

**Titel:**

**Fehlender Anordnungsgrund - Konkurrenz von Ver- bzw. Umsetzungsbewerber**

**Normenkette:**

VwGO § 123

GG Art. 33 Abs. 2

**Schlagworte:**

Bestehen eines Anordnungsanspruchs bei Konkurrenz von Ver- bzw. Umsetzungsbewerber (verneint), Rückgängigmachung einer Stellenbesetzung (3. QE) im Bereich des Bayerischen, Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (bejaht), einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Dienstpostenkonkurrenz, Versetzungsbewerber, Umsetzungsbewerber, Bestenauslese

**Fundstelle:**

BeckRS 2019, 26848

**Tenor**

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

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

**Gründe**

I.

1

Der Antragsteller begehrt das Unterbleiben einer Stellenbesetzung.

2

Der Antragsgegner schrieb zunächst am ... 2018 zwei Stellen für Sachbearbeiter in der 3. Qualifikationsebene (bis Besoldungsgruppe A 11) in dem Referat ... „Qualitätssicherung im Krankenhausbereich“ am Dienort ... zum nächst möglichen Zeitpunkt aus.

3

Als Bewerbungsvoraussetzung wurden in der Ausschreibung unter der Überschrift „Ihr Profil“ genannt:

- „Erfolgreich abgeschlossenes Studium als Diplomverwaltungswirt/in (FH) der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen oder vergleichbare Qualifikation
- Grundkenntnisse in statistischen Verfahren und im Sozialrecht
- sehr gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- hohe Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit und die Fähigkeit zur Selbstorganisation
- sicheres Auftreten, Offenheit und Einfühlungsvermögen
- gute Kenntnisse in MS-Office (Word, Excel, Access und PowerPoint)“ Des Weiteren enthielt die Ausschreibung unter der Überschrift „wir bieten“ u.a. folgende Angaben:

„eine Zulage für die Tätigkeit an einer Obersten Landesbehörde. Die Einstellung/Übernahme ist bis zur Besoldungsgruppe A 11 möglich. Entwicklungsmöglichkeiten sind vorhanden.“

4

Auf die Ausschreibung gingen zehn Bewerbungen ein, darunter die des Antragstellers.

5

Der am ... .. geborene Antragsteller steht als Regierungsoberinspektor (Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt (FH); Besoldungsgruppe A 10; Ernennung zum ... 2014) im Dienste des Antragsgegners. Er ist seit dem ... 2016 bei dem Landratsamt ... im Bereich der ... tätig.

**6**

Der Antragsteller wurde letztmals am ... 2018 als Regierungsoberinspektor (Besoldungsgruppe A 10) für den Beurteilungszeitraum vom ... 2016 bis ... 2017 periodisch dienstlich beurteilt. In dieser Beurteilung erhielt er das Gesamturteil „9 Punkte“.

**7**

Diese dienstliche Beurteilung wurde dem Antragsteller am ... 2018 gegen Unterschrift eröffnet.

**8**

Die ausgeschriebenen Stellen sollten zunächst mit dem Antragsteller sowie einem weiteren Bewerber besetzt werden (Bl. ... der Behördenakte).

**9**

Gemäß einem Auszug aus der Personalakte des Antragstellers war dieser im Kalenderjahr 2016 an zehn Arbeitstagen, im Kalenderjahr 2017 an 30 Arbeitstagen sowie im Kalenderjahr 2018 an 38 Arbeitstagen dienstunfähig erkrankt.

**10**

Die Fehlzeiten erklärte der Antragsteller in einem auf den 19. Juni 2018 datierten Schreiben damit, dass er Anfang 2018 eine schwere Bronchitis gehabt habe, im Sommer 2017 an beiden Füßen sowie am Oberschenkel operiert worden sei sowie im Frühjahr 2017 einen Hexenschuss erlitten habe. Daneben sei er wiederholt tageweise nicht dienstfähig gewesen, wobei es sich um wiederkehrende Beschwerden handle, die man erst kürzlich diagnostiziert habe. Nach Auskunft seines behandelnden Neurologen handle es sich um eine neuro-psychologische Störung des vegetativen Nervensystems. Auslöser hierfür sei mit höchster Wahrscheinlichkeit primär die psychologische Belastung durch seine berufliche Situation gewesen. Die Beschäftigung mit den Fällen im ...amt hätten den Antragsteller in einem ihm selbst vorher nicht vorstellbar gewesenen Ausmaß belastet. Der Antragsteller strebe die Versetzung auch aus dem Grunde an, seine berufliche Situation grundlegend zu ändern. Er sehe sich den Anforderungen gewachsen.

