VG Bayreuth, Endurteil v. 26.07.2022 – B 5 K 21.496

Titel:

Keine Erprobung auf gebündeltem Dienstposten bei Bekleidung des zugeordneten niedrigeren Statusamts

Normenketten:

BayLlbG Art. 16 Abs. 5
GG Art. 33 Abs. 2
BeamtStG § 9

Leitsätze:

1. Ein den Statusämtern und den Besoldungsgruppen A11 und A12 zugeordneter "gebündelter" Dienstposten stellt für Beamte in jedem dieser statusrechtlichen Ämter einen amtsangemessenen und damit keinen höher bewerteten Dienstposten dar - mit der weiteren Folge, dass die Zeit der Verwendung auf diesem Dienstposten keine Erprobungs- oder Bewährungszeit auf einem höheren Dienstposten sein kann. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
2. Erbringt ein Beamter keine den fachlichen Anforderungen eines Dienstpostens genügenden Leistungen, liegen sachliche Gründe für eine Umsetzung vor. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Feststellung der Bewährung, kein höherwertiger Dienstposten bei gebündelter Bewertung und Bekleidung des zugeordneten niedrigeren Statusamtes, kein Anspruch auf Beförderung, beamtenrechtlicher Schadensersatzanspruch, Bewährung, Erprobung, gebündelter Dienstposten, Umsetzung, Schadensersatzanspruch, Beförderung

Tenor

1. Die Bescheide des P. … 22.05.2017 und vom 15.11.2017 werden aufgehoben.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens zu 1/4, der Kläger trägt sie zu 3/4.

3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1
Der Kläger, … (Besoldungsgruppe A11), wurde mit Wirkung vom 01.03.2017 auf den Dienstposten „Sachbearbeiter/in 3. QE Einkauf“ (A 11/12) beim Sachgebiet … bestellt. Mit der Bestellung auf den vorgenannten Dienstposten begann eine dreimonatige Erprobungszeit, deren erfolgreiche Ableistung Voraussetzung für eine Beförderung nach A12 sein sollte. Mit Schreiben vom 22.05.2017 teilte das P … dem Kläger mit, dass seine Eignung noch nicht habe festgestellt werden können und die Erprobungszeit um weitere drei Monate verlängert werde. Nach Verlängerung der Erprobungszeit befand sich der Kläger zunächst im Krankenstand und sodann in einem mehrwöchigen Urlaub, aus welchem er am 16.08.2017 zurückkehrte. Daher verlängerte der Beklagte die erneute Erprobungszeit letztendlich bis zum 16.10.2017.

2
Mit Schreiben des P … vom 15.11.2017 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass nach Ablauf der insgesamt knapp achtmonatigen Erprobungszeit festzustellen sei, dass er den Anforderungen als Sachbearbeiter 3. QE Einkauf beim Sachgebiet …, A11/12, nicht gewachsen sei. Es bestünden schwerwiegende Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmängel.

3
Mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 21.12.2017, beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag eingegangen, hat der Kläger Klage gegen die Nichtfeststellung der Eignung

gemäß Mitteilung des Beklagten vom 22.05.2017 sowie gegen den Bescheid der Feststellung der Nichtbewährung vom 15.11.2017 erhoben (B 5 K 17.1035).

4
Nach zweimaliger Gewährung einer Fristverlängerung zur Klagebegründung wurde der Klägerbevollmächtigte mit gerichtlichem Schreiben vom 20.04.2018 aufgefordert, das Verfahren weiter zu betreiben.

5
Mit Schriftsatz vom 22.06.2018 beantragte der Klägerbevollmächtigte:

1. Der Bescheid des Beklagten vom 22.05.2017, mit dem der Beklagte eine Nichteignung des Klägers für den Dienstposten „Sachbearbeiter/in 3. QE Einkauf“ festgestellt hat und die Erprobungszeit des Klägers um weitere drei Monate verlängert hat, wird aufgehoben.

2. Der Bescheid des Beklagten vom 15.11.2017, mit dem der Beklagte eine Nichtbewährung des Klägers für den Dienstposten „Sachbearbeiter/in 3. QE Einkauf beim Sachgebiet …“ festgestellt hat, wird aufgehoben.

3. Der Beklagte wird verurteilt, die Bewährung des Klägers für die Beförderungsbesoldung A12 der Besoldungsordnung zum 22.05.2017, hilfsweise zu einem späteren Zeitpunkt, festzustellen.

4. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlich so zu stellen, als sei er bereits zum 22.05.2017, hilfsweise zu einem späteren Zeitpunkt in die Besoldungsgruppe A12 der Bundesbesoldungsordnung befördert worden.

6
Weiter führte der Klägerbevollmächtigte aus, dass eine Begründung der Anträge nachgereicht werde.

7
Mit Beschluss vom 03.07.2018 wurde das Klageverfahren B 5 K 17.1035 wegen Nichtbetreibens eingestellt.

8
Mit Schriftsatz vom 05.07.2018 übermittelte der Klägerbevollmächtigte diverse Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

