übertragen, unabhängig vom Ruhestandseintritt des Antragstellers. Der Erste Bürgermeister sei mit der Umsetzung beauftragt worden. Im Rahmen eines Gesprächs am 17.2.2021 habe der Erste Bürgermeister der Antragsgegnerin den Antragsteller von dieser Beschlussfassung informiert und habe den Antragsteller vom Sitzungsdienst entbunden, um ihn von dieser Belastung freizustellen. Letzteres sei dem Antragsteller nochmals in Textform unter dem 8.3.2021 mitgeteilt worden. In einem Personalgespräch zwischen dem Erste Bürgermeister, dem Antragsteller und dem Kämmerer am 14.4.2021 habe der Kämmerer Herr R. dargelegt, dass durch objektive Ausfallzeiten des Antragstellers die Arbeitslast bei ihm so hoch geworden sei, dass er diese nicht mehr bewältigen könne. Der Antragsteller habe dies damit kommentiert, dass dies schon immer so gewesen sei und er keine Möglichkeit sehe, diese abzustellen oder zu ändern. Am 18.6.2021 habe der Erste Bürgermeister der Antragsgegnerin mit dem Antragsteller ein Personalgespräch geführt, in welchem auch darüber gesprochen worden sei, ob sich der Antragsteller noch dienstfähig fühle, was dieser nicht beantwortet habe. Im Anschluss an dieses Gespräch habe der Erste Bürgermeister erfahren, dass sich der Antragsteller krank gemeldet habe. Seit 2018 hätten sich - ohne Urlaub des Antragstellers - diverse Fehlzeiten ergeben, die faktisch als Ausfall durch andere Mitarbeiter zu überbrücken gewesen seien, was innerhalb der Verwaltung zu erheblicher Mehrbelastung und organisatorischem Aufwand geführt habe. Mit der streitgegenständlichen Umsetzungsverfügung sei der Antragsteller von seinen Aufgaben als Geschäftsleiter entbunden worden und mit der Aufgabe der Stabsstelle Hauptverwaltung betraut worden. Die Leitung des Bauamtes sei unverändert beim Antragsteller geblieben. Durch die Umsetzung sei weder das Statusamt noch das funktionelle Amt im abstrakten Sinn berührt worden. Bei der Umsetzungsverfügung handle es sich nicht um einen Verwaltungsakt, sondern um eine innerorganisationsrechtliche Maßnahme, die die Individualsphäre des Beamten nicht berühre. Dies räume auch der Bevollmächtigte des Antragstellers ein. Damit sei zweifelhaft, ob überhaupt der Verwaltungsrechtsweg eröffnet sein könne und eine Rechtsverletzung des Antragstellers vorliegen könne. Ein Widerspruch sei nicht zulässig und im Übrigen vorliegend auch verfristet bei der Antragsgegnerin eingegangen. Das Hauptsacheverfahren sei der Antragsgegnerin nicht bekannt. Dem Antragsteller fehle ein Anordnungsgrund, da er die Neuorganisation hinnehmen müsse. Die Aufgabe des Geschäftsleiters sei auch zwischenzeitlich einem anderen Mitarbeiter übertragen worden, stehe also nicht mehr zur Verfügung und könne auch nicht mehr rückgängig gemacht werden. Der Dienstherr dürfe auf objektiv vorhandene hohe Ausfallzeiten reagieren und auch die Verwaltung optimieren, wozu vorliegend auch ein Fachbüro begleitend eingeschaltet worden sei. Dass der Antragsteller nicht mehr Geschäftsleiter sei, mache seine Umsetzung nicht fehlerhaft, weil der Aufgabenbereich des neuen Postens dem abstrakten Aufgabenbereich entspreche und das statusrechtliche Amt nicht berühre. Ferner werde der Antragsteller amtsangemessen beschäftigt. Eine offensichtliche Rechtswidrigkeit bestehe nicht, da dem Dienstherrn ein

sehr weiter Ermessensspielraum eingeräumt sei, welchen er ausfüllen könne. Die gerichtliche Überprüfung sei stark begrenzt. Dem Antragsteller sei ferner vorab mündlich die Entscheidung des Gemeinderats eröffnet worden. Alleine die Position des Geschäftsleiters begründe keinen Schutz. Es sei noch nicht einmal zwingend, dass die Gemeinde eine Geschäftsleiter/-in-Position ausweise und ausgewiesen habe. Keinesfalls sei es erforderlich, wie der Antragsteller meine, dass Art. 42 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2 BayGO gebieten würden, das Beamten-Soll ausschließlich auf der Position des Geschäftsleiters zu erfüllen. Ebenso gut könnte dies z.B. ein/-e Bauamtsleiter/in oder ein Kämmerer/in sein. Im Übrigen gewähre Art. 42 BayGO kein subjektives, individuelles Recht. Andernfalls könnte die Rechtsaufsicht beanstandend eingreifen. Die Antragsgegnerin habe auf die objektiv hohen Ausfallzeiten des Antragstellers reagieren und vorausschauend planen dürfen, um einen reibungslosen Ablauf aller Geschäftsbereiche zu gewährleisten. Ferner treffe es nicht zu, dass der Antragsteller nicht angehört worden sei.

10

Unter dem 7.10.2021 ließ der Antragsteller hierauf im Wesentlichen erwidern: Es sei nicht ansatzweise nachvollziehbar, aus welchem Grund die behaupteten Fehlzeiten die Entbindung des Antragstellers von der Geschäftsleitung erforderlich machten. Dies gelte umso mehr im Hinblick auf die Tatsache, dass die Arbeitsbelastung des Antragstellers in quantitativer Hinsicht nicht verringert worden sei. Insbesondere im Jahr 2019 und 2020 könne keinesfalls von einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Krankheitstagen ausgegangen werden. Dass die Ausfallzeiten des Antragstellers zu einer erhöhten Arbeitsbelastung auf Seiten des bisherigen Kämmerers geführt hätten, sei nicht näher substantiiert worden. Es sei ferner nicht dargelegt worden, inwieweit die Arbeitslast des bisherigen Kämmerers durch Entbindung des Antragstellers von seinen bisherigen Aufgaben reduziert werden solle. Eine Verringerung der Arbeitslast sei nur durch die Einstellung zusätzlichen Personals erreichbar. Ferner sei die Arbeitsbelastung des Antragstellers in quantitativer Hinsicht nicht verringert worden. Vielmehr sei lediglich dem Antragsteller die Leitungsfunktion entzogen worden. Zudem erschließe sich nicht, welche Bedeutung der Ruhestandseintritt des Antragstellers mit Ablauf des 31.1.2023 auf die Rechtmäßigkeit der streitgegenständlichen Umsetzung haben sollte. Die Vorbereitungen auf organisatorische Veränderungen seien auch ohne diese Umsetzung möglich. Ferner stehe außer Frage, dass die streitgegenständliche Umsetzung ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig sei und den Antragsteller in seinen Rechten verletze. Widersprüchlich sei, dass die Antragsgegnerin einerseits vortrage, dass die Übertragung der Aufgaben des Geschäftsleiters an einen anderen Mitarbeiter nicht mehr rückgängig gemacht werden könne, andererseits aber behaupte, dass dem Dienstherrn bei der Entscheidung über die Umsetzung ein weiter Ermessensspielraum zukomme. Tatsächlich könne die Umsetzung ohne weiteres rückgängig gemacht werden, da sich der bisherige Kämmerer, dem die Funktion des Geschäftsleiters laut dem Vortrag der Antragsgegnerin nunmehr übertragen worden sei, offensichtlich nicht auf ein Recht auf statusangemessene Beschäftigung berufen könne. Dagegen werde der Antragsteller durch die rechtsmissbräuchliche und damit ermessensfehlerhafte Umsetzung in seinem Recht auf amtsangemessene Beschäftigung verletzt. Mit dem Widerspruch vom 30.8.2021 sollte der Antragsgegnerin die Möglichkeit gegeben werden, ihre Entscheidung nochmals zu überprüfen. Eine „Verfristung“ komme vorliegend nicht in Betracht, da der streitgegenständlichen Verfügung keine Rechtsbehelfsbelehrung beigefügt war. Unabhängig von der Frage, ob die Umsetzungsverfügung einen Verwaltungsakt darstelle oder nicht, stehe außer Frage, dass der Rechtsweg gegen die streitgegenständliche Maßnahme eröffnet und die Maßnahme anfechtbar sei.

11

Unter dem 13.10.2021 legte die Antragsgegnerin einen Auszug aus dem Sitzungsbuch des Gemeinderates der Gemeinde F. der nichtöffentlichen Sitzung vom 10.2.2021 (Beschluss-Nr. 37, 8. Beratung und Beschlussfassung zur Personalsituation) vor.

12

Es wurden folgende Beschlüsse gefasst:

„1. Der Vorsitzende wird ermächtigt, eine unbefristete Vollzeitstelle für eine(n) Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwaltungsangestellten mit Fachprüfung der Gemeindeverwaltung auszuschreiben und die Einstellung vorzunehmen. Die Stelle ist im Haushaltsplan bzw. Stellenplan für das Jahr 2021 aufzunehmen.

2. Dem Kämmerer Herrn R. wird bereits zum jetzigen Zeitpunkt die Führung des Geschäftsleiters der Gemeindeverwaltung übertragen, unabhängig davon, wann Herr F. (Anmerkung: vom Gericht anonymisiert) in den Ruhestand trete. Der Vorsitzende wird beauftragt, diese Maßnahme zu gegebener Zeit umzusetzen.“

13

Im Übrigen wird auf den Inhalt des Beschlusses vollumfänglich Bezug genommen.

14

Unter dem 18.10.2021 legte die Antragsgegnerin nach gerichtlicher Anfrage die Ladung zur Gemeinderatssitzung am 10.2.2021 vor. Dort sei unter Ziff. 9 im nichtöffentlichen Teil die „Beratung und Beschlussfassung zur Personalsituation“ als Tagesordnungspunkt aufgenommen worden. Weiter sei unter Ziff. 8 als Tagesordnungspunkt der nichtöffentlichen Sitzung die Vergabe des Auftrags für eine Organisationsuntersuchung mit Stellenbemessung und Stellenbewertung enthalten, auf die bereits hingewiesen worden sei. Da unter dem vorgenannten Tagesordnungspunkt 9 auf die Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020 Bezug genommen worden sei, seien weiter auch die Ladung (sowie) das Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020 beigelegt. Auf den Inhalt der Ladungen sowie des Protokolls wird Bezug genommen. Weiter wurden die Abwesenheitszeiten des Antragstellers im Jahr 2020/2021 präzisiert. Auf die Aufstellung wird Bezug genommen. Bereits aus dieser Darstellung ergebe sich, dass der Antragsteller im Jahr 2021 zur Wahrnehmung seiner Aufgaben objektiv kaum zur Verfügung gestanden habe. Es bestünden daher in erheblichem Umfang objektiv Ausfallzeiten. Dies sei dem Antragsteller nicht zum Vorwurf zu machen, zwingt die Antragsgegnerin aber, auf diese Situation zu reagieren, da diese Situation mit Stellvertretung nicht mehr zu lösen (gewesen) sei. Soweit die Arbeitsbelastung des bisherigen Kämmers und neuen Geschäftsleiters, Herrn R., angesprochen worden sei, sei diese zwischenzeitlich auf die Wahrnehmung der Geschäftsleiterfunktion reduziert worden und die Kämmerei weitestgehend in neue Hände gelegt worden. Im Rahmen der Neuausrichtung der Gemeindeverwaltung sei am 1.5.2021 eine Verwaltungsfachangestellte mit Fachprüfung I. in Vollzeit als stellvertretende Kassenverwalterin eingestellt worden. Der bisherigen stellvertretenden Kassenverwalterin sei ab diesem Zeitpunkt die Leitung der Kämmerei übertragen worden. Dies habe der Gemeinderat entsprechend gebilligt und beschlossen. Es komme auch nicht darauf an, ob sich die Arbeitsbelastung des Antragstellers durch die Umsetzung ändere, sondern darauf, dass der Antragsteller amtsangemessen beschäftigt werde. Dem Dienstherrn stehe bei der Ermessensausübung zur Umsetzung eines Beamten grundsätzlich ein sehr weites Ermessen zu. Die Antragsgegnerin sei nicht verpflichtet, personelle Entscheidungen so lange hinauszuschieben, bis ein/e bisheriger Stelleninhaber/in in den Ruhestand eintrete. Die Antragsgegnerin dürfe auch auf objektiv hohe Ausfallzeiten Rücksicht nehmen und diesen entsprechend personell begegnen. Organisatorische Maßnahmen könnten stets aus sachgerechten Erwägungen heraus erfolgen und damit auch entsprechende personelle Umsetzungen stattfinden (z.B. BayVGH, B.v. 28.7.2016 - 3 ZB 14.1779).

