

Titel:

Rückumsetzung auf alten Dienstposten, dienstliche Spannungen, geltend gemachte Verschlechterung einer psychischen Erkrankung

Normenketten:

VwGO § 123

BeamStG § 35 S. 2

Schlagworte:

Rückumsetzung auf alten Dienstposten, dienstliche Spannungen, geltend gemachte Verschlechterung einer psychischen Erkrankung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.
2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Der Streitwert wird auf 2.500,00 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die mit einem Dienstortwechsel verbundene Übertragung anderer dienstlicher Aufgaben.

2

Die Antragstellerin ist als Beamtin beim ..., Dienstort S., tätig.

3

Mit Verfügung des ... vom 04.03.2004 wurde die Antragstellerin aus dienstlichen Gründen und mit ihrem Einverständnis mit Wirkung vom 15.03.2004 vom ...B. an das ..., Außenstelle S., versetzt. Hintergrund dieser Versetzung war entsprechend der Ausführungen des Antragstellerbevollmächtigten eine massive Konfliktsituation am damaligen ...B., in welche insbesondere auch der damalige Amtsleiter involviert gewesen sei. Zur Befriedung der Konfliktsituation und um der Antragstellerin einen unbelasteten Neuanfang zu ermöglichen, sei die Versetzung an den Dienstort S. erfolgt.

4

Am ...2019 brachte die Antragstellerin ihren zweiten Sohn zur Welt und sollte ihre Tätigkeit zum 02.10.2020 in Teilzeit wiederaufnehmen.

5

Mit Diensterteilung des ... vom 18.09.2020 wurde die Antragstellerin mit Wirkung vom 02.10.2020 aus dienstlichen Gründen dem ... als Sachbearbeiterin zugewiesen. Das ... befindet sich am Dienstort B. Einem in den Personalakten der Antragstellerin befindlichen Schreiben des Regionalstellenleiters an den Präsidenten des ... vom 21.10.2020 ist zu entnehmen, dass sich die Antragstellerin gegen ihre Umsetzung nach B. gewandt habe. Der Regionalstellenleiter sehe jedoch keine Möglichkeit von der getroffenen Entscheidung abzuweichen. Die Antragstellerin habe als Begründung zum Verbleib am Dienstort S. auf befürchtetes Mobbing am Dienstort B. sowie bessere Absprachemöglichkeiten mit ihrem ebenfalls in der Regionalstelle S. tätigen Ehemann verwiesen. Die Gründe für die Umsetzung hätten der Antragstellerin im Rahmen eines persönlichen Gesprächs erläutert werden sollen. Die Antragstellerin habe dieses Gespräch jedoch abgelehnt. Sie sei seit Oktober 2018 fast durchgängig abwesend gewesen. Am Dienstort B. bestehe in der ... in der dritten Qualifikationsebene aufgrund einer Langzeiterkrankung einer Beamtin Personalbedarf. Zudem sei eine Umstrukturierung am Dienstort S. geplant. Voraussichtlich werde dort künftig lediglich ein Team der ... bestehen, in dem auch der Ehemann der Antragstellerin arbeite. Eine

gleichzeitige Anwesenheit bei Dienstbesprechungen und einem Präsenztage lasse sich im Hinblick auf die Kinderbetreuung schwierig organisieren. Zudem wäre die Antragstellerin ihrem Ehemann gegenüber weisungsbefugt, was Konfliktpotential berge. Im Hinblick auf den Umfang der Teilzeittätigkeit der Antragstellerin sei eine Einarbeitung in völlig fremde Aufgabengebiete erschwert. Sie sei seit 15.03.2004 ausschließlich im Bereich ... tätig gewesen. Gegen einen Einsatz der Antragstellerin in der ..., am Dienort S. spreche, dass die Antragstellerin persönliche Differenzen mit der ..., Regierungsrätin ..., gehabt habe. Gegen einen Einsatz in der ..., am Dienort B. spreche die lange Einarbeitungszeit. Die seitens der Antragstellerin gewünschte Telearbeit lasse sich schwierig organisieren. Auch seien Außenkontakte mit häufig flexiblen Terminen erforderlich. Gegen einen Einsatz in der ..., am Dienort B. spreche ebenfalls die lange Einarbeitungszeit sowie der Umstand, dass Telearbeit nicht genehmigt werden könne. Ein Einsatz der Antragstellerin in der ..., am Dienort B. komme wegen der ablehnenden Haltung der Antragstellerin gegenüber der ..., Oberregierungsrätin ..., nicht in Betracht. Regierungsrat ... leite derzeit kommissarisch beide Teams der ... am Dienort S. Er habe im Rahmen einer Stellungnahme vom 09.10.2020 mit Beispielen belegt erläutert, weshalb eine Zusammenarbeit zwischen ihm und der Antragstellerin nicht realisiert werden könne. Damit komme ein Einsatz der Antragstellerin lediglich in der ... am Dienort B. in Betracht. Die Beschäftigten dort würden die Antragstellerin zum überwiegenden Teil nicht kennen. Im ... sei sie einer Person und der Teamleitung persönlich bekannt. Auch andere Führungskräfte der ... hätten mit der Antragstellerin bislang keine Berührungspunkte gehabt. Zudem könne die Antragstellerin auf dem in Rede stehenden Dienstposten auf ihr vorhandenes Fachwissen zurückgreifen. Ferner profitiere die Antragstellerin von einer kürzeren Fahrtstrecke nach B. Die Antragstellerin argumentiere mit Vorfällen aus dem Jahr 2004 gegen ihre Umsetzung und beziehe sich u.a. auf den damaligen Amtsleiter. Dieser sei jedoch seit vielen Jahren ... und in der Zentrale im Stadtteil ... in B. tätig, während sich das ... im Gebäude ... in B. befinde und damit nicht nur fachlich, sondern auch räumlich weit entfernt vom damaligen Amtsleiter angesiedelt sei. Der Personalrat habe der Umsetzung zugestimmt.

6

Mit Schreiben vom 22.09.2020 weist die Antragstellerin darauf hin, dass sie bereits mit ihrem Antrag auf eine Teilzeittätigkeit soziale Gründe für ihren Verbleib in S. geltend gemacht habe. Weiterhin erinnere sie an das Verfahren u.a. wegen Mobbing in den Jahren 2000 bis 2003 in der Regionalstelle B., weshalb es im Jahr 2004 im Rahmen eines Vergleichs zu einer Versetzung an den Dienort S. gekommen sei. Dieses Verfahren sei zum damaligen Zeitpunkt in der Regionalstelle B. allseits bekannt gewesen. Sie sei von verschiedenen Seiten/Kollegen unterschiedlicher Sachgebiete wegen der Angelegenheit angesprochen worden. Bei diesen Erfahrungen habe es sich für die Antragstellerin um Grenzerfahrungen gehandelt. Daher glaube sie nicht, dass sie im Falle einer Umsetzung nach B. vernünftig arbeiten könne.