9
Mit Schriftsatz vom 07.08.2018 begründete der Klägerbevollmächtigte die unter dem 22.06.2018 gestellten Anträge und führte aus, dass der Kläger innerhalb der dreimonatigen Erprobungszeit keine gravierenden Fehler begangen habe. Auch hätten seine Vorgesetzten keine wesentliche Kritik an seiner Aufgabenerfüllung geäußert. Hinsichtlich seiner fachlichen Leistungen habe sich der Kläger während der Erprobungszeit in jeglicher Hinsicht bewährt. Führungsaufgaben seien bereits nicht Teil des ausgeschriebenen Sachbearbeiterdienstpostens gewesen und könnten die Feststellung der Nichtbewährung daher nicht rechtfertigen. Zudem habe der Beklagte dem örtlichen Personalrat die angedachte Beförderung des Klägers bereits unter dem 02.05.2017 zur Anhörung und Zustimmung vorgelegt und insoweit ausgeführt, dass die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung vorlägen. Dies sowie der Umstand, dass dem Kläger bereits zwei konkrete Beförderungstermine mitgeteilt worden seien, die man kurzfristig storniert habe, belegten, dass der Beklagte eine positive Entscheidung über die Bewährung des Klägers bereits getroffen habe. In der Folge sei diese lediglich nicht dokumentiert und umgesetzt worden. Die Nichtbeförderung des Klägers sei letztlich auf eine Voreingenommenheit seiner Vorgesetzten zurückzuführen. Entgegen Ziffer 2.3.1 der Beförderungsrichtlinien seien dem Kläger erstmals mit Schreiben des Beklagten vom 11.08.2017 vermeintliche Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmängel mitgeteilt worden. Der Kläger habe die ihm obliegenden Ausschreibungsverfahren jedoch fehlerfrei und termingerecht erledigt. Weder das seitens des Klägers durchgeführte Beschaffungsverfahren der Alu-Transportkisten noch seine über dreißig Bestellungen im System Marktplatz seien im Rahmen der Entscheidung über seine Bewährung berücksichtigt worden. Allein der bisherige berufliche Werdegang des Klägers bezeuge dessen ausgesprochene persönliche Flexibilität. Wie die Beurteilungen des Klägers belegten, habe er immer gute bis sehr gute Leistungen erbracht. Der letzten Regelbeurteilung des Klägers aus dem Jahr 2015 sei zu entnehmen, dass er als Leiter … geeignet sei. Dabei handele es um einen Dienstposten mit der Bewertung A12 oder sogar A13. Zudem habe der Kläger in der letzten periodischen Beurteilung vom 20.07.2015 im Einzelmerkmal Ziffer 2.1.1 Arbeitsweise (Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Handeln ohne Anstoß) 12 Punkte erhalten. Mit der Umsetzung des Klägers zum Sachgebiet … sei so gut

wie keine Einweisung durch den Sachgebietsleiter erfolgt. Auch während der verlängerten Erprobungszeit habe der Kläger keine schwerwiegenden Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmängel gezeigt. Mit der unterbliebenen Beförderung habe der Beklagte auch gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen, die u.a. darin bestehe, dem Interesse des Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen Rechnung zu tragen. Ohne Zugrundelegung sachfremder Erwägungen wäre der Kläger am 22.05.2017 nach A12 befördert worden, daher sei der Kläger ab dem 01.06.2017 dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlich entsprechend zu stellen. Der Kläger sei zum 01.03.2017 bereits sechs Jahre der Besoldungsgruppe A11 zugeordnet gewesen. Er sei auf den streitbefangenen gebündelten Dienstposten A11/12 bestellt worden. Ein seiner Wertigkeit nach zwei Statusämtern zugeordneter Dienstposten sei für einen Beamten im niedrigeren Statusamt kein höher bewerteter Dienstposten. Bei der Wahrnehmung eines solchen gebündelten Dienstpostens durch einen Beamten des niedrigeren Statusamtes sei deshalb kein Raum für die Feststellung, dass sich der Beamte in einer Erprobungszeit auf dem höher bewerteten Dienstposten bewährt habe. Demzufolge hätte sich der Kläger auf dem streitbefangenen Dienstposten bereits nicht mehr bewähren müssen. Die Anordnung einer Erprobungszeit, noch dazu deren Verlängerung, seien rechtswidrig. Der Kläger hätte demzufolge bereits zum 01.03.2017, mit der Zuweisung des Dienstpostens, befördert werden müssen.

10
Mit Schriftsatz vom 04.09.2018 beantragte der Klägerbevollmächtigte die Fortsetzung des Verfahrens. … Nach erfolgloser Durchführung eines Mediationsverfahrens wurde die Klage mit Urteil des Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 16.07.2019 - … abgewiesen. Mit Schriftsatz vom 12.08.2019 beantragte der Klägerbevollmächtigte die Berufung gegen das Urteil vom 16.07.2019 zuzulassen. Mit Beschluss vom 11.11.2020 - … hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof die Berufung zugelassen. Mit weiterem Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 10.03.2021 - … wurde das Urteil des Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 16.07.2019 einschließlich des vorausgegangenen Verfahrens aufgehoben und die Streitsache zur erneuten Entscheidung an das Verwaltungsgericht Bayreuth verwiesen.

11
Mit gerichtlichem Schreiben vom 28.04.2021 wurde den Beteiligten mitgeteilt, dass die zurückverwiesene Klage beim Verwaltungsgericht Bayreuth nunmehr unter dem Az. B 5 K 21.496 geführt wird.

12
Mit Schriftsatz vom 19.07.2021 beantragt das P. … für den Beklagten,

die Klage abzuweisen.

13
Zur Begründung wird ausgeführt, dass sich der Kläger weder zum 30.05.2017 noch zum 16.10.2017 bewährt habe. Hinsichtlich des betreffenden Amtes mit der Besoldungsgruppe A12 werde u.a. erwartet, dass sich der Beamte bezüglich seiner Führungskompetenzen und seiner selbstständigen Arbeitsweise bewähre, da dieses Amt mit einer herausgehobenen Sachbearbeiterfunktion und mit Personalverantwortung verknüpft sei. Die Nichtbewährung des Klägers ergebe sich aus den aktenkundigen Leistungsbewertungen seiner Vorgesetzten (vgl. E-Mail des Regierungsrates (RR) S. … vom 14.07.2017, E-Mail der Oberregierungsrätin (ORR) Z. … vom 13.10.2017 sowie Vermerke von Regierungsrätin T...). Zwar sei gemäß Ziffer … der Beförderungsrichtlinien … dem Beamten rechtzeitig vor dem beabsichtigten Ernennungstermin das Zurückstellen der Beförderung mit Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen, soweit dies die persönlichen Umstände zuließen. Dieser Verstoß sei jedoch gemäß Art. 45 Abs. 1 Nr. 2 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) geheilt, da dem Kläger mit Schreiben vom 11.08.2017 die Gründe dargelegt worden seien.