**11**

Mit E-Mail vom 14. November 2018 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass er nicht bei dem Antragsgegner übernommen werde. In einem Ministerium komme es regelmäßig zu einem erheblichen Arbeitsanfall mit hohem Zeitdruck und Stress. Aktuell stelle zudem die mehrmonatige Einarbeitungsphase in ... für neue Kollegen aus dem Raum ... eine zusätzliche Belastung dar.

**12**

Da auch bezüglich des weiteren Bewerbers krankheitsbedingte Fehlzeiten vorlägen (2016: ... Tage, 2017: ... Tage, 2018: ... Tage), seien die Stellen mangels geeigneter weiterer Bewerber erneut ausgeschrieben worden. In der Behördenakte befindet sich ein Ausdruck der Stellenbörse „INTERAMT“, der auf den 12. Oktober 2018 datiert ist (Bl. 49 der Behördenakte). Die Stellenausschreibung war inhaltsgleich zu der Stellenausschreibung vom 18. Juni 2018, wobei die Bewerbungsfrist am 2. November 2018 endete.

**13**

Auf die erneute Stellenausschreibung haben sich insgesamt 16 Personen beworben. Nach Aktenlage haben sich weder der Antragsteller noch die Beigeladene auf die erneute Ausschreibung hin beworben.

**14**

Eine der ausgeschriebenen Stellen wurde zum ... 2019 an die Tarifbeschäftigte ... .. vergeben, die sich auf die erneute Ausschreibung hin beworben hat. Die weitere Stelle soll mit der Beigeladenen besetzt werden, deren Bewerbung auf eine Stelle in einem anderen Referat des Antragsgegners mit deren Einverständnis in das Verfahren mit einbezogen wurde (Bl. 53 der Behördenakte).

**15**

Die am ... .. geborene Beigeladene steht als Steueroberinspektorin (Abschluss als Diplom-Finanzwirtin (FH); Besoldungsgruppe A 10) im Dienste des Antragsgegners. Sie ist seit dem ... 2017 im Wege der Abordnung bei dem Bayerischen Landesamt für Steuern, Dienststelle ..., im Bereich E-Bilanz tätig. Die Beigeladene wurde zuletzt am ... 2018 als Steueroberinspektorin (Besoldungsgruppe A 10) für den

Beurteilungszeitraum vom ... 2016 bis ... 2018 periodisch dienstlich beurteilt. In dieser Beurteilung erhielt sie das Gesamturteil „11 Punkte“.

#### **16**

Mit Schreiben vom 10. Dezember 2018 ließ der Antragsteller durch seine anwaltlichen Bevollmächtigten Widerspruch erheben. Der Antragsgegner teilte mit Schreiben vom 19. Dezember 2018 mit, dass die Stelle aufgrund des laufenden Widerspruchsverfahrens zunächst nicht anderweitig besetzt würde.

#### **17**

Mit E-Mail vom 28. Januar 2019 teilte die anwaltliche Bevollmächtigte des Antragstellers mit, dass man sich nach Abschluss der Bewerbungsgespräche für ihn entschieden habe und beabsichtige, ihn von der Regierung von Mittelfranken zu versetzen. Das Angebot des Antragstellers, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, habe man bis dato leider nicht aufgegriffen. Ohne eine solche Untersuchung bestünde keine valide Grundlage. Es handle sich um singuläre Erkrankungen. Die weiteren Beeinträchtigungen hingen mit der derzeitigen Tätigkeit des Antragstellers zusammen, da ihm die Fälle mit den Kindern im ...amt teilweise zu nahe gingen. Dies mache sich teilweise körperlich als Erkrankung bemerkbar. Aus genau diesem Grund habe sich der Antragsteller entschlossen, sich beruflich zu verändern und dies in den Bewerbungsgesprächen offen angesprochen. Eine Versetzung sei auch unter dem Aspekt der Fürsorge des Arbeitgebers naheliegend.