15

Unter dem 22.10.2021 legte die Antragsgegnerin den Stellenplan 2021 vor. Auf den Inhalt des vorgelegten Stellenplans wird vollumfänglich Bezug genommen.

16

Mit Schreiben vom 5.11.2021 legte die Antragsgegnerin eine Übersicht über den Aufgabenbereich des Antragstellers als Anlage vor. Ferner werde ergänzt, dass die Aufgaben Spiegelstrich Nummer 5 und 6, „Vorbereitung der Sitzungen des Gemeinderats...“ und „Protokollführung bei den Sitzungen des Gemeinderats...“ bereits seit Februar 2021 nicht mehr vom Antragsteller wahrgenommen würden. Diese Einzelaufgaben seien bereits damals einem Kollegen aus der Verwaltung übertragen worden und damit vor der streitgegenständlichen Umsetzungsverfügung. Aus der vom Antragsteller vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei objektiv erkennbar, dass der Antragsteller aus gesundheitlichen Gründen immer wieder und nicht nur vorübergehend ausfalle und der Antragsgegnerin nicht zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehe. Die Aufgaben müssten aber durchgehend und zuverlässig wahrgenommen werden. Dies sei ein wesentlicher Grund für die erfolgte amtsersetzende und amtsangemessene Umsetzung. Die Umsetzung werde deshalb auch nochmals ausdrücklich dem Antragsteller gegenüber wiederholt und ergänzend auch durch das Vorbringen in dieser Verwaltungsstreitsache gestützt und begründet. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie die Übersicht über die Dienstaufgaben des Antragstellers als Geschäftsleiter vollumfänglich Bezug genommen.

17

Mit gerichtlichem Schreiben vom 9.11.2021 wurde die Antragsgegnerin um Vorlage des Organigramms der Gemeindeverwaltung sowie einer Übersicht der Stellenbewertung der Stellen der Gemeinde F. gebeten, insbesondere soweit sie den Antragsteller betreffen.

18

Unter dem 15.11.2021 ließ der Antragsteller durch seinen Verfahrensbevollmächtigten zum Vorbringen der Antragsgegnerin ausführen: Die von der Antragsgegnerin vorgetragenen Erwägungen seien nach wie vor nicht geeignet, die streitgegenständliche Umsetzung zu rechtfertigen. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Antragstellers könnten die Umsetzung schon deshalb nicht rechtfertigen, da an der Dienstfähigkeit des Antragstellers kein Zweifel bestehe und der Antragsteller damit auch den Anforderungen des konkret-funktionellen Amtes gerecht werde. Auch der Umstand, dass der Antragsteller im Krankheitsfall gelegentlich vertreten werden müsse, vermöge die Umsetzung nicht zu rechtfertigen. Eine Vertretungsregel sei in jedem Fall erforderlich, unabhängig von der Zahl der tatsächlichen Krankheitstage. Mithin fehle es an einem dienstlichen Grund für die Umsetzung. Erst recht sei die Umsetzung nicht aufgrund des baldigen Eintritts des Antragstellers in den Ruhestand erforderlich. Für eine adäquate Einarbeitung eines Nachfolgers sei es weder erforderlich noch sachdienlich, die Stelle bereits vor dem Ruhestandseintritt des Antragstellers an den Nachfolger zu übertragen. Auch im Übrigen sei die Entscheidung über die Umsetzung ermessensfehlerhaft ergangen. Die Antragsgegnerin habe die Tatsache, dass der Wechsel des Aufgabenbereichs eine erhebliche Umstellung für den Antragsteller darstelle und darüber hinaus auch mit einer gewissen Einarbeitungszeit verbunden sei, offenbar vollständig unberücksichtigt gelassen. Es sei nicht ansatzweise nachvollziehbar, dass sich der Antragsteller kurz vor seiner Pensionierung in einen Aufgabenbereich einarbeiten solle, der überdies seinem statusrechtlichen Amt nicht angemessen sei. Bei den dem Antragsteller übertragenen Tätigkeiten handle es sich um unterwertige Tätigkeiten, die nicht dem abstrakten Aufgabenbereich des statusrechtlichen Amtes des Antragstellers entsprächen. In diesem Zusammenhang sei zu berücksichtigen, dass der Stellenplan der Gemeinde nur eine Stelle des gehobenen Dienstes vorsehe. Es stehe außer Frage, dass diese Stelle für die Geschäftsleitung der Gemeinde vorgesehen sei. Die Tatsache, dass der neue Aufgabenbereich des Antragstellers nicht amtsangemessen sei, ergebe sich vor diesem Hintergrund schon aus der Tatsache, dass diese Tätigkeiten zuvor den Angestellten der Gemeinde (Entgeltgruppe TV-L: 8-12) zugewiesen gewesen seien. Die streitgegenständliche Verfügung ziele offenbar alleine darauf ab, dem Antragsteller die Funktion der Geschäftsleitung zu entziehen. Es könne nicht sein, dass der Antragsteller als ehemaliger Geschäftsleiter nunmehr im Wesentlichen mit Hilfstätigkeiten betraut werde, die vorher nicht in seinen Aufgabenbereich gefallen seien. Vor diesem Hintergrund stelle sich die Umsetzung als offensichtliche Herabsetzung des Antragstellers dar. Nach alledem könne kein Zweifel bestehen, dass die streitgegenständliche Verfügung rechtswidrig sei und den Antragsteller in seinen Rechten verletze. Zum einen fehle es bereits am Vorliegen der materiell-rechtlichen Voraussetzungen für die Umsetzung. Darüber hinaus sei die Entscheidung auch in mehrfacher Hinsicht ermessensfehlerhaft und stelle sich als rechtsmissbräuchliche Wahrnehmung der Organisationshoheit durch die Antragsgegnerin dar.

19

Unter dem 23.11.2021 ließ die Antragsgegnerin im Wesentlichen erwidern: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien eine objektive Tatsache. Es müsse dem Dienstherrn im Rahmen seiner Organisationshoheit und des diesbezüglichen Ermessens freistehen, darauf zu reagieren. Eine Vertretungsregelung sei im vorliegenden Fall wegen des Umfangs nicht mehr zur Lösung tauglich, weil es sich nicht mehr um einen nur vorübergehenden Zeitraum handle. Dies umso mehr, als eine Fülle von Aufgaben aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit längerfristig erledigt werden müsse. Es finde ferner zumindest kein vollständiger Wechsel des Aufgabenbereichs statt. Das ergebe sich schon aus dem Vergleich des Aufgabengebiets vor der Umsetzung und der Umsetzungsverfügung selbst. Eine Einarbeitungszeit sei nicht erforderlich. Der Antragsteller behalte eine Vielzahl von Aufgaben, so auch die Leitung des Bauamts. Zudem seien ihm neue Großprojekte übertragen worden, für die die entsprechende Fachkompetenz des Antragstellers erforderlich sei. Diese neu übertragenen Aufgaben seien nicht niedriger dotierten Kräften zugewiesen gewesen. Im Übrigen behalte der Antragsteller seine Vergütung uneingeschränkt und habe eine Stabstelle inne. Ferner gebe es keinen Grundsatz, wonach der Beamte zwingend nur als Geschäftsleiter beschäftigt werden müsse. Ebenso wenig sei es verboten, die Position des Geschäftsleiters auch mit TVöD-Kräften zu besetzen. Der Antragsgegnerin müsse es im Rahmen ihres Direktions- und Weisungsrechts möglich sein, auf objektive Gegebenheiten im Dienstbetrieb zu reagieren um „den Laden am Laufen zu halten“.

20

Mit am 29.11.2021 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz ließ der Antragsteller vortragen: Ergänzend zum bisherigen Vorbringen sei darauf hinzuweisen, dass die Umsetzung auch deshalb rechtswidrig sei, da der

zugrunde liegende Beschluss des Gemeinderats auf einem Ladungsmangel beruhe. Gem. Art. 46 Abs. 2 Satz 2 GO berufe der Erste Bürgermeister den Gemeinderat unter Angabe der Tagesordnung mit angemessener Frist ein. Dabei seien die einzelnen Tagesordnungspunkte so konkret zu bezeichnen, dass sich die Mitglieder des Gemeinderats hinreichend auf die Gemeinderatssitzung vorbereiten können. Die streitgegenständliche Umsetzung sei im Rahmen der Gemeinderatssitzung am 10.2.2021 beschlossen worden. Die mit der Ladung vom 2.2.2021 versandte Tagesordnung der nicht-öffentlichen Sitzung weise hierzu unter Ziff. 9 lediglich den Tagesordnungspunkt „Beratung und Beschlussfassung zur Personalsituation“ aus. Hieraus sei nicht ansatzweise erkennbar, worauf sich die Beratung konkret beziehen sollte und welche konkreten Beschlüsse gefasst werden sollten. Die Tagesordnung enthalte jedenfalls keinen Hinweis darauf, dass die Beratung und Beschlussfassung die Umsetzung des bisherigen geschäftsleitenden Beamten und Neubesetzung der Stelle durch einen Angestellten zum Gegenstand haben sollte. Mithin gebe die Tagesordnung keinen Aufschluss darüber, dass unter dem genannten Tagesordnungspunkt eine Entscheidung von erheblicher Tragweite getroffen werden sollte. Ferner sei die Personalsituation bereits im Rahmen der Gemeinderatssitzung am 15.12.2020 thematisiert worden. Dabei sei beschlossen worden, die Problematik in der folgenden Gemeinderatssitzung zu behandeln. Zu diesem Zeitpunkt sei der Antragsteller weder dienstunfähig gewesen noch habe er eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Fehltagen im Jahr 2020 verzeichnet. Nichtsdestotrotz stütze die Antragsgegnerin die streitgegenständliche Umsetzung nunmehr maßgeblich auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Antragstellers. Darüber hinaus sei der Antragsteller im Jahr 2001 ausdrücklich als geschäftsleitender Beamter in den Dienst der Antragsgegnerin eingetreten. Vor diesem Hintergrund habe der Antragsteller auch darauf vertrauen dürfen, dass er weiterhin als geschäftsleitender Beamter eingesetzt werde. Diesen Umstand habe die Antragsgegnerin im Rahmen der von ihr zu treffenden Ermessensentscheidung gänzlich unberücksichtigt gelassen. Auch insoweit sei keine Ermessensausübung durch die Antragsgegnerin erkennbar. Mithin sei die streitgegenständliche Umsetzung ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig erfolgt. Ferner stehe die Umsetzung offensichtlich in eklatantem Widerspruch zum Rechtsgedanken des Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 BayGO. Nach der Regelung soll ein Mindestniveau der Aufgabenerfüllung gesichert werden. Im vorliegenden Fall soll die Aufgabenerfüllung an einen Angestellten übertragen werden, der zuvor weder im Geschäftsverteilungsplan als Stellvertreter des Antragstellers vorgesehen gewesen sei noch über eine vergleichbare Qualifikation und Berufserfahrung verfüge. Auch insoweit sei die Ermessensentscheidung fehlerhaft. Die Argumentation der Antragsgegnerin, die streitgegenständliche Umsetzung führe zu einer Entlastung auf Seiten des Antragstellers einerseits, der Antragsteller werde für eine Stabstelle mit wichtigen gemeindlichen Projekten eingesetzt, andererseits, sei widersprüchlich. Es sei nicht nachvollziehbar, inwieweit die Umsetzung sowohl zu einer Entlassung des Antragstellers als auch zu einer Verbesserung der Personalsituation beitragen soll. Sofern es sich bei den nun übertragenen Aufgaben um dringliche gemeindliche Aufgaben handle, wäre es nicht nachvollziehbar, dass diese an einen Beamten übertragen würden, der sich zunächst in die neuen Aufgabenbereiche einarbeiten müsse und sich überdies gegenwärtig im Krankenstand befinde. Es stehe außer Frage, dass diese Aufgabenbereiche zuvor ausschließlich von Angestellten der Gemeinde bearbeitet worden seien und dementsprechend keine amtsangemessene Beschäftigung darstellen könnten. Ein großer Teil der nunmehr dem Antragsteller zugewiesenen Tätigkeiten sei zuvor auf Sachbearbeiterebene erledigt worden. So sei beispielsweise das Projekt „R.“ eigenverantwortlich von einer Angestellten der Antragsgegnerin bearbeitet worden. Nach alledem sei nicht ansatzweise ersichtlich, inwieweit die Antragsgegnerin hier überhaupt Ermessen ausgeübt habe. Offensichtlich sei jedoch, dass die Antragsgegnerin nahezu alle wesentlichen Aspekte bei ihrer Ermessensausübung unberücksichtigt gelassen habe.