7

Mit Schreiben ihres Bevollmächtigten vom 05.10.2020 hat die Antragstellerin Widerspruch gegen die Diensterteilung vom 18.09.2020 erhoben. Auch wenn die Vorkommnisse, die im Jahr 2004 zur Versetzung der Antragstellerin nach S. geführt hätten, inzwischen 16 Jahre zurücklägen, seien diese jedoch von einer Intensität gewesen, die es der Antragstellerin nach wie vor unmöglich mache, ihre dienstliche Tätigkeit in B. zu erbringen. Zweifelhaft sei, ob bei der hier getroffenen Umsetzungsentscheidung die besondere Konstellation aufgrund der Vorkommnisse im Jahr 2004 und die gegenüber der Antragstellerin bestehende Fürsorgepflicht hinreichend in die Ermessenentscheidung miteinbezogen worden seien.

8

Zwischen dem Bevollmächtigten der Antragstellerin und dem Präsidenten des ... fand eine schriftliche sowie mündliche Korrespondenz hinsichtlich einer gütlichen Streitbeilegung statt, die jedoch ergebnislos verlief.

9

Die Antragstellerin ist derzeit dienstunfähig erkrankt.

10

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 04.02.2021, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am 05.02.2021 eingegangen, beantragt die Antragstellerin den Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) einstweilen zu verpflichten, der Antragstellerin den ihr vor ihrer Umsetzung mit Diensterteilung vom 18.09.2020 zum ... innegehabten Dienstposten am Dienort S. vorläufig rückzuübertragen, hilfsweise eine andere Tätigkeit am Dienort S.

zu übertragen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag der Antragstellerin auf Rückumsetzung.

11

Zur Begründung wird ausgeführt, dass das Ermessen des Dienstherrn im Fall einer Umsetzung in besonders gelagerten Fällen eingeschränkt sein könne. Der Dienstherr müsse die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang des Betroffenen oder dessen private Lebensführung aus Fürsorgegründen in die Ermessenserwägungen einstellen. Vorliegend seien die Auswirkungen der Umsetzung auf die Antragstellerin überhaupt nicht in die Ermessensentscheidung einbezogen worden. Aufgrund dieses Ermessensfehlers sei die Entscheidung über die Umsetzung rechtsfehlerhaft und aufzuheben. Daher stehe der Antragstellerin auch ein Anordnungsgrund zu. Ein Abwarten des Ergebnisses des Hauptsacheverfahrens würde für die Antragstellerin eine Gefährdung ihrer Gesundheit und Dienstfähigkeit bedeuten. Überdies liege mit der beantragten Rückumsetzungsverpflichtung keine tatsächliche Vorwegnahme der Hauptsache vor, da die Rückumsetzung jederzeit - auch nach dem Ergebnis der Entscheidung im Hauptsacheverfahren - wieder rückgängig gemacht werden könne.

12

Mit Schriftsatz vom 24.02.2021 übermittelt der Bevollmächtigte der Antragstellerin zwei ärztliche Bescheinigungen. Einer ärztlichen Bescheinigung des Herrn B. (Praktischer Arzt, Psychotherapie - Psychoanalyse) vom 18.02.2021 zufolge befinde sich die Antragstellerin bei ihm in probatorischen Sitzungen zur Überprüfung einer analytischen Psychotherapie. Die Antragstellerin habe eine sich über Jahre hinziehende Arbeitsplatzproblematik geschildert und befinde sich daraus resultierend seit Oktober 2020 im Krankenstand. Die Antragstellerin sei zu allen Qualitäten voll orientiert, sie zeige sich bewusstseinsklar, im Affekt deutlich depressiv verstimmt und im Antrieb psychomotorisch angespannt. Es würden sich keine inhaltlichen Denkstörungen und derzeit kein Anhalt für Suizidalität zeigen. Die Antragstellerin sei nicht in der Lage ihre Arbeit wiederaufzunehmen. Eines weiteren Attestes der Allgemeinmedizinerin Dr. med. B. zufolge befinde sich die Antragstellerin seit dem 01.10.2020 aufgrund einer anhaltenden psychovegetativen Erschöpfung wegen eines Arbeitsplatzkonfliktes in ihrer Behandlung. Die Versetzung zum damaligen Arbeitsplatz nach B. und dem damit verbundenen Zurückkehren an den psychisch belastenden Arbeitsplatzkonflikt von 2002 verschlechtere und belaste die psychische Situation der Antragstellerin sehr. Sie befinde sich weiterhin in psychotherapeutischer Behandlung.

13

Das ... beantragt für den Antragsgegner mit Schriftsatz vom 11.02.2021, den Antrag abzulehnen.