14
Mit Schriftsatz vom 29.09.2021 führte der Klägerbevollmächtigte ergänzend aus, dass der Kläger auch als Vertreter des Teamleiters keine Fehler begangen habe. Da sein damaliger Vorgesetzter, Herr S. …, auf eine Sachbearbeiterstelle umgesetzt worden sei, sei davon auszugehen, dass er sich in seiner damaligen Funktion als Sachgebietsleiter nicht bewährt habe. Seine Beurteilung über den Kläger sei daher nicht aussagekräftig. Zudem liege auf Beklagtenseite ein unzulässiges Nachschieben von Gründen vor. Rechtswidrig sei weiterhin, dass der Personalrat nach dessen Zustimmung zur Beförderung des Klägers nicht mehr beteiligt worden sei.

15
In Erwiderung hierauf führte der Beklagte mit Schriftsatz vom 11.01.2022 aus, dass der Beförderungszurückstellungsgrund, die nicht bestehende Eignung des Klägers, weder nachträglich korrigiert noch durch neue oder andere Erwägungen ergänzt oder ausgewechselt worden sei. Auch bestehe keine obligatorische Verpflichtung der Vorgesetzten auf etwaige Defizite hinzuweisen.

16
Zu den weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte und den Inhalt der vorgelegten Behördenakte, § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Hinsichtlich des Verhandlungsverlaufs wird auf das Protokoll der Sitzung, in der die Prozessbeteiligten auf ihre bereits schriftsätzlich gestellten Anträge Bezug genommen haben, verwiesen.

Entscheidungsgründe

17
I. Die zulässige Klage hat in der Sache zum Teil Erfolg.

18
Bei den Anträgen auf Aufhebung der Bescheide vom 22.05.2017 und vom 15.11.2017 handelt es sich um selbstständige Anfechtungsklagen, da diese Bescheide nicht allein die vom Kläger zusätzlich begehrte positive Aussage über seine Bewährung versagen. Vielmehr enthalten diese Bescheide darüber hinausgehend die den Kläger selbstständig belastenden Feststellungen, dass er sich nicht bewährt hat. Diese Feststellungen kann der Kläger jeweils im Wege der Anfechtungsklage angreifen (vgl. BVerwG, U.v. 15.1.2007 - 2 A 2/06 - juris Rn. 9). Die Aufhebungsanträge sind zulässigerweise mit einer auf Verurteilung des Beklagten zu einer positiven Bewährungsfeststellung gerichteten Verpflichtungsklage sowie einer auf die Zahlung von Schadensersatz gerichteten Leistungsklage verbunden. Nur die Anfechtungsanträge erweisen sich als begründet (dazu unter 1). Die Bescheide des P. … vom 22.05.2017 und vom 15.11.2017 sind rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO). Dagegen sind die Verpflichtungs- (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO) (dazu unter 2) als auch die Leistungsklage als unbegründet abzuweisen (dazu unter 3).

19
1. Die gegen die Bescheide vom 22.05.2017 und vom 15.11.2017 erhobenen Anfechtungsklagen haben Erfolg.

20
Hinsichtlich der Zulässigkeit der Anfechtungsanträge bestehen keine Bedenken. Die negative Bewährungsfeststellung vom 22.05.2017 war nicht mit einer Rechtsbehelfsbelehrungversehen, so dass die Klageerhebung zum 21.12.2017 fristgemäß innerhalb der Jahresfrist des § 58 Abs. 2 Satz 1 VwGO erfolgte. Der Bescheid vom 15.11.2017 wurde ausweislich der Behördenakte am 22.11.2017 zugestellt, so dass die Klagefrist des § 74 Abs. 1 Satz 1 VwGO auch insoweit gewahrt ist.

21
In den angefochtenen Bescheiden trifft der Beklagte eine Aussage darüber, ob sich der Kläger auf einem Beförderungsdienstposten bewährt hat. Die Frage der Bewährung bzw. Erprobung auf einem höherwertigen Dienstposten ist in Art. 16 Abs. 5 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) geregelt. Nach Art. 16 Abs. 5 Satz 1 LlbG muss der Übertragung eines höheren Amtes im Weg der Beförderung oder der Ausbildungsqualifizierung eine Bewährung in den Dienstgeschäften dieses Amtes vorangegangen sein. Die Aussage zur „gelungenen oder misslungenen“ Bewährung in einer Erprobungszeit auf einem höher bewerteten Dienstposten hat zur Voraussetzung, dass der Beamte, dessen Bewährung in Frage steht, in einer Erprobungszeit die Aufgabe eines höher bewerteten Dienstpostens wahrgenommen hat (vgl. BVerwG, U.v. 15.1.2007 - 2 A 2/06 - juris Rn. 11). Dies trifft auf den Kläger nicht zu. Der Dienstposten des Sachbearbeiters 3. QE Einkauf, den der Kläger seit 01.03.2017 bis zu seiner Umsetzung im März 2018 ausschließlich inne hatte, war kein höher bewerteter Dienstposten und die Zeit der Wahrnehmung dieses Dienstpostens keine Erprobungszeit. Art. 16 LlbG bezieht sich seinem eindeutigen Wortlaut nach auf die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens. Ein höherwertiger Dienstposten liegt vor, wenn der Dienstposten einem höheren Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht, als das von einem Beamten zuletzt bekleidete Amt (vgl. Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, 226. Aktualisierung, Stand: Mai 2022, Art. 16 LlbG, Rn. 7). Der nach A11/12 bewertete Dienstposten des Sachbearbeiters 3. QE

Einkauf war für den Kläger, der bereits vor dem 01.03.2017 das Statusamt eines … (Besoldungsgruppe A11) inne hatte, kein höher bewerteter Dienstposten (vgl. BVerwG, B.v. 23.6.2005 - 2 B 106.04 - Buchholz 240 § 46 BBesG Nr. 4).