21

Unter dem 1.12.2021 erwiderte die Antragsgegnerin hierauf wie folgt: Da die Gemeinderatsmitglieder mit dem Sachverhalt aufgrund der Vorbehandlung ohne Beschluss am 15.12.2020 vorinformiert gewesen seien, sei eine tiefergehende Erläuterung nicht erforderlich gewesen. Darauf komme es aber auch gar nicht an: In Art. 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayGO sei geregelt, dass der Gemeinderat jedenfalls für die Ernennung, Beförderung, Abordnung, Versetzung, Zuweisung, Ruhestandsversetzung und Entlassung von Beamten ab A 9 zuständig sei. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut und sei auch im Übrigen anerkannt, dass die streitgegenständliche Umsetzung, die auch kein Verwaltungsakt sei, gerade nicht zu den Bereichen gehöre, die alleine dem Gemeinderat vorbehalten seien (vgl. Bauer/Böhle/Ecker, Bayerische Kommunalgesetzze, Art. 43 GO, Rn. 3 oder auch Widtmann/Grasser/Glaser, Bayerische Gemeindeordnung, Art. 43 GO Rn. 4 jeweils m.w.N.). Es sei auch unter Berücksichtigung der bereits dargestellten krankheitsbedingten Ausfälle

unbeachtlich, dass der Antragsteller im Dezember 2020 nicht ausgefallen sei. Es gebe keinen Grundsatz, dass ein geschäftsleitender Beamter einen Anspruch darauf habe, bis zum Ende seiner Laufbahn nur und ausschließlich auf dieser Stelle und mit dieser Bezeichnung beschäftigt zu werden. Dies hätte zur Folge, dass, solange er nicht aus der aktiven Laufbahn ausscheide, niemals eine andere Person in diese Funktion eingewiesen werden könnte, selbst wenn der bisherige Amtsinhaber auf lange Zeit krankheitsbedingt seine Aufgaben nicht erfüllen könne. Auf die Entscheidung des VG Bayreuth vom 21.3.2019, Az. B 5 E 19.95 werde hingewiesen. Es gebe nicht einmal einen diesbezüglichen Vertrauensschutz. Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 BayBO gebe nicht einmal im Ansatz her, was der Antragsteller daraus herleite. Es stehe den Gemeinden grundsätzlich frei, wie sie ihr Personal beschäftigen. Der in die Position der Geschäftsleitung eingewiesene Mitarbeiter der Antragsgegnerin habe bisher als einziger in der Gemeinde F. den Angestelltenlehrgang II und sei seit 35 Jahren ununterbrochen in der Kommunalverwaltung tätig. Seit 20 Jahren übe er herausgehobene Sachgebietsleiterfunktionen mit Personalverantwortung aus. Seit 12 Jahren sei er bei der Antragsgegnerin Kämmerer. Während der Ausfallzeiten des Antragstellers habe dieser Mitarbeiter stellvertretend dessen Aufgaben wahrgenommen und erfüllt, was auch unabhängig von Ausfallzeiten in der Vergangenheit so praktiziert worden sei. Die Argumentation, die im Rahmen der Umsetzung zugewiesenen Aufgaben seien bisher von Angestellten auf unterer Sachbearbeiter-Ebene wahrgenommen worden, entspreche nicht den Tatsachen. Die Aufgabe „Entwicklung des Baugebiets K.-Ost“ sei bisher auf keiner Sachgebietsleiter-Ebene erledigt worden. Es handle sich um eine wichtige Angelegenheit für die weitere Gemeindeentwicklung. Das Bauleitverfahren nach BauGB liege, wie bereits in der Vergangenheit, im Bereich des Antragstellers. Auch bei der Aufgabe „R.“ handle es sich um einen vorhabenbezogenen Bebauungsplan mit Durchführungs-/Erschließungsvertrag nach BauGB. Hier seien von der im Schriftsatz des Bevollmächtigten des Antragstellers zitierten Mitarbeiterin keinerlei Aufgaben erledigt worden. Es handle sich hier um eine höchst komplizierte rechtliche Angelegenheit, die weitergeführt oder deren Rechtmäßigkeit neu bewertet werden müsse. Grundlage sei u.a. BauGB, für dessen Vollzug der Antragsteller zuständig gewesen sei und nach wie vor sei, aber es bestünden auch Bezüge z.B. zum Bestattungsrecht. Auch bei der Städtebauförderung D. handle es sich um eine gewichtige Angelegenheit für die Gemeindeentwicklung. Abgesehen davon, dass der Kämmerer für die Maßnahmen einen Förderantrag gestellt habe, seien hier noch keine Aufgaben erledigt worden. Zuständig sei und bleibe der Antragsteller. Auch für die Aufgabe der Gigabit-Richtlinie sei der Antragsteller zuständig. Er sei bislang auch als Breitbandpate für die vorherige Breitbandmaßnahme eingesetzt gewesen. Die grundsätzlichen Maßnahmen, zu denen diese Aufgabe gehöre, seien sein Aufgabenbereich. Die Entscheidung der Antragsgegnerin sei keineswegs willkürlich, sondern sachlich begründet, um den Fortgang der gemeindlichen Verwaltung zu sichern.

22

Unter dem 2.12.2021 legte die Antragsgegnerin die Geschäftsordnung für den Gemeinderat der Gemeinde F. vor. Auf den Inhalt der Geschäftsordnung wird Bezug genommen.

23

Mit Schriftsatz vom 7.12.2021 ließ der Antragsteller erneut vortragen: Es treffe zwar zu, dass die Personalsituation bereits im Rahmen der Sitzung vom 15.12.2020 thematisiert worden sei, bei der der Antragsteller als Protokollführer anwesend gewesen sei, woraufhin festgelegt worden sei, dass die Thematik in die Tagesordnung der nächsten Gemeinderatssitzung aufgenommen werden sollte. Gegenstand dieser Diskussion seien jedoch nur allgemeine Gesichtspunkte und insbesondere das Erfordernis einer Stellungnahme gewesen. Eine Änderung der Aufgabenzuweisung sei in diesem Zusammenhang nicht thematisiert worden. Die letztendlich beschlossene Neubesetzung der Funktion des Geschäftsleiters und Umsetzung des Antragsgegners sei dabei in keiner Weise angesprochen worden. Entgegen der Rechtsauffassung der Antragsgegnerin könne sich der Antragsteller auf Vertrauensschutz berufen, da er 2001 ausdrücklich als geschäftsleitender Beamter eingestellt worden sei. Er habe darauf vertrauen dürfen, dass er diese Funktion bis zur Pensionierung ausüben könne. Herauszustellen sei, dass der nunmehr in die Position des Geschäftsleiters eingewiesene Mitarbeiter der Antragsgegnerin zu keinem Zeitpunkt als Stellvertreter des Antragstellers vorgesehen gewesen sei. Dies habe der Geschäftsverteilungsplan schlichtweg nicht vorgesehen. Auch im Übrigen könne nicht von einer Stellvertretung des Antragstellers durch diesen Mitarbeiter ausgegangen werden. Tatsächlich habe dieser nur einzelne Aufgaben des Antragstellers in dessen Abwesenheit wahrgenommen, sofern diese unaufschiebbar gewesen seien. Wenn von Antragsgegnerseite nun behauptet werde, dass die dem Antragsteller im Rahmen der Umsetzung zugewiesenen wichtigen Aufgaben bisher nicht von Angestellten

auf unterer Sachbearbeiter-Ebene wahrgenommen worden seien, sei dies falsch. Aufgaben im Zusammenhang mit dem Projekt R. seien ausschließlich durch eine Angestellte der Gemeinde bearbeitet worden. Weiter sei unzutreffend, dass der Antragsteller für sämtliche Angelegenheiten mit bauplanungsrechtlichem Bezug alleine zuständig gewesen sei. Tatsächlich sei eine Vielzahl von Aufgaben von Angestellten übernommen worden. Die Rechtswidrigkeit der Umsetzung ergebe sich nach wie vor insbesondere aus dem Umstand, dass die Entscheidung willkürlich und damit nicht von der Organisationshoheit gedeckt sei. Die Umsetzung sei auch aus organisatorischer Sicht sinnlos. Tatsächlich wäre es sinnvoll gewesen, den bisherigen Kämmerer zunächst mit der Aufgabe der Stellvertretung des Antragstellers zu betrauen. Eine solche Vertretungsregel hätte dem Kämmerer die Möglichkeit gegeben, sich umfassend in das Aufgabengebiet des Geschäftsleiters einzuarbeiten und darüber hinaus die Aufgabenwahrnehmung im Falle einer krankheitsbedingten Abwesenheit des Antragstellers gewährleistet. Die Umsetzung stelle eine unzulässige Diskriminierung des Antragstellers dar, da diese zumindest mittelbar an das Alter des Antragstellers anknüpfe (§§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 3 Abs. 1 u. Abs. 2, 7 AGG).

24

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der vorgelegten Behördenakte Bezug genommen (§ 117 Abs. 3 Satz 2 VwGO analog).

II.

25

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist jedenfalls unbegründet.

26

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht - ggf. auch schon vor Klageerhebung - eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts der Antragspartei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, d.h. ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, d.h. die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO.

27

1. Es ist bereits zweifelhaft, ob dem Antragsteller gemäß § 123 Abs. 1 VwGO ein Anordnungsgrund für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Seite steht.

28

Es ist vielmehr davon auszugehen, dass es dem Antragsteller grundsätzlich unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen - seines Interesses an dem Bestand des ihm übertragenen Aufgabenbereichs einerseits und des öffentlichen Interesses an der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung andererseits - zumutbar ist, die Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten. Gegen die Entziehung von dienstlichen Aufgaben, des funktionellen Amtes im konkreten Sinne, ist der Beamte in erheblich geringerem Maße als gegen die Entziehung des Amtes im statusrechtlichen Sinne (etwa durch gesetzmäßige Beendigung des Beamtenverhältnisses) und auch des funktionellen Amtes im abstrakten Sinne (unter anderem durch Versetzung) rechtlich geschützt. Er hat zwar einen Anspruch auf Übertragung eines seinem Amt im statusrechtlichen Sinne entsprechenden funktionellen Amtes, eines „amtsgemäßen Aufgabenbereiches“, er hat jedoch kein Recht auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung des ihm übertragenen konkreten Amtes im funktionellen Sinne. Der Beamte muss vielmehr eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereiches nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen (vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30/78 - juris Rn. 23), und zwar bis zum rechtskräftigen Abschluss des Klageverfahrens, selbst wenn eine eindeutige Aussage über den Ausgang des Hauptsacheverfahrens nicht möglich ist (vgl. BayVGh, B.v. 23.5.1995 - 3 CE 94.2976 - beck-online). Es wäre für eine ordnungsgemäße Verwaltung nicht hinnehmbar, wenn es der Beamte in der Hand hätte, das bisherige Amt bis zur

Beendigung des gerichtlichen Verfahrens weiterzuführen und die Dienstleistung in seinem neuen Amt zu verweigern (vgl. VG Ansbach, B.v. 25.7.2013 - AN 1 E 13.01220 - juris Rn. 18; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 28). Allein das Interesse an einer beschleunigten gerichtlichen Entscheidung genügt dabei nicht den Anforderungen an das Vorliegen eines Anordnungsgrundes (VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 28 m.w.N.). Bei einer Umsetzungsentscheidung kommt ein Anordnungsgrund nur dann in Betracht, wenn dem betroffenen Bediensteten in sonstiger Weise ohne die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes schwere und unzumutbare Nachteile drohen (vgl. OVG NW, B.v. 21.12.1999 - 12 B 1737/99 - beck-online Rn. 3; OVG NW, B.v. 5.10.2000 - 12 B 1054/00 - beck-online Rn. 4; SächsOVG, B.v. 14.10.2020 - 2 B 271/20 - juris Rn. 23; OVG Saarl, B.v. 5.9.2019 - 1 B 25/19 - juris Rn. 63). Die Frage der Zumutbarkeit einer - unterstellt - zeitweise unterwertigen Beschäftigung eines Beamten hängt nicht isoliert von der Länge des hinnehmbaren Zeitraums, sondern zunächst einmal maßgeblich von der Schwere des gerügten Eingriffs in die betreffende Rechtsstellung ab. Dabei kann sich eine besondere Schwere des Eingriffs insbesondere aus einer Unterwertigkeit um mehrere Laufbahnstufen ergeben (vgl. OVG NW, B.v. 25.6.2001 - 1 B 789/01 - beck-online; OVG NW, B.v. 5.10.2000 - 12 B 1054/00 - beck-online). Je geringer demgegenüber die Schwere des Eingriffs ist, umso eher ist dem betroffenen Beamten auch über eine längere Zeit (z.B. mehrere Jahre) ein Abwarten des Abschlusses des Hauptsacheverfahrens zuzumuten (vgl. OVG NW, B.v. 25.6.2001 - 1 B 789/01 - beck-online).