#### **18**

Mit Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2019 wurde der Widerspruch zurückgewiesen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass dem Antragsteller die erforderliche Eignung für eine Verwendung auf die ausgeschriebene Stelle fehle. An einem Ministerium käme es regelmäßig zu einem erheblichen Arbeitsanfall. Zumeist müssten Aufgaben unter hohem Zeitdruck erledigt werden. Auch die mehrmonatige Einarbeitung in ... stelle eine zusätzliche physische und psychische Belastung dar. Aus gesundheitlichen Gründen werde der Antragsteller diesen Anforderungen voraussichtlich nicht gerecht, wobei diese Prognose auf die Krankheitstage des Antragstellers gestützt worden sei. Eine Aussicht auf Besserung sei nicht erkennbar.

#### **19**

Der Widerspruchsbescheid ist der anwaltlichen Bevollmächtigten des Antragstellers am 1. März 2019 mittels Empfangsbekanntnis zugestellt worden.

#### **20**

Der Antragsteller ließ hiergegen mit Schreiben vom 28. März 2019, bei Gericht am 29. März 2019 eingegangen, Klage erheben (AN 1 K 19.00694), über die noch nicht entschieden ist.

#### **21**

Mit Schreiben vom 2. April 2019 teilte der Antragsgegner der anwaltlichen Bevollmächtigten des Antragstellers mit, dass mit der Besetzung der Stelle nicht bis zum Ausgang des Klageverfahrens gewartet werden könne.

#### **22**

Daraufhin ließ der Antragsteller mit Schreiben vom 18. April 2019, am selben Tag bei Gericht eingegangen, Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung stellen und beantragte,

Dem Antragsgegner zu untersagen, die Stelle im Referat ... Qualitätssicherung im Krankenhausbereich der 3. Qualifikationsebene mit einem Mitbewerber/einer Mitbewerberin des Antragstellers zu besetzen, solange über dessen Bewerbung noch nicht bestandskräftig entschieden ist.

#### **23**

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass aufgrund des Schreibens vom 2. April 2019 im Rahmen einer einstweiligen Anordnung die Stellenbesetzung bis zu einem rechtskräftigen Abschluss des Klageverfahrens untersagt werden müsse. Würde die Stelle mit einem anderen Bewerber besetzt, könne dies nicht rückgängig gemacht werden. Der Antragsteller begehre gemäß der ursprünglichen Zusage nach dem Vorstellungsgespräch am ... 2018, die ausgeschriebene Stelle zu erhalten.

#### **24**

Der Antragsteller habe einen Anspruch nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 94 Abs. 2 BV, § 9 BeamtStG und Art. 16 Abs. 1 LfB, da in seiner Person Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorliegen würden. Er sei

gesundheitlich in der Lage, den Arbeitsanfall unter Zeitdruck und Stress zu bewältigen oder der Belastung der Einarbeitungszeit standzuhalten. Diese Selbsteinschätzung hätte leicht mit einer amtsärztlichen Untersuchung überprüft werden können. Die Leistungsfähigkeit des Antragstellers sei in seiner letzten Beurteilung mit neun Punkten bewertet worden, was dem Antragsgegner durch Einsicht in die Personalakte bekannt gewesen sei. Diese Beurteilung habe keinen Eingang in die Prognose bzw. Einschätzung der Eignung gefunden. Die Erstellung einer Prognose aus einer bloßen unreflektierten Addition von Fehlzeiten sei willkürlich und nicht sachgerecht begründet. Der Antragsteller habe einen Anspruch darauf, seine Eignung im Bewerbungsverfahren bei geäußerten Zweifeln unter Beweis zu stellen. Dieser Beweis sei ihm nicht zugebilligt worden.