22
Der den Statusämtern und den Besoldungsgruppen A11 und A12 zugeordnete „gebündelte“ Dienstposten stellt für Beamte in jedem dieser statusrechtlichen Ämter einen amtsangemessenen und damit keinen höher bewerteten Dienstposten dar - mit der weiteren Folge, dass die Zeit der Verwendung des Klägers auf diesem Dienstposten keine Erprobungs- oder Bewährungszeit auf einem höheren Dienstposten sein kann (vgl. BVerwG, U.v. 15.1.2007 - 2 A 2/06 - juris Rn. 12; Conrad in: Weiß/Niedermaier/Summer, Beamtenrecht in Bayern, 226. Aktualisierung, Stand: Mai 2022, Art. 16 LlbG, Rn. 50). Die Dienstpostenwahrnehmung, die nicht im Sinne des Art. 16 Abs. 5 Satz 1 LlbG eine Bewährungszeit auf einem höher bewerteten Dienstposten ist, kann nicht unter dem Aspekt der Bewährung auf einem höher bewerteten Dienstposten gewürdigt werden, wie es der Beklagte mit seinen Bescheiden vom 22.05.2017 und vom 15.11.2017 getan hat. Da dem Kläger somit kein „Bewährungsdienstposten“ übertragen war, konnte der Beklagte keine negative Aussage über die Bewährung des Klägers auf einem nach Besoldungsgruppe A11 bewerteten Dienstposten treffen. Die angegriffenen Bescheide besagen nicht, der Kläger habe keinen Bewährungsdienstposten besetzt und deshalb nicht die Chance gehabt, sich zu bewähren, sondern sie enthalten vielmehr die den Kläger belastende Beurteilung, dass er den Anforderungen eines Bewährungsdienstpostens nicht entsprochen hat.

23
2. Die Verpflichtungsklage auf Verurteilung der Beklagten zu der Feststellung, dass sich der Kläger auf einem Beförderungsdienstposten für ein Amt nach A12 bewährt hat, ist unbegründet.

24
Der Kläger hat bislang ausweislich der Ausführungen unter Ziffer 1 keinen derartigen Beförderungsdienstposten wahrgenommen. Nachdem der Kläger bereits vor der Dienstpostenbestellung zum 01.03.2017 das Statusamt eines … bekleidete, war der nach A11/12 bewertete Dienstposten kein Beförderungsdienstposten, so dass schon aus diesem Grund die Feststellung einer Bewährung nach Art. 16 Abs. 5 Satz 1 LlbG nicht in Betracht kommt.

25
Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass dem Kläger auch kein Anspruch auf Verbleib auf dem gegenständlichen Sachbearbeiterdienstposten zukommt. Ein Beamter muss eine Änderung seines dienstlichen Aufgabenbereichs durch Umsetzung oder andere organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe seines Amtes im statusrechtlichen Sinne hinnehmen. Der Dienstherr kann aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich des Beamten verändern, solange diesem ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibt (vgl. BVerwG, U.v. 22.05.1980 - 2 C 30/78 - juris Rn. 24; BayVGH, B.v. 09.09.2009 - 3 CE 09.790 - juris Rn. 20; VG München, B.v. 01.03.2011 - M 5 E 10.5854 - juris Rn. 17).

26
Für eine Umsetzung ist ein dienstliches Bedürfnis erforderlich. Hierbei sind dem Dienstherrn grundsätzlich sehr weite Grenzen gesetzt. Daher kann der Dienstherr aus jedem sachlichen Grund den Aufgabenbereich eines Beamten verändern (BVerwG, B.v. 08.02.2007 - 2 VR 1.07; U.v. 22.05.1980 - 2 C 30/78 - BVerwGE 60, 144 - juris). Die Ermessensentscheidung des Dienstherrn kann bei einer Umsetzung im Allgemeinen nur darauf überprüft werden, ob sie durch einen Ermessensmissbrauch maßgeblich geprägt ist. Demnach beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung darauf, ob ein sachlicher Grund für die Umsetzung vorlag oder ob sie aus anderen Gründen willkürlich ist. 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 (vgl. BVerwG, B.v. 26.11.2004 - 2 B 72.04 - Buchholz 235 § 9 BDO Nr. 41 - juris Rn. 5; BayVGH, B.v. 17.10.2014 - 3 CE 14.724 - juris B.v. 28.06.2011 - 3 CE 11.573 - juris; VG München, U.v. 18.02.2014 - M 5 K 13.4827- juris B.v. 10.06.2013 - M 5 E 13.718 - juris). Der weite Ermessensspielraum resultiert aus dem Fehlen einer gesetzlichen Regelung der Umsetzung. Dieser Aspekt spricht dafür, dass der Gesetzgeber den Akt als rein innerorganisatorische Maßnahme wertet, die keinen Bezug zur

Individualsphäre des Beamten hat (BVerwG, U.v. 22.05.1980 - 2 C 30/78 - BVerwGE 60, 144). Daher darf der Dienstherr aufgrund seines aus § 35 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) folgenden Rechts auf Organisationshoheit und Weisung die Neuorganisation und Umsetzung vornehmen.

27
Hier lagen sachliche Gründe für die Umsetzung des Klägers vor, da er nach den aktenkundigen Feststellungen des Beklagten keine den fachlichen Anforderungen des in Rede stehenden Dienstpostens genügenden Leistungen erbracht hat. Die Beurteilung, ob die seitens eines Beamten gezeigten Leistungen den Anforderungen eines Dienstpostens genügen, ist ein Akt wertender Erkenntnis, der gerichtlich nur eingeschränkt nachgeprüft werden kann. Wie auch sonst bei Akten wertender Erkenntnis im Dienstrecht kann diese Feststellung des Dienstherrn gerichtlich nur auf Verfahrensfehler und daraufhin überprüft werden, ob der Begriff der Eignung oder die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind, ob der Feststellung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder ob sachfremde Erwägungen angestellt worden sind (vgl. Rechtsprechung zur dienstlichen Beurteilung: BVerwG, U.v. 21.9.2007 - 2 C 2.06 - juris; BayVGH, B.v. 27.3.2013 - 3 ZB 11.1269 - juris). Die verwaltungsgerichtliche Kontrolle kann dagegen nicht dazu führen, dass das Gericht die fachliche oder persönliche Einschätzung des Beamten durch den Dienstherrn in vollem Umfang nachvollzieht oder diese gar durch eine eigene Beurteilung ersetzt (siehe zum Ganzen: BayVGH, B.v. 18.1.2016 - 3 ZB 13.1994 - juris Rn. 4). Maßgeblicher Bezugspunkt für die hier getroffene Entscheidung des Beklagten ist die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung auf dem in Rede stehenden Dienstposten, was rückschauend anhand der erbrachten dienstlichen Tätigkeit zu bewerten ist. Auch sind die auf dem gegenständlichen Dienstposten anfallenden Aufgaben vollständig in den Blick zu nehmen.