29

Vorliegend sind dem Vortrag des Antragstellers keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass ihm ein Abwarten bis zur Entscheidung in der (noch zu erhebenden) Hauptsache unzumutbar wäre und zu schweren Nachteilen führen würde. Soweit der Antragsteller vorträgt, die Umsetzung durch die Antragsgegnerin stelle eine offensichtliche Schikane dar, die eine erhebliche psychische Belastung auf Seiten des Antragstellers verursache und er sich infolgedessen derzeit im Krankenstand befinde, wurde dies nicht hinreichend glaubhaft gemacht. Allein dem Vortrag des Antragstellers ist nicht zu entnehmen, dass dies für den Antragsteller bedeuten würde, im Falle eines Abwartens des Ergebnisses des Hauptsacheverfahrens weiterhin unter Umständen über Jahre hinweg zur Verrichtung seines Dienstes unter Gefährdung seiner Gesundheit und seiner Dienstfähigkeit verpflichtet zu sein (vgl. hierzu OVG Saarl, B.v. 5.9.2019 - 1 B 25/19 - juris Rn. 64, das in diesem Fall das Vorliegen eines Anordnungsgrundes bejahte). Etwas anderes ergibt sich vorliegend auch nicht durch die Vorlage der Aufenthaltsbescheinigung der Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie vom 28.10.2021 (sowie durch die von der Gegenseite vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Auch der alleinige Umstand, dass der Antragsteller nach Mitteilung der Antragsgegnerin mit Ablauf des 31.1.2023 pensionsberechtigt ist, kann für sich genommen keinen Anordnungsgrund begründen.

30

2. Der Antragsteller hat jedenfalls keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht i.S.d. § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO.

31

Die Umsetzungsverfügung der Antragsgegnerin vom 29.7.2021 ist nach summarischer Prüfung rechtlich nicht zu beanstanden.

32

2.1 Die Umsetzungsverfügung begegnet keinen formellen Bedenken.

33

Der Erste Bürgermeister hat vorliegend im Rahmen seiner sachlichen Zuständigkeit über die Umsetzung des Antragstellers entschieden.

34

Nach Art. 29 GO wird die Gemeinde durch den Gemeinderat verwaltet, soweit nicht der erste Bürgermeister selbständig entscheidet, Art. 37 GO. Die Umsetzung des Antragstellers gehört nicht zu den laufenden Angelegenheiten im Sinne von Art. 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GO, deren Erledigung dem Ersten Bürgermeister obliegt. Nach der Systematik der Gemeindeordnung gehen aber die Spezialnormen zur Verteilung der Geschäfte (Art. 46 Abs. 1 GO), zur Dienstaufsicht über das städtische Personal (Art. 37 Abs. 4 GO) und zur Übertragung der Befugnisse des ersten Bürgermeisters auf Gemeindebedienstete (Art. 39 Abs. 2 GO) wie auch zu den beamtenstatusrechtlichen Entscheidungen (Art. 43 GO) den Grundnormen der Art. 29 und Art. 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GO vor (vgl. BayVGh, B.v. 22.12.1991 - 4 CE 91.3684 - juris Rn. 12).

Nach Art. 46 Abs. 1 Satz 1 GO ist es Sache des Ersten Bürgermeisters, im Rahmen der Geschäftsordnung die Geschäfte auf die Gemeindebediensteten zu verteilen. Nach Art. 39 Abs. 2 GO kann der erste Bürgermeister einzelne seiner Befugnisse in Angelegenheiten der laufenden Verwaltung Gemeindebediensteten übertragen. Nach Art. 37 Abs. 4 GO führt der erste Bürgermeister die Dienstaufsicht über das Personal der Gemeinde (vgl. BayVGH, B.v. 22.12.1991 - 4 CE 91.3684 - juris Rn. 13; VG Ansbach, U.v. 28.10.2003 - AN 1 K 02.01250 - beck-online Rn. 20). Von dieser gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung kann auch durch die Geschäftsordnung des Gemeinderats nicht abgewichen werden. Die Regelungen der Gemeindeordnung über die Abgrenzung der Zuständigkeiten von Gemeinderat und Bürgermeister sind zwingenden Rechts und können durch die Geschäftsordnung des Gemeinderats (vgl. Art. 45 GO) grundsätzlich nicht abgeändert werden. Abweichungen durch die Geschäftsordnung sind nur insoweit möglich, als sie in der Gemeindeordnung ausdrücklich zugelassen sind (vgl. z.B. Art. 43 Abs. 2 GO). Lediglich soweit die gesetzliche Zuständigkeitsabgrenzung auslegungsfähig ist, kann die Geschäftsordnung insoweit Klarstellungen bringen (vgl. BayVGH, B.v. 22.12.1991 - 4 CE 91.3684 - juris Rn. 13).

35

An der Zuständigkeit des ersten Bürgermeisters, die Geschäfte unter den Gemeindebediensteten zu verteilen und damit auch an seiner Zuständigkeit, die Gemeindebediensteten mit höherwertigen Dienstaufgaben zu betrauen - wobei Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu berücksichtigen sind (vgl. § 10 Abs. 1 Laufbahnverordnung) - ändert die beamtenrechtliche Zuständigkeit des Gemeinderats nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 GO nichts (vgl. BayVGH, B.v. 22.12.1991 - 4 CE 91.3684 - juris Rn. 13). Die Zuständigkeit über die Umsetzung des Antragstellers unterfiel vorliegend nicht dem Gemeinderat, Art. 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GO. Demnach ist der Gemeinderat zuständig, die Beamten der Gemeinde ab Besoldungsgruppe A 9 zu ernennen, zu befördern, abzuordnen oder zu versetzen, an eine Einrichtung zuzuweisen, in den Ruhestand zu versetzen und zu entlassen. Die Zuständigkeit des Ersten Bürgermeisters umfasst auch die nachträgliche Änderung der Dienstaufgaben der Gemeindebediensteten im Wege der Umsetzung, also der Zuweisung eines anderen Amtes im konkret funktionellen Sinn, ohne dass dabei das Amt im statusrechtlichen bzw. im abstrakt funktionellen Sinne oder die Beschäftigungsbehörde verändert werden (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 3). Entsprechendes gilt für die Abberufung des Geschäftsleiters einer Gemeinde, solange dieser mit neuen (amtsangemessenen) Aufgaben innerhalb derselben Behörde bedacht wird bzw. ihm noch amtsangemessene (mit der bisherigen Aufgabe im Wesentlichen ebenbürtige) Aufgaben verbleiben, z.B. die Leitung des Bauamts oder des Amtes für allgemeine Verwaltungsangelegenheiten (so Wernsmann/Moser in BeckOK Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 43 GO Rn. 12; VG Würzburg, B.v. 2.7.2010 - W 1 E 10.545 - juris).

36

Hierzu führt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung (B.v. 22.12.1991 - 4 CE 91.3684 - juris Rn. 13) aus:

„Nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GO ist der Gemeinderat zuständig, die Beamten der Gemeinde zu ernennen, zu befördern, zu einem anderen Dienstherrn abzuordnen oder zu versetzen, in den Ruhestand zu versetzen oder zu entlassen. Die Versetzung (vgl. dazu Art. 34 BayBG) auf einen anderen Dienstposten beim gleichen Dienstherrn (sogenannte Umsetzung) fällt nicht in die Zuständigkeit des Gemeinderats (allgemeine Meinung, z.B. Masson/Samper a.a.O., RdNr. 4 zu Art. 43). Die Umsetzung eines Beamten auf einen höherwertigen Dienstposten gibt dem Beamten zwar die Möglichkeit, sich zu bewähren und damit eine von mehreren Voraussetzungen für seine beamtenrechtliche Beförderung zu verschaffen (vgl. § 10 Abs. 2 Satz 1 Laufbahnverordnung). Der Umsetzung mag insoweit die Wirkung einer Vorentscheidung für die Beförderung zukommen (so Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Bayerisches Beamtenengesetz, Anm. 8b zu Art. 12). Gleichwohl nimmt die Umsetzung auf einen höherwertigen Dienstposten dem Gemeinderat nicht die Freiheit der Entscheidung bei der Beförderung auf eine im Stellenplan freie Stelle einer höheren Besoldungsgruppe; der Gemeinderat ist bei seiner Entscheidung über die Beförderung in seinem Ermessen frei. Der Beamte hat grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf Beförderung (BVerwGE 15,3; vgl. auch Schröder/Lehmhöfer/Krafft, Das Laufbahnrecht der Bundesbeamten, RdNr. 24 zu § 12). Bei der Umsetzung auf einen höherwertigen Dienstposten und bei der statusrechtlichen Beförderung mögen zwar teilweise dieselben Gesichtspunkte, insbesondere Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu berücksichtigen sein und es mag sachdienlich sein, daß der erste Bürgermeister sich schon vor der Umsetzung mit dem

Gemeinderat wegen der möglicherweise folgenden Beförderung abstimmt (so Hölzl/Hien, a.a.O., Anm. 2 zu Art. 46). Rechtlich zwingend ist eine solche Abstimmung aber nicht. Ob sie im konkreten Fall durchgeführt werden soll, bleibt der Entscheidung des ersten Bürgermeisters überlassen. Angesichts der klaren Zuständigkeitsabgrenzungen der Gemeindeordnung besteht eine Rechtspflicht des ersten Bürgermeisters zum Zusammenwirken mit dem Gemeinderat nicht.“

37

Es ist daher unschädlich, dass der Gemeinderat ausweislich der Ziffer 8.b) des Auszugs aus dem Sitzungsbuchs der Gemeinde F. der nichtöffentlichen Sitzung vom 10.2.2021 unter Ziffer 2. darüber entschieden hat, Herrn R. bereits zum Zeitpunkt der Abstimmung die Funktion des Geschäftsleiters der Gemeindeverwaltung zu übertragen, unabhängig davon, wann der Antragsteller in den Ruhestand tritt.

38

Denn mangels sachlicher Zuständigkeit durfte der Gemeinderat über die Umsetzung des Antragstellers nicht entscheiden. Folgerichtig war die Umsetzung des Antragstellers daher nicht Inhalt des Gemeinderatsbeschlusses. In seinem Beschluss hat der Gemeinderat nur über die Einsetzung des Herrn R. als neuen Geschäftsleiter entschieden, ohne den Antragsteller zugleich in eine neue Stelle einzuweisen und ihm neue Tätigkeiten zuzuweisen. Dass die Umsetzung des Antragstellers nach dessen Vortrag in keiner Weise vom Gemeinderat erörtert worden sei, kann mangels Zuständigkeit des Gemeinderats daher nicht beanstandet werden.

39

Der Erste Bürgermeister der Antragsgegnerin durfte damit in eigener Zuständigkeit mit Umsetzungsverfügung vom 29.7.2021 (mittelbar und in Konsequenz des Gemeinderatsbeschlusses vom 10.2.2021) die Umsetzung des Antragstellers verfügen und ihn mit neuen Aufgaben betrauen.

40

Auf die Frage der Beschlussfähigkeit des Gemeinderats kommt es daher nicht entscheidungserheblich an.

41

Der Gemeinderatsbeschluss wäre jedoch nach summarischer Prüfung rechtlich nicht zu beanstanden.

42

Es ist unschädlich, dass die Gemeinde ausweislich der im Verfahren vorgelegten Ladung vom 2.2.2021 zur Gemeinderatssitzung am 10.2.2021 geladen hat. Der Gemeinderat wäre vorliegend beschlussfähig gewesen.