14

Der Antrag sei nicht begründet. Ein Rechtsanspruch auf Rückumsetzung auf ihren alten Dienstposten stehe der Antragstellerin nicht zu. Die Umsetzung sei von dienstlichen Gründen getragen. Aufgrund der Langzeiterkrankung einer Beamtin der dritten Qualifikationsebene im ... der Regionalstelle Oberfranken am Dienstort B. sei intendiert gewesen, den dadurch entstandenen personellen Bedarf durch die Antragstellerin sicherzustellen. Die Antragstellerin sei seit 2004 im ... tätig und daher vertraut mit dem anzuwendenden Fachrecht. Des Weiteren solle der Antragstellerin ein unbelasteter Neuanfang am Dienstort B. ermöglicht werden. Mit dem ... der Regionalstelle B., dem die Antragstellerin zugeordnet worden sei, habe die Antragstellerin bisher keinerlei Berührungspunkte gehabt. Insbesondere den Führungskräften des ... am Dienstort B. sei die Antragstellerin nur flüchtig bekannt. Sie sei seit dem 15.03.2004 ausschließlich am Dienstort S. eingesetzt gewesen. Ein Einsatz der Antragstellerin am Dienstort S. berge hingegen mehrere Problemlagen in sich. Vor ihrer Umsetzung sei die Antragstellerin dem ... in S. zugeteilt gewesen. Nach dem altersbedingten Ausscheiden des Leiters dieses Teams, werde das ... derzeit kommissarisch durch Herrn Regierungsrat (RR) ... geleitet. Herr ... fungiere zudem als Teamleiter des weiteren am Dienstort S. bestehenden Teams des ... Das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und Herrn ... sei stark belastet. Die Antragstellerin sei bereits einmal in einem Team unter der Führung des Herrn ... als Sachbearbeiterin tätig gewesen. Im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung sei es zu massiven Meinungsverschiedenheiten zwischen der Antragstellerin und Herrn ... gekommen. Die Antragstellerin habe am 03.08.2006 eine E-Mail an Herrn ... gesandt, in welcher sie ausgeführt habe: „(...) mich haben Sie mit Ihrer Parteilichkeit beruflich ins Grab gebracht“, „Herr ..., ich kann nur hoffen, dass Sie selbst mit diesen Tatsachen einigermaßen leben können und einigermaßen in Frieden sterben können“ sowie „was das Leben bis hierher betrifft, werde ich nicht viel Gutes über Sie als Vorgesetzten zu erzählen wissen. Und persönlich kann ich Sie nicht mehr achten“. Aufgrund dessen sehe die Regionalstelle B. eine Zusammenarbeit der Antragstellerin mit Herrn ...

als äußerst problematisch an. Zudem wäre die Antragstellerin bei einem Verbleib im ... am Dienstort S. demselben Team zugeteilt wie ihr Ehemann. Eine solche Situation widerspräche, aufgrund eines möglichen Weisungsrechts der Antragstellerin gegenüber ihrem Ehemann, dem Beamtenrecht. Die Beschäftigung der Antragstellerin in einem anderen Fachbereich am Dienstort S. erweise sich ebenfalls als undurchführbar. Am Dienstort S. bestünden - neben den zwei Teams des ... - nur ein Team des ... Als Teamleiterin dieses ... fungiere eine Beamtin des ..., mit der die Antragstellerin in der Vergangenheit ebenfalls starke persönliche Differenzen gehabt habe. Durch die Umsetzung würden sich keine tatsächlichen negativen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang der Antragstellerin ergeben. Die Antragstellerin sei weiterhin als Sachbearbeiterin im ... tätig. Hinsichtlich der seitens der Antragstellerin vorgelegten ärztlichen Bescheinigung vom 18.02.2021 und des ärztlichen Attestes vom 23.02.2021 werde darauf hingewiesen, dass die Konfliktsituation am Dienstort B. aus den Jahren 2000 bis 2003 bereits 18 Jahre zurückliege. Zudem sei der damalige Amtsleiter und heutige ...des ... nicht mehr in der Regionalstelle in Oberfranken tätig. Die Antragstellerin sei ihren neuen Kolleginnen und Kollegen im ... nicht bekannt. Des Weiteren sei noch im Jahr 2004 in die Versetzungsverfügung vom 04.03.2004 der Wunsch der Antragstellerin aufgenommen worden, „zu gegebener Zeit und wenn die dienstlichen Gründe es zulassen, an den Dienstort B. zurückzukehren“. Die in den ärztlichen Schreiben geschilderte „Arbeitsplatzproblematik“ bzw. der „Arbeitsplatzkonflikt“ entspringe in Gänze den negativen Erwartungen und Befürchtungen der Antragstellerin und nicht tatsächlichen Gegebenheiten. Zudem habe die Umsetzung keine negativen Auswirkungen auf die private Lebensführung der Antragstellerin. Die Umsetzung sei zwar mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden, doch liege der neue Dienstort näher am Wohnsitz der Antragstellerin als der bisherige und sei zudem leichter erreichbar. Die von der Antragstellerin geltend gemachten „sozialen Gründe“ für ihren Einsatz am Dienstort S. lägen nicht vor. Eine Verbesserung der Absprachemöglichkeiten zwischen der Antragstellerin und ihrem Ehemann hinsichtlich der Betreuung der zwei gemeinsamen Kinder im Falle eines Einsatzes beider Ehepartner am Dienstort S. vermöge nicht zu überzeugen. Die Fahrt vom Wohnort der Familie zum Dienstort B. gestalte sich weit weniger zeitintensiv als eine Fahrt an den Dienstort S. Ferner sei es aufgrund der notwendigen Betreuung der Kinder durch die Ehegatten nicht möglich, dass beide gleichzeitig und zusammen am Dienstort S. tätig seien. Nach alledem sei die Umsetzung aus nachvollziehbaren personalwirtschaftlichen und organisatorischen Gründen vorgenommen worden. Zudem sei nur durch die Umsetzung an den Dienstort B. der Abbau innerdienstlicher Spannungen möglich.

15

Auch ein Anordnungsgrund sei nicht gegeben. Die Zentrale des ... habe sich bereits seit dem 23.10.2020 in einem intensiven Austausch mit der Antragstellerin befunden. Dabei sei intendiert gewesen, die entstandene Konfliktsituation zu befrieden und das Gespräch mit der Antragstellerin zu suchen. Der Antragstellerin sei mit Schreiben vom 18.01.2021 ein Vergleichsangebot unterbreitet worden, welches insbesondere eine Erhöhung des Telearbeitsanteils der Antragstellerin auf 100% vorgesehen habe. Die Erhebung des Antrags nach § 123 VwGO habe das ... unvermittelt getroffen, da man sich in guten und zielführenden Vergleichsverhandlungen gewähnt habe. Die jetzt vorgelegte ärztliche Bescheinigung führe aus, dass die Antragstellerin nicht in der Lage sei, ihre Arbeit wiederaufzunehmen. Damit scheine eine dauerhafte Dienstunfähigkeit vorzuliegen, die zu prüfen sei (§ 26 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes - BeamStG -). Die für eine einstweilige Anordnung erforderliche Dringlichkeit sei mithin nicht gegeben.