## **25**

Dem Schreiben war eine eidesstattliche Versicherung des Antragstellers vom 17. April 2019 beigelegt. Demnach habe er sich in psychotherapeutische Behandlung begeben und sich seither einen anderen Umgang mit den Belastungsreaktionen erarbeiten können, weshalb seither keine hierauf beruhenden Fehlzeiten mehr aufgetreten seien.

## **26**

Mit Schreiben vom 23. April 2019 erklärte der Antragsgegner, dass bis zu einer Entscheidung des Gerichts in dem Verfahren AN 1 E 19.00827 die Stelle im Referat ... nicht besetzt werde.

## **27**

Daraufhin erklärte der Antragsteller mit Schreiben vom 30. April 2019, die Hauptsache für erledigt.

## **28**

Auf gerichtlichen Hinweis stellte die anwaltliche Bevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 9. Mai 2019 klar, dass das Verfahren über die einstweilige Anordnung fortgeführt werden solle, da man die Erklärung des Antragsgegners missverstanden habe. Dem Schreiben war ein ärztliches Attest vom 2. April 2019 von Herrn Dr. med. ..., Internist und Hausarzt, beigelegt, gemäß dem bestätigt wurde, dass bei dem Antragsteller die psychovegetativ-psychosomatische Störung im Oktober und November 2018 nur vorübergehend behandlungsbedürftig gewesen sei. Aktuell sei der Patient völlig beschwerdefrei und somit aus medizinischer Sicht für die geplante Arbeitsstelle voll einsetzbar.

## **29**

Mit Schreiben vom 8. Mai 2019 trat der Antragsgegner dem entgegen und beantragte,

Der Antrag wird abgelehnt.

## **30**

Im Wesentlichen wurde zur Begründung ausgeführt, dass schon kein Anordnungsgrund vorliege. Ein Anordnungsgrund zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs liege nur vor, wenn der ausgewählte Bewerber unmittelbar befördert werden solle oder es sich um einen Beförderungsdienstposten handle. Dies sei vorliegend jedoch nicht der Fall, da die Ausschreibung sich allein auf Versetzungs- und/oder Umsetzungsbewerber („reine“ Dienstpostenkonkurrenz) beschränkt habe. Die Stellenausschreibung sei pauschal für Beamte der 3. Qualifikationsebene geöffnet und damit den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 zugeordnet. Die Stellenbesetzung sei nicht mit der Verleihung eines statusrechtlich anderen Amtes mit besoldungsmäßigen Auswirkungen verbunden. Zudem sei die Stelle nicht für Beförderungsbewerber geöffnet worden. Überdies könnte im Falle eines Obsiegens des Antragstellers im Klageverfahren die Stellenbesetzung rückgängig gemacht werden.

## **31**

Zudem fehle es an dem Vorliegen eines Anordnungsanspruches. Die Entscheidung des Antragsgegners entspreche pflichtgemäßen Ermessen, wobei man sich ausschließlich von sachgerechten Erwägungen habe leiten lassen. Der Antragsteller erscheine aufgrund einer Prognoseentscheidung in gesundheitlicher Hinsicht nicht für eine Verwendung am Staatsministerium geeignet. Mit Verweis auf den regelmäßig erheblichen Arbeitsanfall unter Zeitdruck und die zusätzliche Belastung durch die mehrmonatige Einarbeitung in ... für den in ... wohnhaften Antragsteller, werde dieser den Anforderungen aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich nicht gerecht, jedenfalls bestünden erhebliche Zweifel. Die Einschätzung wurde auf die krankheitsbedingten Fehltagel in den letzten drei Jahren gestützt, wobei eine Aussicht auf Besserung nicht erkennbar sei. Die Überzeugung des Antragstellers, dass er die Tätigkeit im Ministerium ohne aus der Sachbearbeitung resultierender Belastungsreaktionen bewältigen könne, sei nicht

belegt worden. Da der für die Entscheidung maßgebliche Zeitpunkt die Ablehnungsentscheidung des Antragsgegners sei, würden auch die nachträglich eingereichten Bestätigungen hieran nichts ändern. Insbesondere in dem ärztlichen Attest von Diplom-Psychologen ... vom 26. März 2019 werde lediglich bestätigt, dass der Antragsteller hochmotiviert sei. Eine bereits eingetretene Besserung oder Ausheilung der neuro-psychologischen Störung des vegetativen Nervensystems oder eine abzusehende Besserung sei nicht attestiert worden. Die eidesstattliche Versicherung des Antragstellers vom 17. April 2019 gebe lediglich dessen eigene Einschätzung wieder.