43

Gemäß Art. 46 Abs. 1 Satz 2 Bayerische Gemeindeordnung (GO) leitet und verteilt der erste Bürgermeister die Geschäfte im Rahmen der Geschäftsordnung. Über die Verteilung der Geschäfte unter die Gemeinderatsmitglieder beschließt der Gemeinderat, Art. 46 Abs. 1 Satz 2 GO. Der erste Bürgermeister bereitet nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 GO die Beratungsgegenstände vor. Er beruft den Gemeinderat unter Angabe der Tagesordnung mit angemessener Frist ein, erstmals unverzüglich nach Beginn der Wahlzeit, Art. 46 Abs. 2 Satz 2 GO. Die nähere Ausgestaltung der Ladungsfrist hat in der Geschäftsordnung zu erfolgen (Art. 45 Abs. 2 S. 1). Als angemessen ist die Frist anzusehen, wenn sie den Gemeinderatsmitgliedern ausreichend Zeit lässt, um an der Sitzung teilzunehmen und sich auf die Beratungsgegenstände vorzubereiten (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK, Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 13). Erscheinen allerdings alle zu ladenden Ratsmitglieder und lassen sie sich rügelos auf die Beratung ein, wird der Ladungsmangel geheilt (BayVGh, B.v. 4.10.2010 - 4 CE 10.2403 - beck-online Rn. 8 m.w.N.). Denn die Anforderungen an die Ladungsfrist dienen allein dem Schutz der Ratsmitglieder; diese können daher auf diesen Schutz verzichten (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK, Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 13). Nach Art. 47 Abs. 1 GO beschließt der Gemeinderat in Sitzungen. Er ist nach Art. 47 Abs. 2 GO beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder ordnungsgemäß geladen sind und die Mehrheit der Mitglieder anwesend und stimmberechtigt ist. Unter Ladung im Sinn von Art. 47 Abs. 2 GO ist der technische Vorgang des fristgemäßen Zusendens der schriftlichen Einladungen zu verstehen (BayVGh, U.v. 18.6.2008 - 4 BV 07.211 - beck-online Rn. 22). Mit der Ladung ist die Tagesordnung zu übersenden. Dadurch sollen die Gemeinderatsmitglieder in die Lage versetzt werden, sich adäquat auf die Beratungs- und Beschlussgegenstände in der Gemeinderatssitzung vorzubereiten (vgl. BayVGh, U.v. 10.12.1986 - 4 B

85 A. 916 - beck-online LS.1; BayVGh, U.v. 18.6.2008 - 4 BV 07.211 - beck-online). Den Fraktionen wird hierdurch die Möglichkeit gegeben, sich vor der Beratung und Abstimmung im Rat auf eine einheitliche Position zu verständigen (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK, Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 16). Diesem Zweck entsprechend muss die Tagesordnung hinreichend konkret gefasst sein und darf sich nicht auf die Nennung allgemeiner Kategorien wie „Personal- oder Grundstücksangelegenheiten“, „Nachträge“, „Sonstiges“ oder „Verschiedenes“ beschränken (vgl. BayVGh, U.v. 10.12.1986 - 4 B 85 A. 916 - beck-online; BayVGh, B.v. 4.10.2010 - 4 CE 10.2403 - beck-online; (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK, Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 16). Eine Ladung, die nicht unter Angabe der Tagesordnung erfolgt, ist nicht ordnungsgemäß. Wirksame Beschlüsse können daher grundsätzlich nur über Beratungsgegenstände gefasst werden, die in der Tagesordnung aufgeführt waren (vgl. Wernsmann/Neudenberger in BeckOK, Kommunalrecht Bayern, Dietlein/Suerbaum, 12. Edition, Stand: 1.11.2021, Art. 46 GO Rn. 16).

44

Vorliegend waren alle 14 Gemeinderatsmitglieder bei der Gemeinderatssitzung und haben sich ausweislich des Auszugs aus dem Sitzungsbuch des Gemeinderates der Gemeinde F. rügelos auf die Beratung eingelassen. Infolgedessen nahm der Gemeinderat vom Tagesordnungspunkt Kenntnis und fasste durch Abstimmung aller Gemeinderatsmitglieder (mit einem Abstimmungsergebnis von 14:0) den im Protokoll der Sitzung aufgenommenen Beschluss.

45

Es stünde der Beschlussfähigkeit des Gemeinderats nicht entgegen, dass der Tagesordnungspunkt bei Ladung der Gemeinderatsmitglieder für die nichtöffentliche Sitzung unter dem Punkt „Beratung und Beschlussfassung zur Personalsituation (Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020)“ aufgenommen wurde. Durch den Zusatz „Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020“ wird unter Bezugnahme auf die von der Antragsgegnerin vorgelegte Auszug aus dem Protokoll der nichtöffentlichen Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020 durch den Punkt „4. Informationen des Vorsitzenden“ aufgeführt: „Die Personalsituation im Rathaus ist wiederum Diskussionsthema im Gremium. Als Ergebnis dieses lebhaften Meinungsaustausches wurde festgelegt, den Themenkomplex in die Tagesordnung der nächsten Sitzung am 26.1.2021 aufzunehmen.“ Aus diesem Zusatz ist für die Mitglieder des Gemeinderats nach der Teilnahme an der Gemeinderatssitzung vom 15.12.2020 im Gesamtkontext erkennbar, um welche Thematik es sich handeln wird.

46

Dass in dem Tagesordnungspunkt selbst nicht ausdrücklich aufgeführt ist, worauf sich die Beratung konkret beziehen sollte und welche konkreten Beschlüsse gefasst werden sollten, würde der Beschlussfähigkeit des Gemeinderats nicht entgegen stehen. Dies gilt auch insoweit, als die Tagesordnung keinen Hinweis darauf enthalten hat, dass die Beratung und Beschlussfassung die Umsetzung des bisherigen geschäftsleitenden Beamten und Neubesetzung der Stelle durch einen Angestellten zum Gegenstand haben sollte. Es waren alle Gemeinderäte am 10.2.2021 anwesend und haben sich, auch insoweit, rügelos auf die Beratung und Beschlussfassung eingelassen, so dass ein (hier nicht vorliegender) Ladungsmangel zudem geheilt worden wäre (vgl. BayVGh, B.v. 4.10.2010 - 4 CE 10.2403 - juris Rn. 8 m.w.N.).

47

Andere formelle Bedenken ergeben sich nicht aus dem vom Antragsteller vorgetragenen Umstand, dass er vor Erlass der Umsetzungsverfügung nicht angehört wurde i.S.d. Art. 28 BayVwVfG. Zum einen wurde das Fehlen der Anhörung seitens der Antragsgegnerin bestritten. Zum anderen wäre dieser Verfahrensmangel zwischenzeitlich aufgrund Nachholung geheilt worden, Art. 28 Abs. 1 und Art. 45 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BayVwVfG. Selbst wenn es sich bei der hier streitgegenständlichen Umsetzungsverfügung nicht um einen Verwaltungsakt i.S.d. Art. 35 BayVwVfG handelt, sind die o.g. Verfahrensvorschriften sowie die Heilungsvorschrift entsprechend anwendbar (vgl. VG Ansbach, B.v. 25.7.2021 - AN 1 E 13.01220 - juris Rn. 20).

48

Die erfolgte Umsetzung unterlag auch nicht gemäß Art. 75 Abs. 1 Nr. 6 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) der Mitbestimmung des Personalrats, da sie nicht mit einem Wechsel des Dienstorts des Antragstellers verbunden war.

2.2 Die Umsetzungsverfügung vom 29.7.2021 ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Es liegt der für die Umsetzung erforderliche sachliche Grund vor. Darüber hinaus ist der nunmehrige Aufgabenbereich des Antragstellers seinem Statusamt BesGr A 13 auch (amts-) angemessen. Ferner weist die Ermessensentscheidung der Antragsgegnerin nach summarischer Prüfung weder Ermessensfehler auf noch liegen Anhaltspunkte für eine willkürliche Umsetzung des Antragstellers vor.

50

Der Rechtscharakter einer - gesetzlich nicht geregelten - Umsetzung ist seit der Grundsatzentscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 22.5.1980 (2 C 30.78 - juris) geklärt. Hiernach ist eine Umsetzung die das Statusamt und das funktionelle Amt im abstrakten Sinne unberührt lassende Zuweisung eines anderen Dienstpostens (Amt im konkret-funktionellen Sinne) innerhalb einer Behörde. Sie ist eine innerorganisationsrechtliche Maßnahme, die die Individualsphäre des Beamten grundsätzlich nicht berührt und keinen Verwaltungsakt darstellt (vgl. BayVGh, B.v. 5.7.2016 - 3 ZB 14.1779 - juris Rn. 5; BayVGh, B.v. 8.3.2016 - 3 ZB 15.1559 - juris Rn. 8; BayVGh, B.v. 26.2.2015 - 3 ZB 14.499 - juris Rn. 5). Die Umsetzung kann auf jeden sachlichen organisations- oder personalwirtschaftlichen Grund gestützt werden und erfolgt allein im öffentlichen Interesse an einer möglichst optimalen Aufgabenerfüllung und Stellenbesetzung (vgl. BayVGh, B.v. 5.7.2016 - 3 ZB 14.1779 - juris Rn. 5). Bei einer Klage gegen eine Umsetzung („Weg- Umsetzung“) kann die Ermessensausübung im Allgemeinen nur darauf überprüft werden, ob sie durch einen Ermessensmissbrauch maßgebend geprägt ist (vgl. BVerwG, U.v. 19.11.2015 - 2 A 6/13 - juris Rn. 18), so insbesondere darauf, ob die Gründe des Dienstherrn seiner tatsächlichen Einschätzung entsprachen und nicht nur vorgeschoben sind, um in Wahrheit allein oder maßgebend eine auf anderen Beweggründen beruhende Entscheidung zu rechtfertigen (vgl. BVerwG, U.v. 28.11.1991 - 2 C 41/89 - juris Rn. 21; BVerwG, U.v. 24.1.1985 - 2 C 4/83 - juris Rn. 27; BayVGh, B.v. 24.7.2002 - 3 CE 02.1659 - juris Rn. 30) bzw. ob ein sachlicher Grund für die Umsetzung vorlag, oder ob sie aus anderen Gründen willkürlich ist (vgl. BayVGh, B.v. 24.7.2002 - 3 CE 02.1659 - juris Rn. 30; BayVGh, B.v. 28.6.2011 - 3 CE 11.573 - juris Rn. 43). Daneben sind die Belange des Betroffenen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Die Beschränkung des Ermessens des Dienstherrn bei einer Umsetzung ist auf besonders gelagerte Verhältnisse begrenzt (vgl. BVerwG, B.v. 26.11.2004 - 2 B 72/04 - juris Rn 5; BayVGh, B.v. 17.10.2014 - 3 CE 14.724 - juris Rn. 23; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 39). Besonderheiten des bisherigen Aufgabenbereichs des Amtes im konkret-funktionellen Sinn wie z.B. Vorgesetztenfunktion, Beförderungsmöglichkeiten, etwaiges, mit dem bisherigen Dienstposten verbundenes gesellschaftliches Ansehen oder ausgeübte Nebentätigkeiten haben keine das Ermessen des Dienstherrn einschränkende Bedeutung. Es kommt nur darauf an, ob das neue Aufgabengebiet noch in das Aufgabenspektrum des Amtes im statusrechtlichen Sinn fällt, dem Beamten somit ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt (vgl. BayVGh, B.v. 5.7.2016 - 3 ZB 14.1779 - juris Rn. 5; BVerwG, U.v. 28.11.1991 - 2 C 41/89 - juris Rn. 19).

51

2.2.1 Für die Umsetzung des Antragstellers war ein sachlicher Grund im o.g. Sinne gegeben. Ferner war die Umsetzung des Antragstellers vom weiten Organisationsermessen des Dienstherrn gedeckt.

52

Die Antragsgegnerin hat sachliche Gründe für die dienstliche Maßnahme plausibel und glaubhaft vorgetragen, welche die streitgegenständliche Umsetzungsverfügung in nicht zu beanstandender Weise rechtfertigen.

53

Die von der Antragsgegnerin schriftsätzlich vorgetragene Zahl der Krankheitstage des Antragstellers in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 sind bei einer Kernstelle der Verwaltung wie der Geschäftsleitung ein Aspekt, der einen sachlichen Grund für eine Umsetzung begründet. Fällt eine Mitarbeiterin in einer für das Funktionieren der Verwaltung zentralen Position aus, so muss es dem Dienstherrn möglich sein, durch eine organisatorische Änderung des Personaleinsatzes einen reibungslosen Geschäftsablauf sicherzustellen (vgl. VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 44). Der Antragsteller hatte als geschäftsleitender Beamter, der zugleich mit den Aufgaben des Bauamts betraut war/ ist, eine zentrale Position in der Verwaltung der Antragsgegnerin inne. Diese Aufgaben wurden im Krankheitsfall durch den damaligen Kämmerer R. übernommen, was wiederum zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung des Kämmerers führte. Dass die Gemeinde die Ausfallzeiten des Antragstellers als Anlass sah, dem Zustand durch eine

entsprechende Umorganisation der Aufgaben und Zuständigkeiten entgegenzutreten, ist dabei nicht zu beanstanden.