28
Aus den aktenkundigen ausführlichen Feststellungen der Vorgesetzten des Klägers ergibt sich, dass eine den fachlichen Anforderungen des Dienstpostens genügende Leistung von Klägerseite nicht erbracht wurde. So ist bereits der Stellungnahme des RR S. … vom 14.07.2017 zu entnehmen, dass dem Kläger im Rahmen einer im Mai 2017 von ihm fertiggestellten Ausschreibung Fehler unterlaufen seien. Der Vorgesetzte führt insoweit aus, dass der Kläger ganz offensichtlich Textblöcke aus vergangenen Ausschreibungen übernommen und zusammengefügt habe, ohne diese gewissenhaft und konzentriert auf ihre Tauglichkeit hin überprüft zu haben. Auch sei dem Kläger Kritik mitgeteilt worden. Die Kollegen des Sachgebietes hätten mitgeteilt, dass sich der Kläger von ihnen nichts habe erklären lassen, alles besser gewusst und erklärt habe, für diverse Aufgaben (z. B. Marktplatzbestellungen) ohnehin nicht verantwortlich zu sein. Insbesondere Marktplatzbestellungen habe der Kläger nicht in einer angemessenen Geschwindigkeit bearbeitet. Im Rahmen einer Besprechung vom 19.05.2017 hätten Herr F. … und der Kläger als dessen Vertreter RR S. … einen Überblick über die Problemstellungen in dem von ihnen betreuten Team 2 geben sollen. Der Kläger habe sich während der gesamten Besprechung sehr zurückhaltend und ruhig verhalten. Herr F. … sei unvorbereitet gewesen, er und der Kläger hätten bereits zu den ersten Punkten der Aufgabenliste kaum etwas sagen können, so dass die Besprechung schnell abgebrochen worden sei. RR S. … habe sowohl Herrn F. … als auch den Kläger darauf hingewiesen, dass ihre Vorbereitung ungenügend und es ihre Aufgabe gewesen sei, einen Überblick über die Angelegenheiten des Teams zu haben. RR S. … habe dem Kläger weiter mitgeteilt, dass er beabsichtige, ihn als stellvertretenden Teamleiter einzusetzen. Damit sei der Kläger einverstanden gewesen und habe sowohl Frau Z. … als auch Herrn T. … gegenüber darauf verwiesen, dass er für die Abarbeitung von Markplatzbestellungen nicht verantwortlich sei, da er wichtigere Aufgaben zu erledigen habe und beispielsweise E-Mails und Aufgaben verteilen müsse und dies sehr viel Zeit in Anspruch nehme. Der Kläger habe sich mithin sehr gut mit der Rolle des stellvertretenden Teamleiters identifizieren können. Eine Beurteilung seiner Führungsqualität sei daher angezeigt gewesen. Der Stellungnahme von Regierungsdirektorin (RDin) Z. … vom 18.07.2017 ist zu entnehmen, dass diese am 12.05.2017 ein Gespräch mit dem Kläger geführt habe, um ihm die Gründe für die unterbliebene Beförderung näher zu erläutern. Sie habe im Vorfeld mit verschiedenen Mitarbeitern des Teams des Klägers gesprochen, die allesamt ihre Enttäuschung bzw. zum Teil Verärgerung über den Kläger zum Ausdruck gebracht hätten. Demnach habe der Kläger Ratschläge und Tipps nicht angenommen, Markplatzbestellungen, welche die Grundlage der Arbeit im Sachgebiet … darstellten und daher bei Bedarf auch von Beamten der 3. QE erledigt werden müssten, hätten ihn nicht interessiert und er sei nie auf Kollegen zugegangen, um sich den Bereich grundlegend erklären zu lassen, obwohl ihm Hilfe und Unterstützung angeboten worden sei. RDin Z. … setzt sich auch mit dem Umstand auseinander, dass RR F. … den Kläger offensichtlich anders

wahrgenommen habe. Allerdings erwähnt sie in diesem Zusammenhang, dass RR F. … erst seit kurzen im fraglichen Bereich als neuer Teamleiter eingesetzt worden sei und zuvor über viele Jahre hinweg in einem anderen Bereich gearbeitet habe, so dass er das betroffene Gebiet nach eigener Aussage selbst nicht beherrscht habe. Die übrigen Mitarbeiter seien hingegen jahrelang erfahren. RDin Z. … führt weiter aus, dass sie den Kläger auf die vorgenannten Umstände hingewiesen und dargelegt habe, was künftig von ihm erwartet werde. Weiterhin ist einer Stellungnahme von RRin T. …, die seit dem 01.08.2017 im Sachgebiet … eingesetzt worden ist, zu entnehmen, dass sie am 23.08.2017 ein Gespräch mit dem Kläger geführt habe, in welchem sie ihm mitgeteilt habe, was sie konkret von ihm erwarte. Sie weist ferner darauf hin, dass dem Kläger - wohl infolge der Übernahme von Passagen aus anderen Ausschreibungen - Fehler bei der Erstellung der Vergabeunterlagen für die Ausschreibung der … unterlaufen seien. Andererseits sei eine Abfrage des Klägers im Zusammenhang mit der Nutzung von … gelungen. Ausweislich der weiteren Ausführungen habe beim Kläger die geforderte Selbstständigkeit nicht vorgelegen. Zudem sei eine Überforderung des Klägers festzustellen gewesen. Es habe ihm darüber hinaus an Eigeninitiative und Durchhaltevermögen gefehlt. So habe der Kläger im Rahmen der von ihm zu erstellenden Ausschreibungsverfahren gegenüber seinen Vorgesetzten - im Gegensatz zu Kollegen - nie auf freie Kapazitäten zur Übernahme anderer Aufgaben verwiesen. Die seitens RRin T. … ausführlich dokumentierten Mitarbeitergespräche vom 21.08.2017, 23.08.2017, 28.08.2017, 22.09.2017 und 25.09.2017 zeichnen ein ähnliches Bild.