### **32**

Der Antragsteller habe keinen unmittelbaren Kontakt mit Kindern und Jugendlichen und deren Schicksal gehabt. Seine psychische Betroffenheit resultiere aus der Teilnahme an Entscheidungskonferenzen. Da das Ministerium für die Themen des Gesundheits-, Pflege- und Krankenhausbereichs zuständig sei, wäre es bei dem Hinzutreten neuer, gegebenenfalls anderer psychischer und physischer Herausforderungen auf der Stelle im Referat ... zu einer erneuten psychischen Betroffenheit des Antragstellers gekommen.

### **33**

Unter Verweis auf seinen bisherigen Lebenslauf führe der Antragsteller zwar aus, dass er dienstlichen Belastungen gerecht werde und gute Leistungen erbringe, jedoch werde dies auch durch die letzte dienstliche Beurteilung nicht bestätigt, da die physische und psychische Belastbarkeit lediglich mit neun Punkten und damit den Anforderungen genügend bewertet worden sei. Eine amtsärztliche Untersuchung habe der Antragsgegner nicht veranlassen müssen, da der Bewerber die Darlegungslast trage.

### **34**

Eine Erledigung des Eilverfahrens liege nicht vor, da lediglich erklärt worden sei, dass mit der Stellenbesetzung bis zu einer Entscheidung in dem Eilverfahren abgewartet würde.

### **35**

Mit Beschluss vom 13. Mai 2019 erfolgte eine notwendige Beiladung.

### **36**

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die beigezogenen Behördenakten Bezug genommen.

II.

### **37**

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung, mit der dem Antragsgegner untersagt wird, die Stelle im Referat ... Qualitätssicherung im Krankenhausbereich der 3. Qualifikationsebene mit einem Mitbewerber/einer Mitbewerberin des Antragstellers zu besetzen, solange über dessen Bewerbung noch nicht bestandskräftig entschieden ist, ist zulässig, aber unbegründet.

### **38**

Gemäß § 123 Abs. 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Dabei hat der Antragsteller sowohl die Notwendigkeit einer vorläufigen Regelung, den Anordnungsgrund, als auch das Bestehen eines zu sichernden Rechts, den Anordnungsanspruch, glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO).

### **39**

Der Antragsteller hat schon keinen Anordnungsgrund glaubhaft machen können.

### **40**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (vgl. BayVGh, B.v. 29.9.2015 - 3 CE 15.1604 - juris Rn. 17) fehlt es bei einer Dienstpostenkonkurrenz zwischen Um- bzw. Versetzungsbewerbern an einem Anordnungsgrund, weil die Stellenbesetzung jederzeit - auch noch nach einer Beförderung des Konkurrenten - rückgängig gemacht werden kann, ohne dass dem der Grundsatz der Ämterstabilität entgegenstehen würde (BayVGh a.a.O. Rn. 18).

**41**

Vorliegend soll mit der Übertragung des ausgeschriebenen Dienstpostens weder unmittelbar eine Beförderung verbunden sein noch handelt es sich um einen Beförderungsdienstposten. Der streitbefangene Dienstposten, der der 3. Qualifikationsebene zugeordnet ist, kann jederzeit durch Versetzung oder Umsetzung der Beigeladenen wieder freigemacht werden. Die Beigeladene hat ihrerseits keinen Anspruch auf ein bestimmtes Amt im konkret-funktionellen Sinn. Ebenso kann der Antragsteller, der ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 innehat, jederzeit auf den streitgegenständlichen Dienstposten versetzt werden. Damit stellt sich die Nennung von Besoldungsgruppen in der Ausschreibung lediglich als ein Rahmen dar, innerhalb dessen dem künftigen Stelleninhaber bei der Erfüllung der allgemeinen persönlichen Voraussetzungen die ungewisse Chance einer denkbaren Beförderung eröffnet ist. Es handelt sich somit um einen Fall einer „reinen Dienstpostenkonkurrenz“, bei der sich die Stellenbesetzung auf eine Versetzungs- und/oder Umsetzungskonkurrenz beschränkt.