54

So führte die Antragsgegnerin schriftsätzlich aus, derzeit sei für die Gemeinde ein Fachbüro tätig, das die Verwaltungs- und Organisationsstruktur der Gemeinde „durchleuchte“ und den bisherigen Stellenplan und die Geschäftsverteilung überprüfe, den Stellenplan neu bewerte sowie Vorschläge für die Geschäftsverteilung unterbreite. Weiter wurden Stellenzuweisungen und Stellenbewertungen überprüft und ggf. Anpassungsvorschläge unterbreitet. Zu den gewichtigen Gemeindeaufgaben zählen demnach das Vorantreiben der Gemeindeentwicklung, die Schaffung von Baugebieten, Sicherung und Unterhaltung der Infrastruktur, die Gewinnung und Beantragung von Städtebau-Fördermitteln, die Abarbeitung und Umsetzung der Gigabit-Richtlinie, das Projekt „R.“ etc. Die Umsetzung sei daher zur Aufrechterhaltung des Amtsbetriebs („amtserhaltend“) erforderlich. Der Antragsteller falle aus gesundheitlichen Gründen immer wieder nicht nur vorübergehend aus und stehe der Antragsgegnerin nicht zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung. Diese Aufgaben müssten aber durchgehend und zuverlässig wahrgenommen werden. Die hohen Ausfallzeiten brächten entsprechende Probleme aufgrund umfangreich notwendiger Vertretungen mit Zusatzbelastung der vertretenden Mitarbeiter mit sich. Zur vorausschauenden Planung und Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufs aller Geschäftsanfälle nehme die Antragsgegnerin auf objektiv hohe Ausfallzeiten Rücksicht und begegne diesen entsprechend personell. Aus diesem Grund wurde der Antragsteller mit sofortiger Wirkung von seiner Aufgabe der Geschäftsleitung entbunden und mit der Aufgabe der Stabsstelle Haushalt betraut. Die betraute Aufgabe des Bauamts blieb davon unberührt. Der Kämmerer R. übernahm während Urlaubs- und Krankheitszeiten des Antragstellers dessen Aufgaben mit und war nach Ruhestandseintritt des Antragstellers als Nachfolger vorgesehen. Es sollten daher rechtzeitig entsprechende Maßnahmen getroffen werden; so sollte auch dessen Ersatz als Kämmerer vorbereitet werden. Der Erste Bürgermeister wurde daraufhin ermächtigt, eine unbefristete Vollzeitstelle für einen/eine Verwaltungsfachangestellte/n mit Fachprüfung I auszuschreiben und danach eine entsprechende Ernennung vorzunehmen. Die Stelle sollte in den Stellen- und Haushaltsplan aufgenommen werden. Weiter wurde beschlossen, dem Kämmerer R. bereits jetzt die Funktion des Geschäftsleiters zu übertragen, unabhängig vom Ruhestandseintritt des Antragstellers, vgl. Auszug aus dem Sitzungsbuch des Gemeinderates der Gemeinde F., nichtöffentliche Sitzung vom 10.2.2021, 8. Beratung und Beschlussfassung zur Personalsituation. Inzwischen sind die Aufgaben des neuen Geschäftsleiters und bisherigen Kämmerers Herrn R. auf die Wahrnehmung der Aufgabe des Geschäftsleiters reduziert worden und die Kämmerei weitestgehend in die Hände der am 1.5.2021 neu eingestellten Verwaltungsangestellten (in Vollzeit) gelegt worden. Am 11.10.2021 wurde ferner eine Verwaltungsangestellte mit Fachprüfung I in Vollzeit als stellvertretende Kassenverwalterin eingestellt und der bisherigen stellvertretenden Kassenverwalterin die Leitung der Kämmerei übertragen. Die neuen Aufgaben habe der Antragsteller weiterhin in dem ihm zugewiesenen Raum des Rathauses wahrzunehmen. Die Dienstzeiten mit der Maßgabe der Dienstanweisung vom 21.7.2021 (Dienstbeginn 7.00 Uhr), die Dienstzeiterfassung und sein Status gelten unverändert fort.

55

Sachwidrige Gründe ergeben sich auch nicht aufgrund des Umstands, dass nach dem Vortrag des Antragstellers an seiner Dienstfähigkeit keine Zweifel bestünden und er damit auch den Anforderungen des konkret-funktionellen Amtes gerecht werde. Die Antragsgegnerin durfte auf krankheitsbedingte Fehlzeiten durch eine Organisationsmaßnahme reagieren, ohne dass dies im Widerspruch zur Dienstfähigkeit des Klägers stehen würde. Einer Dienstunfähigkeit bedarf es zur Begründung eines sachlichen Grunds für die Umsetzung gerade nicht. Dass der Antragsteller den Anforderungen des konkret-funktionellen Amtes nach eigenem Vortrag gerecht wird, steht der Annahme eines dienstlichen Grunds für die Umsetzung aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten ebenfalls nicht entgegen.

56

Dass die Umsetzung des Antragstellers bereits im Rahmen der Gemeinderatssitzung am 15.12.2020 thematisiert worden war, der Antragsteller zu diesem Zeitpunkt eigenen Angaben zufolge weder dienstunfähig gewesen noch eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Fehltagen im Jahr 2020 gehabt habe, steht der Annahme eines sachlichen Grunds aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten nicht entgegen. Wie die Antragsgegnerin unter dem 24.9.2021 glaubhaft dargelegt hat, war der Antragsteller bereits ab Februar 2018 fortlaufend (auch) bis Oktober 2020 immer wieder krankheitsbedingt abwesend. So war der

Antragsteller nach Angaben der Antragsgegnerin von 7.2.-21.2.2018, von 20.3.-21.3.2018, von 22.3.-29.3.2018, von 18.4.-19.4.2018, von 7.5.-18.5.2018, von 11.6.2018 bis 27.6.2018, von 28.6.2018 bis 9.8.2018, von 10.8.2018 bis 7.9.2018, von 17.9.2018 bis 13.10.2018 und von 20.12.-21.12.2018 erkrankt. Im Jahr 2019 war der Antragsteller am 31.1.2019, von 7.2.-8.2.2019, von 9.4.-12.4.2019, von 2.2.-23.3.2019, im Jahr 2020 von 2.2.-23.3.2020 von 18.5.-22.5.2020, von 1.7.-10.7.2020 und von 17.9.-18.9.2020 sowie von 19.10.-23.10.2020 krankheitsbedingt abwesend. Dass die Antragsgegnerin aus diesem Grund bereits im Dezember 2020 eine Umsetzung in Betracht zog, ist daher rechtlich nicht zu beanstanden und hält insoweit einer summarischen Überprüfung stand.

57

Die von der Antragsgegnerin getroffene Umsetzungsentscheidung war auch von dem ihr zustehenden Organisationsermessen gedeckt. Denn es unterfällt dem weiten Organisationsermessen der Antragsgegnerin, diejenigen Maßnahmen zu treffen, die für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Gemeindeverwaltung erforderlich sind.

58

So liegt es im Organisationsermessen des Dienstherrn, wo er einen Beamten - vorausgesetzt er wird amtsangemessen verwendet - einsetzt. Dabei hat der Beamte auch keinen Anspruch auf Beibehaltung seines Amtes im konkret-funktionellen Sinn, auch nicht mit der Begründung, dass er über spezielle langjährige Erfahrungen auf seinem derzeitigen Fachgebiet - hier der Geschäftsleitung - verfügt. Andernfalls hätte dies zur Folge, dass einem Dienstherrn jegliche Umorganisation verwehrt wäre, wenn er dabei nicht auch Beamte mit langjähriger Spezialerfahrung umsetzen dürfte (vgl. BayVGh, B.v. 27.05.2013 - 3 CE 13.947 - juris Rn. 26; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 42). Ebenfalls dem Organisationsermessen der Antragsgegnerin unterfällt, ob das „Beamten-Soll“ ausschließlich auf der Position des Geschäftsleiters zu erfüllen ist. Welcher Stabsstelle oder Einrichtung eine Beamtenstelle zugeordnet wird, obliegt der Entscheidung der Gemeinde. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 Gemeindeordnung (GO). Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 GO normiert lediglich eine Ausnahme von der in Art. 42 Abs. 1 GO enthaltenen Verpflichtung, wonach die Gemeinden das fachlich geeignete Verwaltungspersonal anstellen müssen, das erforderlich ist, um den ordnungsgemäßen Gang der Geschäfte zu gewährleisten. Andere Gemeinden sollen nach Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 GO mindestens einen Gemeindebeamten haben, der in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, für ein Amt ab der Besoldungsgruppe A 10 qualifiziert ist, wenn nicht der erste Bürgermeister mindestens diese Qualifikation besitzt und berufsmäßig tätig ist oder die Gemeinde einer Verwaltungsgemeinschaft angehört. Wie die Gemeinde ihren Gemeindebeamten einsetzt, unterfällt wiederum ihrem Organisationsermessen. Eine Verpflichtung, den Gemeindebeamten als Geschäftsleiter einzusetzen, lässt sich aus Art. 42 Abs. 2 Nr. 2 GO dagegen nicht ableiten. Dem Organisationsermessen der Antragsgegnerin obliegt es ebenso, die anfallenden Aufgaben ihrer Bewertung nach und unter Berücksichtigung der Stellenbewertung frei zuzuordnen und auf eine Erkrankung eines Beamten durch eine entsprechende Umverteilung der Aufgaben durch eine Umsetzung eines Beamten zu reagieren. Dass die Antragsgegnerin die Arbeitsbelastung des Antragstellers in quantitativer Hinsicht nicht reduzierte, sondern eine Umsetzung vorzog, ist ebenfalls Teil ihres Organisationsermessens. Ebenso wenig war die Antragsgegnerin aufgrund des ihr zustehenden Organisationsermessens verpflichtet, mit der Organisationsentscheidung bis zum Ruhestandseintritt des Antragstellers abzuwarten. Wie und zu welchem Zeitpunkt die Antragsgegnerin die Einarbeitung des Nachfolgers des Antragstellers organisiert, liegt ebenfalls in ihrem Ermessensspielraum. Es ist ferner Sache der Antragsgegnerin darüber zu befinden, durch wen und in welchem Umfang eine etwaige Einarbeitung eines Nachfolgers zu erfolgen hat. Ebenfalls unbeachtlich ist das Bestehen einer Vertretungsmöglichkeit durch eine entsprechende Vertretungsregel im Krankheitsfall des Antragstellers. Es liegt auch hier im Organisationsermessen der Antragsgegnerin darüber zu befinden, ob im Fall sich häufender Krankheitstage eine Vertretung gewünscht ist oder vielmehr Arbeitsabläufe durch eine Umorganisation anderweitig übertragen werden.

59

Soweit der Antragsteller vortragen lässt, die Argumentation der Antragsgegnerin, die streitgegenständliche Umsetzung führe zu einer Entlastung auf Seiten des Antragstellers einerseits, der Antragsteller werde für eine Stabstelle mit wichtigen gemeindlichen Projekten eingesetzt, andererseits, sei widersprüchlich und es sei nicht nachvollziehbar, inwieweit die Umsetzung sowohl zu einer Entlassung des Antragstellers als auch zu einer Verbesserung der Personalsituation beitragen soll, führt dies zu keinem abweichenden Ergebnis.

Es unterfällt dem Organisationsermessen der Antragsgegnerin, wie sie ihre Aufgaben verteilt und den Antragsteller entlastet. Die Entscheidung, ob der neue Geschäftsleiter zuvor als Vertreter des Antragstellers eingesetzt werden sollte, oblag ebenfalls der Gemeinde. Dies gilt auch für die Bewertung der Dringlichkeit der Aufgaben innerhalb der Gemeindeverwaltung. Es ist Sache der Gemeinde, die Aufgaben entsprechend ihrer Dringlichkeit zu bewerten und anhand der getroffenen Erwägungen infolgedessen über eine Umverteilung der Aufgaben innerhalb der Verwaltung zu befinden. Gleiches gilt auch für die Art und Weise der Einarbeitung. Die Organisation der Einarbeitung von Gemeindebeamten und -angestellten obliegt ebenfalls der Antragsgegnerin.

60

Eine Einschränkung des Organisationsermessens der Antragsgegnerin ergab sich auch nicht aus Leistungsgesichtspunkten. Die Gemeinde hatte im Rahmen der Umsetzung keine an den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Entscheidung zu treffen. Darüber hinaus hat die Antragsgegnerin im Rahmen des Verfahrens plausibel begründet, dass der nunmehr tätige Geschäftsleiter für die Übernahme der Tätigkeit auch geeignet war, so dass die vorgetragene Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Gemeindeverwaltung auch als gesichert anzusehen ist.

61

2.2.2 Die Umsetzung des Antragstellers ist dem Statusamt (BesGr A 13) des Antragstellers angemessen. Im Übrigen ist die Umsetzung des Antragstellers nach summarischer Prüfung auch ermessensfehlerfrei und nicht willkürlich erfolgt.

62

Der nunmehrige Aufgabenbereich des Antragstellers, nämlich die Stabsstelle Hauptamt, ist seinem Statusamt (BesGr A 13) angemessen.