16

In Erwiderung hierauf trägt der Bevollmächtigte der Antragstellerin mit Schriftsatz vom 03.03.2021 vor, dass der Konflikt zwischen der Antragstellerin und Herrn ... durch die Intervention des damaligen Präsidenten behoben worden sei. Ab 2008 hätten die Antragstellerin und Herr ... völlig konfliktfrei zehn Jahre lang zusammengearbeitet. Dass Herr ... eine Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nunmehr unter Hinweis auf die Vorkommnisse im Jahr 2006 als belastend ansehe, überrasche. Die Antragstellerin habe zudem zu allen anderen Kollegen im Sachgebiet ... ein absolut konfliktfreies, teilweise freundschaftliches Verhältnis. Dieser unbelasteten Tätigkeit am Dienstort S. stünden für die Antragstellerin traumatische Vorkommnisse in der Regionalstelle B. gegenüber. Aufgrund der Anzahl der damals beteiligten/involvierten Kollegen sei es für die Antragstellerin schlichtweg nicht vorstellbar, wie ein „Neuanfang“ an der Regionalstelle B. erfolgen solle. Zu der darüber hinaus angeführten Problematik, wonach die Antragstellerin im Falle ihres Verbleibs im ... am Dienstort S. dem gleichen Team wie ihr Ehemann zugeteilt wäre, sei anzumerken, dass diese Situation bereits seit der Eheschließung im Jahr 2008 und folglich seit über 13 Jahren bestehe. Aufgrund der geringen Stundenzahl der Antragstellerin wirke diese Problematik zudem konstruiert. Die Gründe für die Umsetzung erschienen insgesamt vorgeschoben.

17

Ergänzend wird entsprechend § 117 Abs. 3 Satz 2 VwGO auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

18

1. Der zulässige Antrag (dazu unter a) nach § 123 Abs. 1 VwGO hat in der Sache keinen Erfolg (dazu unter b).

19

a) Der Antrag ist zulässig. Die Dienstenteilung des Antragsgegners vom 18.09.2020 stellt keinen Verwaltungsakt im Sinne des Art. 35 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) dar. Denn die in Rede stehende Dienstenteilung zum ... als Sachbearbeiterin stellt eine Umsetzung dar, weil die Antragstellerin auch danach als Regierungsamtfrau im Dienst des Antragsgegners steht. Durch die Maßnahme ist nur das konkret-funktionelle Amt berührt (vgl. Baßlsperger in: Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Juni 2018, Art. 48 BayBG, Rn. 15f.). Dass die Personalmaßnahme mit einem Ortswechsel verbunden ist, steht ihrer Einordnung als Umsetzung nicht entgegen (vgl. etwa BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 30.1.2008 - 2 BvR 754/07 - juris Rn. 14; NdsOVG, B.v. 8.8.2003 - 2 ME 281/03 - juris Rn. 4). Bei einer rechtswidrigen Umsetzung hätte die Antragstellerin einen Rechtsanspruch auf Rückumsetzung auf ihren alten Dienstposten. Entsprechend wird vorläufiger Rechtsschutz bei einer Umsetzung für den Fall, dass diese rechtswidrig ist, nach § 123 Abs. 1 VwGO gewährt (Baßlsperger, a.a.O., Art. 48 BayBG, Rn. 22).

20

b) Der Antrag hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.

21

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 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.

22

§ 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.

23

aa) Vorliegend fehlt es bereits an der Glaubhaftmachung eines Anordnungsgrundes, d.h. des Bedürfnisses nach einer eiligen Entscheidung des Gerichts. Denn der Antragstellerin ist es grundsätzlich unter Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen - des Interesses an dem Bestand des ihr übertragenen Aufgabenbereichs einerseits und des öffentlichen Interesses an der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung andererseits - zumutbar, die Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten. Der Beamte muss eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereichs durch Umsetzung oder vergleichbare andere organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs zu den - insoweit vergleichbaren - Fällen der Versetzung (vgl. BayVGh, B.v. 09.07.1991 - 3 CE 91.1406 - juris) muss der Beamte, selbst wenn eine eindeutige Aussage über den Ausgang des Hauptsacheverfahrens nicht möglich ist, die Folgen einer Neuorganisation bis zum rechtskräftigen Abschluss des Klageverfahrens hinnehmen (vgl. BayVGh, B.v. 23.05.1995 - 3 CE 94.2976 - juris). 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. zum Ganzen auch: VG

Ansbach, B.v. 25.07.2013 - AN 1 E 13.01220 - juris). Allein das Interesse an einer beschleunigten gerichtlichen Entscheidung genügt nicht den Anforderungen an das Vorliegen eines Anordnungsgrundes (BayVGh, B.v. 03.07.1980 - 7 CE 80.A825 - BayVBI 1980, 536).

24

Durch ihre Umsetzung vor einer Entscheidung in der Hauptsache droht der Antragstellerin kein endgültiger Rechtsverlust. Denn auch bei der (wohl bereits erfolgten) Neubesetzung ihres früheren Dienstpostens könnte sie im Falle ihres Obsiegens im Hauptsacheverfahren ihre Rückumsetzung erreichen, weil auch der neue Stelleninhaber genau so wenig wie die Antragstellerin einen Anspruch auf unveränderte und ungeschmälernte Ausübung des ihm übertragenen Dienstpostens hat (OVG NW, B.v. 21.1.2019 - 1 B 631/18 - juris Rn. 8; SächsOVG, B.v. 14.11.2018 - 2 B 302/18 - juris Rn. 14; VGh BW, B.v. 9.10.2018 - 4 S 1773/18 - juris Rn. 4, 6; vgl. auch Sodan/Ziekow, VwGO, 5. Auflage 2018, § 123 Rn. 82a m.w.N.; BVerwG, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3.11 -, juris Rn. 19).