**42**

Die Kammer geht davon aus, dass es auch im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege als größerer Behörde grundsätzlich immer möglich ist, einen entsprechenden Dienstposten durch Umsetzung frei zu machen (so für die Bayerische Polizei: BayVG, B.v. 29.9.2015 - 3 CE 15.1604 - juris Rn. 24). Hierfür spricht im Übrigen auch, dass gemäß dem hier relevanten Einzelplan 14 des Haushaltsplanes 2019/2020 insgesamt 25,10 Stellen der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 zugewiesen wurden. Der Antragsgegner hat im Übrigen auch mit Schreiben vom 8. Mai 2019 ausdrücklich bestätigt, dass eine Umsetzung der Beigeladenen jederzeit möglich wäre.

**43**

Der Antragsgegner hat sich auch nicht „freiwillig“ den Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG für die Vergabe des Dienstpostens unterworfen (vgl. BVerwG, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3.11 - juris).

**44**

Der Grundsatz der Bestenauslese gilt dann nicht, wenn sich der Dienstherr entscheidet, eine Stelle nicht unbeschränkt auszuschreiben, sondern im Wege der Versetzung oder Umsetzung zu besetzen. Dem Dienstherrn kommt eine Organisationsfreiheit zu, wie er offene Stellen besetzen will. Dabei hat er nach pflichtgemäßem Ermessen das Recht, zwischen Umsetzung, Versetzung oder Beförderung zu wählen. Entscheidet er sich, eine offene Stelle durch vorhandene Bewerber zu besetzen, und ist damit kein beruflicher Aufstieg von Bewerbern aus niedrigeren Besoldungsgruppen und keine Statusveränderung verbunden, ist er nicht gehalten, diese Maßnahme an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG auszurichten (BVerfG, B.v. 28.11.2007 - 2 BvR 1431/17 - juris Rn. 10).

**45**

Der Inhalt einer Stellenausschreibung muss durch eine am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientierte Auslegung ermittelt werden (vgl. BVerwG, B.v. 8.7.2014 - 2 B 7/14 - juris Rn. 8). Der Wortlaut der hier in Rede stehenden Stellenausschreibung bietet keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Antragsgegner sich bei der vorliegenden Versetzung ausnahmsweise den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG unterwerfen wollte. Vielmehr ist die Ausschreibung ausdrücklich lediglich an Beamte der 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen gerichtet. Zudem wurde die Einstellung bzw. Übernahme nur bis zur Besoldungsgruppe A 11 für möglich erklärt. Lediglich unverbindlich und als schlichten Hinweis zu verstehen ist der Zusatz, dass Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind.

**46**

Selbst wenn man Art. 33 Abs. 2 GG für anwendbar hielte, so könnte sich der Antragsteller hierauf nicht berufen, da die ämtergleiche Besetzung eines Dienstpostens nicht den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG unterliegt (BVerwG, U.v. 19.11.2015 - 2 A 6/13 - juris).

**47**

Da ein Anordnungsgrund zu verneinen ist, kommt es auf das Vorliegen eines Anordnungsanspruchs in diesem Verfahren nicht mehr an. Es ist daher insbesondere nicht zu klären, ob der Antragsteller die gesundheitliche Eignung für die Stelle besitzt.

**48**

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1 VwGO.

**49**

Da die Beigeladene keinen ausdrücklichen Antrag gestellt hat, entspricht es der Billigkeit, dass sie ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO).

**50**

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 2, § 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG (vgl. BayVGH, B.v. 17.10.2016 - 6 C 16.2077 - juris Rn. 2).