63

Zwar hat der Beamte keinen Anspruch auf ein Amt im konkret-funktionellen Sinn, das heißt auf unveränderte und ungeschmälerte Ausübung der einmal übertragenen dienstlichen Aufgaben (vgl. BVerfG, B.v. 30.1.2008 - 2 BvR 754/07 - juris Rn. 14), allerdings steht ihm ein Anspruch auf eine seinem statusrechtlichen Amt entsprechende Verwendung zu (vgl. BayVGh, B.v. 31.5.2019 - 3 CE 19.715 - juris Rn. 37). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30/78 - juris Rn. 24ff; BVerwG, U.v. 28.11.1991 - 2 C 41/89 - juris Rn. 29) kann der Dienstherr den Aufgabenbereich des Beamten aus jedem sachlichen Grund verändern, solange diesem ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt. Besonderheiten des bisherigen Aufgabenbereichs des dem Beamten übertragenen Amtes, wie z. B. Vorgesetztenfunktion, Beförderungsmöglichkeiten oder einem etwaigen gesellschaftlichen Ansehen kommt keine das Ermessen des Dienstherrn bei der Änderung des Aufgabenbereichs einschränkende Wirkung zu. Eine Umsetzung ist nur dann rechtswidrig, wenn der umgesetzte Beamte eine Dienstfunktion erhält, die nicht amtsangemessen ist, ihn beispielsweise eindeutig unterfordert (vgl. VG Ansbach, B.v. 25.7.2013 - AN 1 E 13.01220 - juris Rn. 22). Die Einbuße an einem mit dem bisherigen Dienstposten tatsächlich oder vermeintlich verbundenen besonderen gesellschaftlichen Ansehen, eine Verringerung der Mitarbeiterzahl, der Verlust der Vorgesetzeneigenschaft oder einer Funktionsbezeichnung ohne statusrechtliche Bedeutung usw. ist grundsätzlich unbeachtlich (vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30/78 - juris Rn. 24; BayVGh, B.v. 31.5.2019 - 3 CE 19.715 - juris Rn. 26).

64

Die Einwertung der Stabstelle Hauptamt durch die Antragsgegnerin ist letztlich nicht zu beanstanden. Ausweislich des von der Antragsgegnerin vorgelegten Organigramms stehen die Stabstelle „Hauptamt, Bauamt“ sowie das daneben aufgeführte Sachgebiet I, Geschäftsleitung, gleichwertig nebeneinander. Darüber hinaus sind sowohl die Stabstelle Hauptamt als auch das Sachgebiet I, Geschäftsleitung, direkt dem Ersten Bürgermeister der Antragsgegnerin unterstellt. Die rechtliche Bewertung der Dienstposten, also ihre Zuordnung zu statusrechtlichen Ämtern einer bestimmten Besoldungsgruppe, liegt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des Besoldungs- und Haushaltsrechts grundsätzlich in der organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn (vgl. VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 51). Nach summarischer Prüfung sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Bewertung des Dienstpostens „Stabstelle Hauptamt“ in Besoldungsgruppe A 13 willkürlich erfolgt wäre, um formal die Angemessenheit der Aufgaben zu belegen. Auch die inhaltliche Wertigkeit und das breite Aufgabenfeld

zeigen, dass für die Tätigkeit eine hohe Fachkompetenz erforderlich ist, die eine Bewertung mit A 13 zumindest nicht als willkürlich erscheinen lassen.

65

Aus der von der Antragsgegnerin vorgelegten Aufstellung geht hervor, dass der Antragsteller vor der Umsetzung mit allgemeinen und grundsätzlichen Angelegenheiten der Gemeinde, des Wasserzweck- und des Schulverbandes sowie Angelegenheiten der Gemeindeverfassung, Mitgliedschaften bei kommunalen Spitzenverbänden, Körperschaften, Organisationen usw. sowie Beziehungen zu anderen Körperschaften und Organisationen und der interkommunalen Zusammenarbeit betraut war. Ferner zählte die Vorbereitung der Sitzung des Gemeinderates und seiner Ausschüsse, des Wasserzweckverbandes und des Schulverbandes, einschließlich der Ladungen mit den Tagesordnungspunkten, die Protokollführungen bei den Sitzungen des Gemeinderates, des Bauausschusses, des Wasserzweckverbandes und des Schulverbands, die Rechtsberatung des Vorsitzenden sowie die Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung im Einvernehmen mit dem Amtsvorstand zu seinen Aufgaben. Auch Fragen des Personalbedarfs und organisatorische Fragen des Personaleinsatzes, der Personalführung, Stellenbeschreibung und -bewertung, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Belange der ehrenamtlich Tätigen (Gemeinderäte) gehörten zu seinen Aufgaben. Dem Antragsteller oblagen ebenfalls Personalangelegenheiten der Bediensteten, die Führung der Personalakten, die Fertigung der Arbeitsverträge für das Stammpersonal, sowie Angelegenheiten des Umweltschutzes, der Forstwirtschaftsplan der Gemeinde, der Natur- und Landschaftsschutz sowie der Denkmalschutz. Zu den Aufgaben des Antragstellers als geschäftsleitender Beamter zählte zudem der Vollzug des Baugesetzbuchs (BauGB) einschließlich Bauplanverfahren, die Sicherung der Bauleitplanung, der Vollzug der Bayerischen Bauordnung (BayBO) einschließlich Stellungnahmen der Gemeinde nach § 36 Abs. 1 BauGB, die Erstellung der Bescheide bei verfahrensfreien Bauvorhaben einschließlich der Fertigung der jeweiligen Kostenrechnungen, der Vollzug des Wasserhaushaltsgesetzes und des Bayerischen Wassergesetzes, der Vollzug der Richtlinien für Zuwendungen zu Kleinkläranlagen (RZKKA) mit Erlass der entsprechenden Bescheide einschließlich Bewilligungsbescheide sowie die Vorbereitung der notariellen Beurkundungen. Unter dem 5.11.2021 gab die Antragsgegnerin an, dass der Antragsteller die Aufgaben „Vorbereitung der Sitzungen des Gemeinderats und Protokollführung bei den Sitzungen des Gemeinderats“ bereits seit Februar 2021 nicht mehr wahrnimmt.

66

Ausweislich der Umsetzungsverfügung wird der Antragsteller künftig mit folgenden Aufgaben betraut: Nr. 1: Vorbereitung und Weiterführung des Projekts R., Nr. 2: Realisierung des Baugebiets „K. Ost“, Nr. 3: Umsetzung des Städtebauförderprogramms D., Nr. 4: Umsetzung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bayerischen Gigabit-Richtlinie, Nr. 5: Betreuung und Abwicklung von Baumaßnahmen a) der Gemeinde und b) des Wasserzweckverbandes, Nr. 6: Allgemeine Rechtsangelegenheiten, insbesondere Bearbeitung von Rechtsbehelfen einschließlich Abhilfeverfahren gegen gemeindliche Rechtsakte, Nr. 7: Projektbearbeitung auf konkrete Anweisung des 1. Bürgermeisters, Nr. 8: Angelegenheiten des Umweltschutzes, Nr. 9: Forstwirtschaftsplan der Gemeinde, Nr. 10: Natur- und Landschaftsschutz, Denkmalschutz, Nr. 11: Vollzug des Baugesetzbuches (BauGB) einschließlich Bauleitplanung, Nr. 12: Sicherung der Bauleitplanung, Nr. 13: Vollzug der Bayerischen Bauordnung (BayBO) einschließlich der Stellungnahmen der Gemeinde nach § 36 Abs. 1 BauGB, Nr. 14: Erstellung der Bescheide bei verfahrensfreien Bauvorhaben einschließlich der Fertigung der jeweiligen Kostenrechnungen, Nr. 15: Vollzug des Wasserhaushaltsgesetzes (WHG) und des Bayerischen Wassergesetzes (BayWG), Nr. 16: Vollzug der Richtlinien für Zuwendung zu Kleinkläranlagen (RZKKA) mit dem Erlass der entsprechenden Bescheide einschließlich Bewilligungsbescheiden sowie Nr. 17: Vorbereitung notarieller Beurkundungen.

67

Hieraus ist zu entnehmen, dass dem Antragsteller im Vergleich zu seinen bisherigen nur die in der Umsetzungsverfügung unter den Nummern 1-7 genannten Aufgaben im Rahmen seiner künftigen Aufgabe Stabsstelle Hauptamt neu zugewiesen wurden. Im Übrigen wurde durch die Umsetzung der Aufgabenbereich des Antragstellers nicht verändert. Ausweislich der Umsetzungsverfügung (Ziffer I.1.) bleibt die betraute Aufgabe des Bauamts von der Umsetzungsverfügung unberührt. Bei den dem Antragsteller im Rahmen der Umsetzung neu übertragenen Aufgaben der Stabsstelle Hauptamt handelt es sich um anspruchsvolle und herausgehobene Aufgaben mit erheblicher Bedeutung und Außenwirkung für die Antragsgegnerin.

Berücksichtigt wird ferner, dass der Antragsteller bereits auch zuvor die Leitung des Bauamts innehatte und auf entsprechende Verwaltungspraxis in dem Bereich zurückgreifen kann. Dass dem Antragsteller daher aufgrund seiner Fachkenntnisse nun im Wege der Umsetzung die Aufgaben Nr. 1: Vorbereitung und Weiterführung des Projekts R., Nr. 2: Realisierung des Baugebiets „K. Ost“, Nr. 3: Umsetzung des Städtebauförderprogramms D., und Nr. 5: Betreuung und Abwicklung von Baumaßnahmen a) der Gemeinde und b) des Wasserzweckverbandes übertragen wurden, erscheint daher plausibel. Wie die Antragsgegnerin vorträgt, ist die Aufgabe „Entwicklung des Baugebiets K.-Ost“ bisher auf keiner Sachgebietsleiter-Ebene erledigt worden. Es handle sich nach dem Vortrag der Antragsgegnerin um eine wichtige Angelegenheit für die weitere Gemeindeentwicklung. Das Bauleitverfahren nach BauGB liege damit, wie bereits in der Vergangenheit, im Bereich des Antragstellers. Auch bei der Aufgabe „R.“ handle es sich nach dem Vortrag der Antragsgegnerin um einen vorhabenbezogenen Bebauungsplan mit Durchführungs-/Erschließungsvertrag nach BauGB. So trägt die Gemeinde weiter vor: Es handle sich hier um eine höchst komplizierte rechtliche Angelegenheit, die weitergeführt oder auf deren Rechtmäßigkeit neu bewertet werden müssten. Grundlage sei u.a. das BauGB, für dessen Vollzug der Antragsteller zuständig gewesen sei und nach wie vor sei, aber es bestünden auch Bezüge z.B. zum Bestattungsrecht. Dies gilt auch für die Städtebauförderung D. Auch hierbei handelt es sich laut der Antragsgegnerin um eine gewichtige Angelegenheit für die Gemeindeentwicklung. Abgesehen davon, dass der Kämmerer für die Maßnahmen einen Förderantrag gestellt habe, seien hier noch keine Aufgaben erledigt worden. Zuständig sei und bleibe der Antragsteller. Ebenso amtsangemessen ist die dem Antragsteller nunmehr zugewiesene Aufgabe Nr. 6: Allgemeine Rechtsangelegenheiten, insbesondere Bearbeitung von Rechtsbehelfen einschließlich Abhilfeverfahren gegen gemeindliche Rechtsakte, bei der es sich ebenfalls um eine verantwortungsvolle Aufgabe handelt, die für die Gemeindeverwaltung von einer zentralen Bedeutung ist. Nichts anderes gilt für die Aufgabe Nr. 4: Umsetzung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bayerischen Gigabit Richtlinie. Auch für die Aufgabe der Gigabit-Richtlinie sei nach dem Vortrag der Antragsgegnerin der Antragsteller zuständig. Er sei bislang auch als Breitbandpate für die vorherige Breitbandmaßnahme eingesetzt gewesen. Die grundsätzlichen Maßnahmen, zu denen diese Aufgabe gehöre, seien sein Aufgabenbereich. Aus der Zuweisung von Aufgabe Nr. 7: Projektbearbeitung auf konkrete Anweisung des Ersten Bürgermeisters ist zu schließen, dass der Antragsteller auch zukünftig mit dem Ersten Bürgermeister der Antragsgegnerin zusammenarbeiten wird und mit besonderen Projekten und Spezialaufgaben betraut wird, die bei der Antragsgegnerin anfallen. Der Antragsteller hat dabei auch in seiner Funktion als Leiter der Stabsstelle eine Führungs- und Leitungsfunktion sowie eine sachliche Entscheidungsbefugnis.

Das Statusamt wurde durch die Umsetzung des Antragstellers nicht berührt. Durch die angegriffene Maßnahme hat sich lediglich das Amt des Antragstellers im konkret-funktionellen Sinn geändert. Die Amtsbezeichnung (Verwaltungsrat), die Besoldungsgruppe (BesGr A 13) und die Laufbahngruppe sowie die Verwaltungstätigkeit in der vierten Qualifikationsebene als solche, also das Amt im abstrakt-funktionellen Sinn, erfahren durch die Maßnahme der Antragsgegnerin keine Änderung.

Der Amtsangemessenheit der Umsetzung steht auch nicht entgegen, dass der Stellenplan der Gemeinde nur eine Stelle des gehobenen Dienstes vorsieht. Wie die Antragsgegnerin ihre Stelle des gehobenen Dienstes besetzt, unterfällt - wie bereits ausgeführt - genauso ihrem Organisationsermessen, wie, welcher Stabsstelle die Antragsgegnerin die Stelle zuordnet. Ein zwingender Schluss, dass diese Stelle für die Geschäftsleitung der Gemeinde vorgesehen sein muss, besteht gerade nicht.