29
Dass diese Einschätzungen der Vorgesetzten des Klägers verfahrensfehlerhaft zustande gekommen wären, ist nicht ersichtlich. Zwar macht die Klägerseite insoweit geltend, dass der Beklagte diesbezüglich gegen Ziffer 2.3.1 Satz 5 BefRPolVS verstoßen habe, wonach im Falle des Unterbleibens oder Zurückstellens der Beförderung dem Beamten dies rechtzeitig vor dem beabsichtigten Ernennungstermin mit Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen ist, soweit es die persönlichen Umstände zulassen. Gegen das Vorliegen eines Verstoßes sprechen bereits die schriftlichen Ausführungen der Vorgesetzten S. … und Z. … Darüber hinaus war für eine Bewährung des Klägers nach den o.g. Ausführungen wegen fehlender Wahrnehmung der Geschäfte eines höherwertigen Dienstpostens kein Raum, so dass Ziffer 2.3.1 BefRPolVS bereits keine Anwendung findet. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass sich diese etwaigen formellen Begründungsmängel auf das sachliche Ergebnis der Eignungsfeststellung ausgewirkt haben. Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass im Beurteilungsrecht ein etwaiger Verstoß gegen Nr. 2.4 Satz 4 VV-BeamtR, wonach die Vorgesetzten verpflichtet sind, die Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich auch zwischen den Beurteilungen auf Mängel in ihren Leistungen hinzuweisen und ihnen dadurch Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel zu geben, nicht zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung führt. Denn mit dieser Verwaltungsvorschrift wird eine obligatorische Verpflichtung der Vorgesetzten nicht begründet. Darüber hinaus fordern weder spezielle Rechtsvorschriften noch allgemeine Rechtsgrundsätze einen entsprechenden Hinweis gegenüber dem Beamten (vgl. BVerwG, U.v. 11.11.1999 - 2 A 6/98 - ZBR 2000, 69, juris Rn. 18; BayVGH, B.v. 2.12.2015 - 3 CE 15.2122 - juris Rn. 30).

30
Zudem bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Vorgesetzten im Rahmen ihrer Einschätzungen der Aufgabenwahrnehmung des Klägers von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen wären. Soweit der Kläger die aufgezeigten Vorfälle abweichend bewertet, setzt er seine Selbsteinschätzung an die Stelle der Wahrnehmung der zuständigen Vorgesetzten. Wenn der Kläger darüber hinausgehend darauf verweist, dass eine positive Entscheidung über seine Bewährung bereits getroffen worden sei und man diese lediglich nicht in den Akten dokumentiert habe, bestehen dafür keine belastbaren Anhaltspunkte. Zwar hat der Beklagte den örtlichen Personalrat mit Schreiben vom 02.05.2017 zu einer angedachten Beförderung des Klägers zur Mitbestimmung gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) angehört und insoweit mitgeteilt, dass beim Kläger alle nach den Beförderungsrichtlinien des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr und den allgemeinen beamten- und laufbahnrechtlichen Bestimmungen erforderlichen Voraussetzungen vorlägen. Allerdings erfüllt diese Personalratsbeteiligung gegenüber dem Kläger nicht die Anforderungen einer Zusicherung einer späteren Beförderung i.S.d. Art. 38 BayVwVfG, da es bereits an einer Bekanntgabe gegenüber dem Kläger fehlt. Die Personalratsbeteiligung wurde unter Würdigung ihres objektiven Erklärungswertes gerade nicht mit Bindungswillen gegenüber dem Kläger abgegeben (vgl. dazu Tiedemann in: BeckOK, VwVfG, Baden/Ronellenfitsch, 55. Edition, Stand: 01.04.2022, § 38 Rn. 4).