25

Die Antragstellerin hat auch keine besonderen Umstände glaubhaft gemacht, aus denen folgen würde, dass ihr ohne die erstrebte einstweilige Regelung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache unzumutbare Nachteile drohen und die Umsetzung deshalb zunächst ausnahmsweise wegen schwerwiegender persönlicher Gründe oder außergewöhnlicher Belastungen unterbleiben müsste (vgl. SächsOVG, B.v. 14.11.2018 - 2 B 302/18 - juris Rn. 26). Zwar hat die Antragstellerin zwei ärztliche Bescheinigungen bzw. Atteste vom 18.02.2021 bzw. 23.02.2021 vorgelegt, wonach die Antragstellerin eine „Arbeitsplatzproblematik“ geschildert habe. Der ärztlichen Bescheinigung des Praktischen Arztes (Psychotherapie - Psychoanalyse) B. vom 18.02.2021 zufolge, befindet sich die Antragstellerin in probatorischen Sitzungen zur Überprüfung einer analytischen Psychotherapie. Sie sei im Affekt deutlich depressiv verstimmt, im Antrieb psychomotorisch angespannt und nicht in der Lage ihre Arbeit wiederaufzunehmen. Dass und weshalb eine Tätigkeit am Dienstort B. zu einer Verschlechterung ihres psychischen Gesundheitszustandes führen könnte, ist dieser ärztlichen Bescheinigung jedoch bereits nicht zu entnehmen. Das weitere Attest einer Allgemeinmedizinerin vom 23.02.2021 schildert zwar, dass die Versetzung zum damaligen Arbeitsplatz nach B. und dem damit verbundenen Zurückkehren an den psychisch belastenden Arbeitsplatzkonflikt von 2002, die psychische Situation der Antragstellerin verschlechtere und belaste. Allerdings wird diese Behauptung weder näher begründet, noch setzt sich die Allgemeinmedizinerin mit der Problematik auseinander, dass die vormaligen Spannungen am Dienstort B. inzwischen über 16 Jahre zurückliegen und der damalige Amtsleiter nunmehr in einem anderen Dienstgebäude und in anderer Funktion tätig ist. Auch hat die Antragsgegnerseite darauf hingewiesen, dass die derzeit im ... in B. Beschäftigten die Antragstellerin überwiegend nicht und lediglich vereinzelt flüchtig kennen würden. Weshalb für die Antragstellerin unter diesen Gegebenheiten am Dienstort B. nach wie vor von einem Arbeitsplatzkonflikt auszugehen sei, hat die Antragstellerin damit nicht glaubhaft gemacht.

26

bb) Die Antragstellerin hat zudem keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage nicht von hinreichender Aussicht auf Erfolg hinsichtlich des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache ausgegangen werden kann. Im Rahmen der Überprüfung im Verfahren nach § 123 VwGO ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Rechtswidrigkeit der verfüigten Umsetzung und des angeordneten Dienstortwechsels, was Voraussetzung für die geltend gemachten Ansprüche ist.

27

Eine Umsetzung ist eine innerdienstliche Weisung, die im Ermessen des Dienstherrn steht und der der betroffene Beamte aufgrund seiner Gehorsamspflicht (vgl. § 35 Satz 2 BeamStG) Folge zu leisten hat (BVerwG, U.v. 28.2.2008 - 2 A 1.07 - NVwZ-RR 2008, 547 - juris Rn. 25; BayVGh, B.v. 17.10.2014 - 3 CE 14.724 - juris Rn. 21). Bei ihr handelt es sich um die Zuteilung eines anderen Aufgabenkreises innerhalb derselben Behörde, also die Zuweisung eines anderen Dienstpostens (konkret-funktionelles Amt) (BayVGh, B.v. 13.12.2013 - 3 CE 13.1374 - juris Rn. 19).

28

Der Dienstherr kann durch Umsetzung den Aufgabenbereich eines Beamten aus jedem sachlichen Grund verändern, solange dem Beamten ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt (stRspr, vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 - 2 C 30.78 - BVerwGE 60, 144 - juris; U.v. 28.11.1991 - 2 C 41.89 - BVerwGE 89, 199 -

juris; B.v. 26.11.2004 - 2 B 72.04 - Buchholz 235 § 9 BDO Nr. 41 - juris; U.v. 26.5.2011 - 2 A 8.09 - Buchholz 232 § 55 BBG Nr. 16 - juris; B.v. 21.6.2012 - 2 B 23.12 - NVwZ 2012, 1481 - juris; BayVGh, B.v. 18.12.2009 - 3 CE 09.1986 - juris; B.v. 17.10.2014 - 3 CE 14.724 - juris Rn. 22 m.w.N.).

29

Bei der Umsetzung im Rahmen einer statusgemäßen Verwendung hat der Dienstherr ein sehr weites Ermessen. Die Ermessenserwägungen können deshalb von den Verwaltungsgerichten nach § 114 Satz 1 VwGO im Allgemeinen lediglich daraufhin überprüft werden, ob sie durch Ermessenmissbrauch maßgebend geprägt sind. Die Prüfung ist grundsätzlich darauf beschränkt, ob die Gründe des Dienstherrn nur vorgeschoben oder sonst willkürlich sind. Daneben sind die Belange des Betroffenen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Besonderheiten des bisher innegehabten Amtes im konkret-funktionellen Sinn, wie etwa Vorgesetztenfunktion, Beförderungsmöglichkeiten oder gesellschaftliches Ansehen haben in der Regel keine das Ermessen des Dienstherrn einschränkende Bedeutung. Die Beschränkung des Ermessens des Dienstherrn bei einer Umsetzung ist vielmehr auf besonders gelagerte Verhältnisse begrenzt (BVerwG, B.v. 26.11.2004 - 2 B 72.04 - Buchholz 235 § 9 BDO Nr. 41 - juris Rn. 5). Einschränkungen können sich unter anderem aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ergeben (OVG SL, B.v. 5.9.2019 - 1 B 25/19 - juris Rn.61).

30

(1) Die Umsetzung ist formell rechtmäßig; sie ist insbesondere hinreichend bestimmt. Der Diensterteilung ist zu entnehmen, dass die Antragstellerin mit Wirkung vom 02.10.2020 dem ... als Sachbearbeiterin zugewiesen werden sollte. Ausweislich der vorgelegten Personalakten hat der Personalrat der gegen den Willen der Antragstellerin erfolgten Umsetzung gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) zugestimmt. Im Übrigen hat die Antragsgegenseite insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass eine Beteiligung des Personalrats im vorliegenden Fall nicht erforderlich gewesen wäre, da sich die Wohnung der Antragstellerin im Einzugsgebiet i.S.d. Art. 4 Abs. 3 Satz 2 des Bayerischen Umzugskostengesetzes (BayUKG) des neuen Dienstortes B. (Entfernung auf üblicherweise befahrener Strecke von weniger als 30 Kilometer) befindet.

31

(2) Die Ermessenserwägungen, auf die der Dienstherr die streitbefangene Umsetzung stützt, lassen keinen beachtlichen Rechtsverstoß erkennen. Die Umsetzung ist nicht rechtsmissbräuchlich, da sie auf einem sachlichen, nicht nur vorgeschobenen Grund beruht (dazu unter (a)), sie wahrt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (dazu unter (b)) und der Antragstellerin verbleibt ein amtsangemessener Aufgabenbereich (dazu unter (c)).