Auch der bloßen Umstand, dass die neuen Tätigkeiten des Antragstellers nach dessen Vortrag zuvor den Angestellten der Gemeinde (Entgeltgruppe TV-L: 8-12) zugewiesen gewesen seien, führt zu keinem abweichenden Ergebnis. Es kommt vielmehr maßgeblich darauf an, welche jeweiligen konkreten Aufgaben die Antragsgegnerin welcher Stellenbewertung zuordnet und ob diese Zuordnung amtsangemessen ist. Dies gilt auch insoweit, als der Antragsteller zuletzt vortragen lässt, ein großer Teil der nunmehr dem Antragsteller zugewiesenen Tätigkeiten sei zuvor auf Sachbearbeiterebene erledigt worden. So sei beispielsweise das Projekt „R.“ eigenverantwortlich von einer Angestellten der Antragsgegnerin bearbeitet worden. Wie bereits ausgeführt, verbleibt dem Antragsteller ein großer Teil seiner bisherigen Aufgaben, so

dass nach summarischer Prüfung jedenfalls davon auszugehen ist, dass die Tätigkeit unter Berücksichtigung aller Einzelaufgaben insgesamt amtsangemessen ist. Eine einzelne unterwertige Tätigkeit steht der Amtsangemessenheit nicht entgegen. Dass einzelne Aufgaben in der Vergangenheit von Angestellten erledigt worden sind - dies als wahr unterstellt - steht der Amtsangemessenheit der Umsetzung ebenfalls nicht entgegen.

72

Anhaltspunkte dafür, dass der Antragssteller nach der Umsetzung nun mit reinen Hilfsaufgaben betraut wäre, sind gerade nicht ersichtlich. Dies ergibt sich schon daraus, dass - wie bereits dargestellt - ein wesentlicher Teil der Aufgaben auch nach der Umsetzung beim Antragsteller verblieben sind. Auch aus dem von der Antragsgegnerin vorgelegten Organigramm ergibt sich, dass es sich bei der dem Antragsteller nunmehr zugeordneten Stabstelle Hauptamt um eine im Vergleich zum Sachgebiet I, Geschäftsleitung, gleichwertige und auch anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit handelt, da sich beide auf derselben Ebene im Organigramm befinden.

73

2.2.3 Die Umsetzungsverfügung ist auch ermessensfehlerfrei, insbesondere war sie nicht willkürlich. Die Antragsgegnerin hat auch zutreffend die der Umsetzung entgegenstehenden Belange des Antragstellers mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung eingestellt und gewichtet.

74

Bei dieser Ermessensausübung sind dem Dienstherrn grundsätzlich sehr weite Grenzen gesetzt. Selbst der Verlust der Chance, auf einem höher bewerteten Dienstposten befördert zu werden, schränkt sein Ermessen, den entsprechenden Stelleninhaber umzusetzen, ebenso wenig ein wie das Ermessen, den Stelleninhaber zu versetzen. Auch die Einbuße an einem mit dem bisherigen Dienstposten tatsächlich oder vermeintlich verbundenen besonderen gesellschaftlichen Ansehen ist grundsätzlich unbeachtlich (vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30/78 - juris Rn. 24; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 47). Es ist im Rahmen der Ermessensausübung daher grundsätzlich nicht fehlerhaft, wenn ein Dienstherr im Ergebnis öffentlichen und dienstlichen Belangen den Vorrang vor individuellen Interessen einräumt. Dies ergibt sich schon aus dem Charakter des Beamtenverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis. Der Grundsatz der Versetzbarkeit und Umsetzbarkeit des Beamten ist ein wesentlicher Bestandteil seiner Pflicht zur Dienstleistung (vgl. OVG Berlin-Bbg, U.v. 18.04.2012 - 4 B 40.10 - juris Rn. 38; OVG SH, B.v. 18.11.2019 - 2 MB 2/19 - juris Rn. 15; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 47). Der zuständige Dienstherr hat bei einer Verwendungsentscheidung stets auch die persönlichen und familiären Belange des jeweiligen Beamten unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht in seine Überlegungen einzubeziehen. Er muss stets bemüht sein, den Beamten im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren vor Nachteilen und Schäden zu bewahren (vgl. BVerwG, B.v. 19.8.2004 - 1 WDS-VR 5.04 - juris Rn. 12; BayVGH, B.v. 31.5.2019 - 3 CE 19.715 - juris Rn. 30). Das grundsätzlich sehr weite, nur auf Ermessenmissbrauch zu überprüfende Ermessen des Dienstherrn bei einer Umsetzung kann nur in besonders gelagerten Einzelfällen (etwa: besondere wissenschaftliche Vorbildung und praktische Ausbildung in einer bestimmten Laufbahn, zugesicherte Übertragung gerade einer bestimmten Aufgabe, vorherige erfolgreiche Bewerbung um einen leitenden Posten) - in unterschiedlichem Maße eingeschränkt sein (BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30.78 - juris Rn. 25; VG Bayreuth, B.v. 21.3.2019 - B 5 E 19.95 - juris Rn. 47).

75

Nach summarischer Prüfung hält die von der Antragsgegnerin getroffene Ermessensentscheidung einer gerichtlichen Überprüfung stand.

76

Ausweislich der Umsetzungsverfügung seien die Verdienste und Leistungen des Antragstellers sowie sein dienstliches Verhalten und seine Leistungsfähigkeit in die Abwägung zur internen Stellenorganisation und -besetzung eingestellt worden. Weiter seien nach Angaben der Antragstellerin auch die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang und Herkunft des Antragstellers bzw. seine private Lebensführung aus Fürsorgegründen bei den Ermessenserwägungen eingestellt und berücksichtigt worden. Die Gemeinde als sein Dienstherr habe ausweislich der Umsetzungsverfügung sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung als auch die entgegenstehenden Belange des Antragstellers mit der ihm objektiv zukommenden Bedeutung in die Abwägung eingestellt und gewichtet.

Ferner seien seitens der Antragsgegnerin auch überprüft und in die Abwägung mit eingestellt worden, ob und welche ermessensbeschränkenden Gesichtspunkte vorhanden seien.

77

Anhaltspunkte dafür, dass die Antragsgegnerin den Umstand, dass der Wechsel des Aufgabenbereichs eine erhebliche Umstellung für den Antragsteller darstelle und darüber hinaus auch mit einer gewissen Einarbeitungszeit verbunden sei, vollständig unberücksichtigt hat, liegen nach vorläufiger Prüfung im Verfahren des Eilrechtsschutzes nicht vor. Vielmehr führte die Antragsgegnerin, wie soeben dargestellt, aus, dass auch die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang und Herkunft des Antragstellers bzw. seine private Lebensführung aus Fürsorgegründen bei den Ermessenserwägungen eingestellt und berücksichtigt worden seien. Ebenso wenig ist im Rahmen der hier durchgeführten summarischen Prüfung ersichtlich, dass die Antragsgegnerin diese Belange zu Lasten des Antragstellers falsch gewichtet hätte.

78

Es besteht kein Anlass, an den Ausführungen der Antragsgegnerin zu zweifeln. Ermessensfehler wurden seitens des Antragstellers weder hinreichend glaubhaft gemacht noch sind solche anderweitig ersichtlich. Eine tiefgreifendere Prüfung der Ermessensentscheidung mit Beweiserhebung bleibt der Hauptsache vorbehalten und ist nicht Gegenstand der Prüfung des vorliegenden Antrags im Eilrechtsschutz.

79

Ebenso wenig ist nach summarischer Prüfung zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin Vertrauensschutzgesichtspunkte nicht mit dem vom Antragsteller gewünschten Ergebnis in ihre Erwägungen mit eingestellt hat. Der Grundsatz des Vertrauensschutzes geht nicht so weit, den Beamten für die Zukunft vor jeder nachteiligen Änderung des bisherigen Tätigkeitsbereichs zu schützen (vgl. BayVGH, B.v. 29.4.2021 - 3 CE 21.955 - juris Rn. 11) so dass alleine Vertrauensgesichtspunkte einer Umsetzung des Beamten nicht entgegenstehen. Der Antragsteller konnte sich vorliegend auch nicht auf Vertrauensschutzgesichtspunkte berufen.

80

Grundsätzlich kann das dem Dienstherr zustehende Ermessen im Rahmen der Umsetzungsentscheidung durch die „besonders gelagerten Verhältnisse“ des Einzelfalles - in unterschiedlichem Maße - „eingeschränkt“ sein. Als „besonders gelagerte Verhältnisse“ hat das Bundesverwaltungsgericht angesehen: die spezifische wissenschaftliche Vorbildung und praktische Ausbildung des Beamten und ihren engeren Laufbahnbezug, die Zusicherung der Übertragung einer bestimmten Aufgabe durch den Dienstherrn, sofern dadurch ein schutzwürdiges Vertrauen des Beamten auf Beibehaltung der Funktion begründet worden ist, und die Übertragung von Leitungsaufgaben, die besondere fachliche Anforderungen stellen, falls sich der Beamte gerade um einen leitenden Posten beworben und der Dienstherr ihn aufgrund seiner fachlichen Qualifikation ausdrücklich für diesen Posten eingestellt hat (vgl. Bodanowitz in Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Auflage 2020, § 4 Rn. 64 m.w.N.)

81

Dass dem Antragsteller vorliegend bei seiner Ernennung die Übertragung der Geschäftsleiterfunktion ausdrücklich und für die gesamte Dauer seiner Zeit als aktiver Beamter im Dienst bei der Antragsgegnerin zugesichert worden sein sollte, hat der Antragsteller nicht hinreichend glaubhaft gemacht. Auch sind der Personalakte des Antragstellers keine entsprechenden Hinweise darauf zu entnehmen. Ebenso wenig ist ersichtlich, dass die Übertragung von Leitungsaufgaben an den Antragsteller mit besonderen fachlichen Anforderungen dergestalt verbunden ist, dass die Antragsgegnerin ihn aufgrund seiner fachlichen Qualifikation ausdrücklich für die Geschäftsleitertätigkeit eingestellt haben soll.

82

Ebenso wenig sind Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Umsetzung des Antragstellers willkürlich erfolgt sein könnte.

83

Dass sich der Antragsteller nach der Entscheidung der Antragsgegnerin kurz vor seiner Pensionierung in einen Aufgabenbereich einarbeiten solle, lässt allein für sich genommen keine Rückschlüsse auf Ermessensfehler oder Willkür der Antragsgegnerin zu.

84

Dass die Umsetzung eine unzulässige Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seines Alters darstellt und damit gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG verstößt, hat der Antragsteller nicht hinreichend glaubhaft gemacht. Die Antragsgegnerin hat ausweislich der in der Umsetzungsverfügung genannten Begründung den Antragsteller zur Aufrechterhaltung der Gemeindeverwaltung aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten umgesetzt. Dass die Antragsgegnerin eine Maßnahme anknüpfend an das Alter des Antragstellers getroffen haben sollte, ist nicht ersichtlich.

85

Nach alledem war der Antrag abzulehnen.

86

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

87

4. Die Festsetzung des Streitwert beruht auf §§ 40, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 2 Gerichtskostengesetz (GKG). Vorliegend war der Auffangwert hälftig anzusetzen. Denn das Begehren des Antragstellers ist auch nicht aus sich heraus auf eine Vorwegnahme der Hauptsache gerichtet. Eine solche liegt dann vor, wenn die Entscheidung und ihre Folgen aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nach der Hauptsacheentscheidung nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Das ist grundsätzlich bei einer Umsetzung nicht der Fall. Eine zeitweilige Vorwegnahme genügt nicht, weil jede vorläufige Entscheidung für die Dauer ihrer Gültigkeit eine entsprechende Hauptsacheentscheidung in gewisser Weise vorwegnimmt, indem vorläufig (ganz oder teilweise) gewährt wird, was endgültig erst im Hauptsacheverfahren zugesprochen werden kann. Die bloße Tatsache, dass die vorübergehende Umsetzung für den vergangenen Zeitraum, in dem die einstweilige Anordnung gegolten hat, als solche nicht wieder rückgängig gemacht werden kann, macht die vorläufige Regelung weder rechtlich noch faktisch zu einer endgültigen. Die vorläufige Aussetzung bildet vielmehr, sofern die Voraussetzungen für eine stattgebende Eilentscheidung im Übrigen vorliegen, gerade den typischen und vom Gesetzgeber gewollten Regelungsgehalt des vorläufigen Rechtsschutzes gegen belastende Maßnahmen (vgl. BayVGh, B.v. 31.5.2019 - 3 CE 19.715 - juris Rn. 50 m.w.N.).