31
Schließlich liegen keine objektiven Anhaltspunkte für eine Voreingenommenheit der Vorgesetzten vor. Im Recht der dienstlichen Beurteilung ist anerkannt, dass eine tatsächliche Voreingenommenheit vorliegt, wenn der Beurteiler - wegen mangelnder Objektivität und Unvoreingenommenheit gegenüber dem zu beurteilendem Beamten - nicht willens oder nicht in der Lage ist, den Beamten sachlich und gerecht zu beurteilen (vgl. BVerwG, B.v. 7.11.2017 - 2 B 19.17 - juris, Rn. 12; U.v. 23.4.1998 - 2 C 16.97 - BVerwGE 106, 318 [320f.]; BVerfG, B.v. 6.4.2002 - 2 BvR 2357/00 - NVwZ-RR 2002, 802 Rn. 32). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen grundsätzlich durch Vorgesetzte und/oder Dienstvorgesetzte des Beamten erstellt werden und die ständige dienstliche Zusammenarbeit und die Führungsaufgaben eines Vorgesetzten naturgemäß auch die Möglichkeit von Konflikten mit sich bringen. Dementsprechend können grundsätzlich weder eine kritische Einschätzung der Arbeitsweise und des sonstigen dienstlichen Verhaltens des beurteilten Beamten durch den beurteilenden Vorgesetzten noch das Bestehen dienstlich veranlasster Spannungen bereits Anlass geben, eine Voreingenommenheit des Vorgesetzten anzunehmen. Dadurch und durch im Einzelfall emotional gefärbte Reaktionen wird grundsätzlich nicht die Erwartung in Frage gestellt, der Vorgesetzte wolle und könne seine Pflichten einschließlich derjenigen zur sachlichen und gerechten dienstlichen Beurteilung erfüllen (vgl. BVerwG, B.v. 7.11.2017 - 2 B 19.17 - juris Rn. 13; U.v. 23.4.1998 - 2 C 16.97 - BVerwGE 106, 218/321f.).
Entsprechendes muss auch für die hier in Rede stehende Einschätzung der Vorgesetzten über die Aufgabenwahrnehmung auf dem Dienstposten Sachbearbeiter 3. QE Einkauf gelten. Zwar macht der Kläger geltend, dass sich RDin Z. … Dritten gegenüber dahingehend geäußert habe, dass sie „kein …-Freund“ sei und seine negative Bewährung festgestellt werden müsse. Allerdings sind den Akten keine in diese Richtung weisenden Anhaltspunkte zu entnehmen. Im Gegenteil führt RDin Z. … im Rahmen ihrer Stellungnahme vom 18.07.2017 aus, dass sie dem Teamleiter, Herrn F. …, gegenüber geäußert habe, dass er sich um den Kläger kümmern und im Rahmen der Bewährungszeit ein Auge auf ihn haben solle. Die gleiche Äußerung habe sie allerdings auch hinsichtlich einer weiteren neuen Beamtin in der Besoldungsgruppe A12 getätigt. Hintergrund der Äußerung seien somit keine Vorurteile gewesen, zumal sie bisher keinerlei dienstliche Berührungspunkte mit dem Kläger gehabt habe. Vielmehr habe sie damit dem Sinn und Zweck der Bewährungszeit Genüge tun wollen. Auch aus dem klägerischen Vortrag, dass RR S. … von ihm enttäuscht gewesen sei, nachdem sich der Kläger im Rahmen eines Streitgesprächs mit RR F. … nicht auf seine Seite gestellt habe, folgt keine Voreingenommenheit des Sachgebietsleiters. Letzterer äußerte sich zu dem Vorfall zudem dahingehend, dass es sich nicht um ein Streitgespräch gehandelt und er sich auch keine Unterstützung von Seiten des Klägers erwartet habe. Vielmehr habe die angedachte Besprechung infolge der mangelnden Vorbereitung des RR F. … sowie des Klägers abgebrochen werden müssen (vgl. Stellungnahme RR S. … vom 14.07.2017). Zudem kann nicht davon ausgegangen werden, dass RR S. …, RDin Z. … sowie RRin T. … bewusst lediglich Informationen zum Nachteil des Klägers zusammengetragen und auf eine Konsultation von RR F. …, der die Arbeit des Klägers geschätzt haben solle, vorsätzlich verzichtet hätten. Dagegen spricht bereits, dass sich RDin Z. … anlässlich ihrer Stellungnahme vom 18.08.2017 dezidiert mit dem Umstand auseinandergesetzt hat, dass RR F. … den Kläger als einziger offensichtlich anders wahrgenommen habe. Sie verweist weiter darauf, dass RR F. … erst seit kurzem in diesem Bereich als neuer Teamleiter eingesetzt worden sei und er zuvor in einem anderen Gebiet gearbeitet habe, während die übrigen Mitarbeiter auf eine jahrelange Erfahrung hätten zurückblicken können.

32
Nach alledem lag infolge der unzureichenden Aufgabenerfüllung auf dem in Rede stehenden Dienstposten ein sachlicher Grund für die spätere Umsetzung des Klägers vor.

33
3. Schließlich hat der Kläger gegenüber dem Beklagten keinen Anspruch auf Schadensersatz.

34
Als Rechtsgrundlage für das vom Kläger geltend gemachte Begehren kommt allein der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch in Frage. Dieser findet seinen Rechtsgrund im Beamtenverhältnis und begründet einen unmittelbar gegen den Dienstherrn gerichteten Ersatzanspruch für Schäden, die aus einer Verletzung der aus dem Beamtenverhältnis folgenden Pflichten entstehen (BVerwG, U.v. 19.3.2015 - 2 C 12.14 - juris Rn. 9; BayVGH, B.v. 7.6.2019 - 6 ZB 18.2341 - juris Rn. 8). Ein Beamter kann danach von seinem Dienstherrn Ersatz des ihm durch eine Nichtbeförderung entstandenen Schadens verlangen, wenn der

Dienstherr bei der Vergabe eines Beförderungsamtes den aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Anspruch des Beamten auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl schuldhaft verletzt hat, dem Beamten das Amt ohne diesen Rechtsverstoß voraussichtlich übertragen worden wäre und dieser es nicht schuldhaft unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden (ständige Rechtsprechung, BVerwG, U.v. 15.6.2018 - 2 C 19.17 - juris Rn. 11; U.v. 19.3.2015 - 2 C 12.14 - juris Rn. 12; U.v. 26.1.2012 - 2 A 7.09 - juris Rn. 15; BayVGH, B.v. 6.8.2019 - 6 ZB 19.584 - juris Rn. 9; B.v. 7.6.2019 - 6 ZB 18.2341 - juris Rn. 8; BayVGH, .v. 13.12.2021 - 6 ZB 21.1345 - juris Rn. 7).

35
Vorliegend fehlt es jedenfalls an einer schuldhaften Pflichtverletzung des Beklagten. Die Klägerseite hat bereits nicht geltend gemacht, dass der Beklagte im Rahmen der ursprünglichen Vergabe des streitbefangenen Dienstpostens den Anspruch des Klägers aus Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) verletzt habe, zumal der Kläger insoweit ausgewählt wurde. Darüber hinaus kommt dem Kläger kein Anspruch auf Beförderung zu. Aus der Übertragung des gegenständlichen Dienstpostens mit der Maximalbewertung A12 kann der Kläger nichts für die rechtlich und tatsächlich davon zu trennende Frage der Beförderungsentscheidung herleiten, insbesondere ergibt sich kein Automatismus dahingehend, dass der erfolgreich auf einem höherwertigen Dienstposten (was hier schon nicht der Fall ist) ausgewählte Bewerber damit auch, noch dazu zeitgleich einen Anspruch erwirbt, befördert zu werden (vgl. VG Würzburg, U.v. 9.3.2021 - W 1 K 20.1986 - juris Rn. 26). Vielmehr ergibt sich die strikte Beachtung des Leistungsgrundsatzes für Beförderungsentscheidungen, d. h. der Verleihung eines anderen (Status-)Amtes durch Ernennung (vgl. § 9 BeamtStG).