32

(a) Der dienstliche Grund für eine Umsetzung kann sich aus jeder sachlichen Erwägung ergeben, die sich auf das Interesse des Dienstherrn an einer effektiven Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zurückführen lässt, wie etwa eine nach den Umständen des konkreten Falls bereits erfolgte oder zu erwartende Beeinträchtigung der Dienstgeschäfte (vgl. BVerwG, B.v. 4.7.2014 - 2 B 33.14 - juris Rn. 8 m.w.N.). Der Dienstherr kann aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich eines Beamten verändern, solange diesem ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt (BVerfG, Nichtannahmebesch. v. 30.1.2008 - 2 BvR 754/07 - juris Rn. 10; BVerwG, B.v. 4.7.2014, a.a.O., Rn. 10, und B.v. 8.2.2007 - 2 VR 1.07 - juris Rn. 4; OVG Bremen, B.v. 27.6.2018 - 2 B 132/18 - juris Rn. 27; NdsOVG, B.v. 12.3.2009 - 5 ME 425/08 - juris Rn. 10).

33

Es ist in der Rechtsprechung geklärt, dass eine Störung der reibungslosen Zusammenarbeit innerhalb des öffentlichen Dienstes durch innere Spannungen und durch Trübung des Vertrauensverhältnisses regelmäßig als Beeinträchtigung des täglichen Dienstbetriebs zu werten ist, für deren Abstellung der Dienstherr zu sorgen hat. Wenn dafür nach Lage des Falls die Versetzung oder Umsetzung eines der Streitbeteiligten geboten erscheint, ist ein dienstliches Bedürfnis für die Ver- oder Umsetzung bereits aufgrund der objektiven Beteiligung an dem Spannungsverhältnis zu bejahen, also unabhängig von der Verschuldensfrage (BayVGh, B.v. 24.3.2015 - 3 ZB 14.591 - juris Rn. 9 m.w.N.).

34

Gemessen an diesen Grundsätzen bestand im vorliegenden Fall ein hinreichendes dienstliches Bedürfnis für die Umsetzung der Antragstellerin. Der Antragsgegner hat die Umsetzung ausweislich der

Antragserwiderung vom 26.02.2021 sowie der Ausführungen eines in den Personalakten der Antragstellerin befindlichen Schreibens des Regionalstellenleiters an den Präsidenten des ... vom 21.10.2020 damit begründet, dass am Dienort B. in der ... in der dritten Qualifikationsebene aufgrund einer Langzeiterkrankung einer Beamtin Personalbedarf bestehe. Darüber hinaus sei eine Umstrukturierung am Dienort S. geplant. Voraussichtlich werde dort künftig lediglich ein Team der ... bestehen, in dem auch der Ehemann der Antragstellerin arbeite. Da die Antragstellerin ihrem Ehemann gegenüber weisungsbefugt wäre, würde ihre Weiterbeschäftigung in S. Konfliktpotential bergen, unter Umständen ergäben sich auch Koordinierungsschwierigkeiten im Hinblick auf die Kinderbetreuung. Auch könne die Antragstellerin unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Teilzeittätigkeit nur schwer in völlig fremde Aufgabengebiete eingearbeitet werden. Sie sei seit 15.03.2004 ausschließlich im Bereich ... tätig gewesen. Weiterhin spreche gegen einen Einsatz der Antragstellerin in der ... am Dienort S., dass sie persönliche Differenzen mit Regierungsrätin unterhalte. Gegen einen Einsatz in der ... am Dienort B. spreche die lange Einarbeitungszeit und der Umstand, dass sich Telearbeit deshalb schwer realisieren lasse. Auch seien Außenkontakte mit häufig flexiblen Terminen erforderlich. Gegen einen Einsatz in der ... am Dienort B. spreche ebenfalls eine zu befürchtende lange Einarbeitungszeit und Probleme bei der Gewährleistung von Telearbeit. Ein Einsatz der Antragstellerin in der ... am Dienort B. komme wegen der ablehnenden Haltung der Antragstellerin gegenüber Oberregierungsrätin nicht in Betracht. Die beiden Teams der ... am Dienort S. würden derzeit kommissarisch von Regierungsrat ... geleitet. Dieser habe im Rahmen einer Stellungnahme vom 09.10.2020 mit Beispielen belegt, weshalb eine Zusammenarbeit zwischen ihm und der Antragstellerin nicht realisiert werden könne. Er verwies auf Vorkommnisse im Rahmen einer Beurteilungsrunde, derentwegen er eine zukünftige vertrauensvolle und unvoreingenommene Zusammenarbeit als nicht mehr darstellbar erachte. Sehr beschäftigt habe ihn in diesem Zusammenhang eine E-Mail der Antragstellerin vom 03.08.2006, im Rahmen derer sie ihm vorwarf, sie mit seiner parteiischen Haltung beruflich ins Grab gebracht zu haben. Weiter führte die Antragstellerin insoweit gegenüber Herrn ... aus, dass sie nur hoffen könne, dass er selbst mit diesen Tatsachen „einigermaßen leben (...) und einigermaßen in Frieden sterben“ könne. Sie sei sich sicher, dass Herr ... kurz vor seinem Tod an manche Begebenheit mit ihr denken werde und damit müsse er dann fertig werden. Zuletzt stellte die Antragstellerin im Rahmen dieser E-Mail klar, dass sie nicht viel Gutes über Herrn ... als Vorgesetzten zu berichten habe und dass sie ihn persönlich nicht mehr achten könne.