36
Nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. etwa: BVerwG, U.v. 17.11.2016 - 2 C 27/15 - juris m.w.N; U.v. 26.6.1986 - 2 C 41/84 - juris; B.v. 23.10.2008 - 2 B 114/07 - juris; BayVGH, B.v. 25.1.2019 - 6 ZB 18.2068 - juris) hat ein Beamter grundsätzlich keinen Anspruch auf Beförderung (vgl. BVerfG, B.v. 22.5.1975 - 2 BvR 13/73 - BVerfGE 39, 3347354, U.v. 24.9.2003 - 2 BvR 1436/02 - BVerfGE 108, 282/295, B.v. 21.4.2015 - 2 BvR 1322/12 u.a. - BVerfGE 139, 19 Rn. 75). Hat sich der Dienstherr zur Besetzung einer freien Planstelle entschlossen, vermittelt Art. 33 Abs. 2 GG dem Bewerber lediglich ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht folgt nichts anderes (BVerwG, U.v. 19.11.2015 - 2 A 6.13 - BVerwGE 153, 246 Rn. 26). Eine Ausnahme kommt nur in Betracht, wenn eine freie und besetzbare Beförderungsstelle vorhanden ist, die der Dienstherr im Zeitpunkt der Entscheidung über den Beförderungsantrag auch tatsächlich besetzen will und der Bewerber - im Sinne einer Ermessensreduzierung auf Null - der am besten geeignete Kandidat ist (vgl. BVerfG, B.v. 13.1.2010 - 2 BvR 811/09 - BayVBl 2010, 303 Rn. 8, hierzu auch B.v. 20.9.2016 - 2 BvR 2453/15 - NJW 2016, 3425 Rn. 28; BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16.09 - BVerwGE 138, 102 Rn. 22, U.v. 25.7.2013 - 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244 Rn. 9 und v. 11.12.2014 - 2 C 51.13 - BVerwGE 151, 114 Rn. 15).

37
Ob, in welcher Gestalt und zu welchem Zeitpunkt eine Stelle besetzt werden soll, entscheidet der Dienstherr in Ausübung seiner Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Die Schaffung und Besetzung von Planstellen dient grundsätzlich allein dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Sie erfolgt nicht in Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten (vgl. BVerwG, U.v. 22.7.1999 - 2 C 14.98 - Buchholz 237.2 § 12 BlnLBG Nr. 3 S. 5). Subjektive Rechte etwaiger Bewerber auf den Erlass einer solchen Entscheidung bestehen grundsätzlich nicht, sondern setzen sie voraus. Dies gilt auch für die vorgelagerte Frage, wann eine hierauf bezogene Auswahlentscheidung getroffen wird. Aus der Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerten Organisationsgewalt des Dienstherrn folgt, dass es ihm im Grundsatz obliegt, nicht nur darüber zu entscheiden, ob und wann er welche Statusämter vorhält, sondern - im Rahmen einer angemessenen Ausgestaltung des Auswahlverfahrens - auch, wann er diese endgültig besetzen will (BVerwG, U.v. 13.12.2012 - 2 C 11.11 - BVerwGE 145, 237 Rn. 20 und U.v. 29.11.2012 - 2 C 6.11 - BVerwGE 145, 185 Rn. 29). Die organisatorische Entscheidungshoheit des Dienstherrn über die zeitliche Dimension der Stellenbesetzung wird somit - abgesehen von Missbrauchsfällen - nicht durch subjektive Rechtspositionen des Beamten eingeschränkt. Es gibt keinen Anspruch auf die vom Kläger erstrebte zügige Durchführung des Beförderungsverfahrens oder auf eine Entscheidung über die Beförderung zu einem bestimmten Zeitpunkt. Dies beruht darauf, dass bereits kein Anspruch auf Bereitstellung einer Stelle besteht. Die Ausgestaltung

des Auswahlverfahrens muss aber dem grundgesetzlich verbürgten Bewerbungsverfahrensanspruch Rechnung tragen und darf dessen Inanspruchnahme nicht vereiteln oder unangemessen erschweren (vgl. BVerfG, B.v. 8.10.2007 - 2 BvR 1846/07 u.a. - BVerfGK 12, 284 <288>; BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3.13 - BVerwGE 151, 14 Rn. 18). Der Dienstherr darf seine Organisationsgewalt nicht gezielt und manipulativ einsetzen, um eine Beförderungsentscheidung zu Gunsten oder zu Lasten einzelner Beamter zu steuern (vgl. auch BGH, U.v. 7.7.1983 - III ZR 182/82 - ZBR 1983, 336 = juris Rn. 28).

38
Dass der Beklagte vorliegend eine Beförderung des Klägers gezielt verhindert hätte, kann nach den obigen Ausführungen zur Art und Weise der Dienstgeschäfteverrichtung des Klägers auf dem gegenständlichen Dienstposten nicht angenommen werden. Vielmehr hat die Beklagte eine Beförderung des Klägers nach A12 unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 9 BeamtStG unterlassen, wonach Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen sind.

39
Im Übrigen ist bereits nicht ersichtlich, dass der Kläger den von ihm im Klagewege begehrten Schadensersatz zuvor beim Beklagten geltend gemacht hat. Grundsätzlich fehlt ein Rechtsschutzinteresse auch bei der Erhebung einer Leistungsklage, wenn nicht zuvor ein entsprechender Antrag bei der Behörde selbst gestellt wurde. Diese anhand der Aktenlage nicht abschließend zu beantwortende und die Zulässigkeit der Klage betreffende Frage braucht jedoch nicht abschließend geklärt zu werden, da sich der Schadensersatzantrag ausweislich der vorstehenden Ausführungen jedenfalls als unbegründet erweist.

40
II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 f. Zivilprozessordnung (ZPO). Der Einräumung einer Abwendungsbefugnis nach § 711 ZPO zugunsten des Beklagten bedurfte es angesichts der - wenn überhaupt anfallenden - dann allenfalls geringen vorläufig vollstreckbaren Aufwendungen des Beklagten nicht, zumal dieser auch die Rückzahlung garantieren kann, sofern in der Sache eine Entscheidung mit anderer Kostentragungspflicht ergehen sollte.