35

Gegen die von Antragsgegnerseite vorgetragenen Gesichtspunkte für eine Umsetzung der Antragstellerin ist nichts zu erinnern. Die am Dienort S. angestrebte Umorganisation, die künftig lediglich ein Team in der ... vorsieht, ist vom weiten Organisationsermessen des Dienstherrn gedeckt. Dies betrifft auch personelle Maßnahmen in Gestalt von Umsetzungen, die sich aus der Umorganisation von Abteilungen und Referaten ergeben. Hinzu kam im Fall der Antragstellerin eine Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihr und dem derzeitigen kommissarischen Leiter der ... am Dienort S. Dass innerdienstliche Spannungen zwischen ihr und Herrn ... bestanden, hat die Antragstellerin bereits nicht bestritten. Soweit vorgetragen wird, dass die Konflikte durch eine Intervention des damaligen Präsidenten befriedet worden seien, wird schon nicht mitgeteilt, wie das infolge der Kommunikation der Antragstellerin gestörte Vertrauensverhältnis wiederhergestellt worden sein soll. Zudem war die Antragstellerin vor der Geburt ihres zweiten Kindes wohl nicht in dem Team tätig, das unter der Leitung von Herrn ... stand. Im Übrigen erscheint das Vorliegen innerdienstlicher Spannungen in Anbetracht der E-Mail der Antragstellerin an Herrn ... vom 03.08.2006 auch nicht zweifelhaft. Insoweit erklärte die Antragstellerin selbst gegenüber Herrn ..., dass sie seine Eignung als Vorgesetzter in Zweifel ziehe und ihn persönlich nicht mehr achten könne. Wie unter diesen Voraussetzungen künftig eine vertrauensvolle und unvoreingenommene Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und Herrn ... möglich sein soll, ist für die erkennende Kammer nicht ersichtlich, zumal derzeit am Dienort S. kein Team des Fachbereichs ... existiert, das nicht Herrn ... untersteht. Auch hat der Antragsgegner nachvollziehbar ausgeführt, dass ein Einsatz der Antragstellerin am Dienort S. in der ..., wegen persönlicher Differenzen der Antragstellerin mit Regierungsrätin ... nicht in Betracht komme. Diese Ausführungen wurden von Antragstellerseite ebenfalls nicht in Zweifel gezogen. Im Übrigen hat die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht, dass die im Rahmen der Antragserwiderung und des Schreibens vom 21.10.2020 angeführten sachlichen Gründe für ihre Umsetzung nur vorgeschoben sind, um eine in Wahrheit allein oder maßgebend mit auf anderen Beweggründen beruhende Entscheidung zu rechtfertigen (vgl. BVerwG, U.v. 28.11.1991 - 2 C 41/89 - BVerwGE 78, 199 - juris Rn. 21). Zwar wird diese Behauptung seitens des Antragstellerbevollmächtigten aufgestellt, jedoch setzt er sich mit den in den vorgenannten

Schreiben ausführlich dargelegten dienstlichen Gründen für die Umsetzung der Antragstellerin nicht im Einzelnen auseinander.

36

(b) Die Umsetzung wahrt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie beruht auf einer ausreichenden Abwägung der Belange der Antragstellerin (BVerwG, B.v. 21.6.2012 - 2 B 23/12 - NVwZ 2012, 1481 - juris Rn. 10).

37

Die tatsächlichen Auswirkungen der Umsetzung auf den beruflichen Werdegang des Betroffenen oder dessen private Lebensführung sind aus Fürsorgegründen mit in die Ermessenserwägungen einzustellen. Der Dienstherr muss sowohl das dienstliche Interesse an der Umsetzung als auch die entgegenstehenden Belange des Betroffenen mit der ihnen objektiv zukommenden Bedeutung bei der Abwägung berücksichtigen und gewichten. Eine Einengung des Ermessens des Dienstherrn ist dabei jedoch auf besonders gelagerte Verhältnisse beschränkt (vgl. BVerwG, B.v. 8.2.2007 - 2 VR 1.07 - juris Rn. 4). Diese können sich etwa dann ergeben, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, insbesondere gewichtige Grundrechte des Beamten, einer besonderen Berücksichtigung bedürfen und daher auch private Belange des Beamten in den Ermessenserwägungen bei der Umsetzungsentscheidung zu berücksichtigen sind. Hierzu können auch besondere Schutzbedürfnisse des Beamten aus dem von Art. 6 des Grundgesetzes (GG) geschützten Bereich von Ehe und Familie oder auch die mit einem Wechsel des Dienstorts verbundenen Belastungen zählen (BVerfG, B.v. 30.1.2008 - 2 BvR 754/07 - juris Rn. 12, 14). Grundsätzlich gilt, dass die dienstlichen Belange, die der Umsetzung zugrunde liegen, umso gewichtiger sein müssen, je schwerer die Folgen einer Umsetzung für den Beamten sind (BVerwG, B.v. 4.7.2014 - 2 B 33/14 - juris Rn. 8, B.v. 21.6.2012 - 2 B 23/12 - juris Rn. 8 f.). Ist mit der Umsetzung ein Ortswechsel verbunden, können die damit für den Beamten einhergehenden (persönlichen) Konsequenzen bei den im Rahmen der Umsetzungsentscheidung anzustellenden Ermessenserwägungen eine Rolle spielen (vgl. NdsOVG, B.v. 8.8.2003 - 2 ME 281/03 - juris Rn. 5). Wird der Beamte an einen Dienstort umgesetzt, der außerhalb des Einzugsbereichs des bisherigen Dienstorts liegt, ist der Fürsorgegrundsatz (§ 45 Satz 1 BeamStG, Art. 33 Abs. 5 GG) besonders zu beachten (SächsOVG, B.v. 9.11.2010 - 2 B 263/10 -, juris Rn. 13). Zwar hindern die mit dem Dienstortwechsel verbundenen persönlichen und familiären Belastungen ebenso wie im Fall der Versetzung grundsätzlich nicht die Umsetzung. Der Dienstherr hat diese Belastungen aber in seine Ermessenserwägungen einzustellen und ihnen nach den gleichen Maßstäben Rechnung zu tragen wie im Fall der Versetzung (SächsOVG, B.v. 9.11.2010, a.a.O., Rn. 13). Für die Rechtmäßigkeit einer Umsetzung ist daher auch maßgeblich, ob der Dienstherr die das Ermessen einschränkenden Rechtsgrundsätze beachtet hat (vgl. BVerwG, B.v. 4.7.2014 - 2 B 33.14 - juris Rn. 8 m.w.N.; NdsOVG, B.v. 12.3.2009 - 5 ME 425/08 - juris Rn. 11).

38

Aus privaten Belangen kann sich allerdings nur ganz ausnahmsweise ein Anspruch auf Beibehaltung oder Vergabe eines konkreten Dienstpostens ergeben (vgl. VGH BW, B.v. 9.10.2018 - 4 S 1773/18 - juris Rn. 12). Neben Fürsorgeerwägungen kann ein solcher sich auch aus der Nichteinhaltung einer Zusage oder - unter bestimmten Voraussetzungen - aufgrund des Entzugs von Leitungsaufgaben ergeben (vgl. BVerwG, U.v. 19.11.2015 - 2 A 6.13 - juris Rn. 18).

39

Der Umstand einer mit einer Umsetzung einhergehenden Verschlimmerung einer bestehenden psychischen Erkrankung ist in jedem Fall ein Gesichtspunkt von herausragendem Gewicht und daher vom Dienstherrn aufgrund seiner aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden Fürsorgepflicht in seine Ermessenserwägungen mit eben diesem Gewicht einzustellen (OVG SL, B.v. 5.9.2019 - 1 B 25/19 - juris Rn.53).

40

Vor diesem Hintergrund ist der Sachvortrag der Antragstellerin unter Heranziehung des Akteninhaltes bei zusammenfassender tatsächlicher und rechtlicher Würdigung nicht geeignet, im Zeitpunkt der Entscheidung noch die Gefahr eines Arbeitsplatzkonfliktes am Dienstort B. annehmen zu können. Die seitens der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe beziehen sich vor allem auf den vormaligen Amtsleiter, der jedoch inzwischen nicht mehr am Dienstort in der ... in B. tätig ist. Soweit die Antragstellerin weiterhin Gerede bzw. Mobbing seitens der Mitarbeiter der Dienststelle B. befürchtet, ist weder ersichtlich, welche belastenden Verhaltensweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in Rede stehenden Dienststelle sie konkret

befürchtet, noch, dass ein weiteres Gerede bzw. Mobbing für die Zukunft zu erwarten wäre. Denn auch vermeintliche Verhaltensweisen der Beschäftigten der B. Dienststelle liegen ausweislich der eigenen Angaben der Antragstellerin bereits 16 Jahre zurück (vgl. dazu VG Frankfurt, B.v. 26.3.2015 - 2 L 2/15 - juris Rn. 18). Zudem hat der Antragsgegner - von Antragstellerseite unbestritten - ausgeführt, dass der Großteil der Beschäftigten am Dienstort ... in B. die Antragstellerin schon nicht persönlich kenne und damit auch keine Kenntnis von den Vorfällen in den Jahren 2002 bis 2004 habe. Unter Berücksichtigung dieser Umstände hat die Antragstellerseite auch nicht hinreichend glaubhaft gemacht, dass eine Umsetzung der Antragstellerin mit einer Verschlimmerung einer bestehenden psychischen Erkrankung einhergehen würde. Zwar wurden - wie bereits ausgeführt - zwei ärztliche Bescheinigungen vorgelegt. Diese - im Übrigen nicht von approbierten Fachärzten für Psychiatrie herrührenden - Kurzatteste verhalten sich jedoch in keiner Weise zu der Frage, weshalb im Falle einer Rückkehr an den Dienstort B. mit einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit der Antragstellerin zu rechnen ist, zumal die an den Arbeitsplatzkonflikten in den Jahren 2002 bis 2004 beteiligten Personen inzwischen dort nicht mehr tätig sind. Auch kann die Antragstellerseite nicht mit Erfolg einwenden, dass sich der Dienstherr im Rahmen seiner Umsetzungsentscheidung mit diesen Erwägungen nicht auseinandergesetzt hätte. Vielmehr hat er die persönlichen Konflikte der Antragstellerin mit diversen Vorgesetzten in seine Umsetzungsentscheidung mit einbezogen und gelangte unter Berücksichtigung der Teilzeittätigkeit sowie des Telearbeitswunsches der Antragstellerin zu dem Ergebnis, dass aus dienstlichen Gründen ein Einsatz der Antragstellerin lediglich im Bereich ... am Dienstort B. möglich ist.

41

Auch die privaten Belange der Antragstellerin hat der Antragsgegner in seine Entscheidung einbezogen und gegenüber den für die Umsetzung sprechenden dienstlichen Belangen abgewogen. So setzte sich der Antragsgegner insbesondere mit dem mit der Umsetzung verbundenen Dienstortwechsel auseinander und kam zu dem Ergebnis, dass mit der Umsetzung an den Dienstort B. auch eine kürzere Fahrtstrecke für die in ...wohnhafte Antragstellerin einhergeht. Auch mit den von der Antragstellerseite vorgetragenen Absprachemöglichkeiten hinsichtlich der Kinderbetreuung beschäftigte sich der Antragsgegner und verwies insbesondere darauf, dass eine etwaig erforderliche gleichzeitige Anwesenheit bei Besprechungen am Dienstort S. für die Antragstellerin und ihren dort tätigen Ehemann schwierig zu bewältigen sei.

42

Bei der Ausübung des Ermessens muss sich die Behörde in der Regel nicht daran orientieren, bei wem ein eventuelles Verschulden an den Spannungen überwiegt. Sie darf grundsätzlich nur den Gesichtspunkt nicht unberücksichtigt lassen, ob ein etwa eindeutig oder allein auf einer Seite liegendes Verschulden an der Entstehung oder dem Fortbestehen der Spannungen vorliegt (vgl. BayVGh, B.v. 17.9.2003 - 3 CS 03.2143; B.v. 8.3.2013 - 3 CS 12.2365 - juris Rn. 27). Bei dieser Fallgestaltung kann der Dienstherr im Rahmen einer Ermessensentscheidung vor allem auch darauf abstellen, wessen Versetzung bzw. Umsetzung den künftigen Dienstbetrieb am wenigsten beeinträchtigt. Maßgeblich ist in diesem Zusammenhang auch die dienstliche Stellung der Kontrahenten. Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, dass sich der Dienstherr vorliegend für eine Umsetzung der aus der Elternzeit zurückkehrenden Antragstellerin entschieden und die Besetzung der jeweiligen Leitungspositionen am Dienstort S. unberührt gelassen hat. Auch ist ein eindeutig auf Seiten der jeweiligen Teamleitungen/Vorgesetzten liegendes Verschulden für die mit der Antragstellerin bestehenden Konflikte in Anbetracht der Aktenlage nicht auszumachen.

43

(c) Dass der mit der Umsetzung verbundene neue Aufgabenbereich der Antragstellerin nicht amtsangemessen wäre, wurde bereits nicht geltend gemacht. Dass ihr Anspruch „amtsgemäß“, d.h. entsprechend ihrem Amt im statusrechtlichen und abstrakt-funktionellen Sinn beschäftigt zu werden, infolge der verfügbaren Dienstenteilung verletzt worden wäre, ist nicht ersichtlich.

44

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

45

3. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 des Gerichtskostengesetzes (GKG) i.V.m. Ziffer 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs ist der Streitwert in beamtenrechtlichen Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes auf Rückumsetzung nach dem hälftigen Auffangwert des § 52

Abs. 2 GKG festzulegen. Das Begehren der Antragstellerin ist 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 auch 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 (vgl. BayVGh, B.v. 31.5.2019 - 3 CE 19.715 - juris Rn. 50; BVerfG, B.v. 31.3.2003 - 2 BvR 1779/02 - juris Rn. 4)