

Titel:

Erfolgloser Eilantrag auf Übertragung eines Dienstpostens

Normenketten:

VwGO § 123

GG Art. 33 Abs. 2

BayLlbG Art. 20

Leitsatz:

Die Organisationsfreiheit des Dienstherrn schließt grundsätzlich das Recht ein, ein Auswahlverfahren um einen freien Dienstposten aus sachlichen Gründen auf einen bestimmten Bewerberkreis zu beschränken. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (abgelehnt), Stellenbesetzung, Konkurrenz von Um-/Versetzungsbewerbern und Beförderungsbewerbern, Konstitutives Anforderungsprofil, Bewerbungsverfahrensanspruch, Auswahlentscheidung, Dienstposten, konstitutives Anforderungsmerkmal

Fundstelle:

BeckRS 2020, 19510

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 7.358,16 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt die Übertragung des streitgegenständlichen Dienstpostens sowie die Übernahme in das Beamtenverhältnis.

2

Mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Staatsministerium/StMELF) vom ... Juli 2019 schrieb der Antragsgegner unter anderem den Dienstposten „... * Sachbearbeitung im Referat (Besoldungsgruppe A13 - A14)“ aus. Dabei wurde ausgeführt, dass es sich um eine verwaltungsinterne Ausschreibung handelt, die sich nur an die zum Bewerberkreis gehörenden Beschäftigten der Forstverwaltung gleich welchen Geschlechts (m/w/d) richtet. In der Stellenausschreibung wurde auf eine als Anlage beigefügte Dienstpostenbeschreibung verwiesen, in der unter der Rubrik „Bewerberkreis“ „Beamtinnen und Beamte (m/w/d) der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Forstdienst, mit Einstieg in der 4. Qualifikationsebene oder aufgrund Aufstiegs/modularer Qualifikation der entsprechenden Befähigung bzw. mit entsprechendem Eignungsvermerk in der Beurteilung“ benannt sind. Der Bewerberkreis wurde auf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Beschäftigte erweitert, vorausgesetzt, sie erfüllen - abgesehen vom Beamtenstatus - alle sonst geforderten Voraussetzungen. Auf diese Stelle bewarben sich der Antragsteller, die Beigeladene sowie drei weitere Bewerber.

3

Der am ... April 1975 geborene Antragsteller steht als Sachbearbeiter im Bereich „...“ in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Entgeltgruppe E 11) in Diensten des Antragsgegners; er ist am Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten H. tätig. Der Antragsteller war von Juli 2007 bis Oktober 2009 als

Beamter auf Widerruf im Rahmen des Forstreferendariats bei der Bayerischen Forstverwaltung tätig und legte die Anstellungsprüfung für den höheren Forstdienst mit der Gesamtprüfungsnote 3,75 ab. Aufgrund dieses Prüfungsergebnisses kam er für die Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe nicht in Frage. Ab ... November 2009 wurde der Antragsteller in einem befristeten Arbeitsverhältnis in der Entgeltgruppe E 9 angestellt; zwischenzeitlich erfolgte die Eingruppierung in Entgeltgruppe E 11 und die Anstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Eine aktuelle dienstliche Beurteilung des Antragstellers liegt nicht vor. Für den Zeitraum *. Oktober 2015 bis ... Januar 2017 erhielt der Antragsteller in der Entgeltgruppe E 11 am *. Februar 2017 eine Anlassbeurteilung mit einem Gesamturteil von neun Punkten.

4

Die Beigeladene steht als Forsträtin (Besoldungsgruppe A 13) im Beamtenverhältnis auf Probe in Diensten des Antragsgegners; sie ist am Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Staatsministerium) tätig. Die Beigeladene ist bisher noch nicht beurteilt worden.

5

Mit Schreiben vom ... August 2019 teilte das Staatsministerium dem Hauptpersonalrat sowie dem Personalrat mit, dass beabsichtigt sei, den streitgegenständlichen Dienstposten der Beigeladenen zu übertragen. Der Antragsteller gehöre gemäß der Ausschreibung nicht zum Bewerberkreis. Bei den anderen Bewerbern stünden dienstliche Belange entgegen. Der Hauptpersonalrat stimmte der beabsichtigten Dienstpostenübertragung am *. September 2019, der Personalrat am *. Oktober 2019 zu.

6

Ebenfalls mit Schreiben vom ... August 2019 beantragte der Antragsteller beim Staatsministerium die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe. Dies lehnte das Staatsministerium mit Schreiben vom ... September 2019 ab. Der Antragsteller verfüge nicht über die erforderliche Qualifikation für die Übernahme als Forstbeamter der dritten Qualifikationsebene. Ein besonderes dienstliches Interesse für die Übernahme des Antragstellers als Forstbeamter bestehe nicht. Bei der Stellenausschreibung des streitgegenständlichen Dienstpostens sei die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht in Aussicht gestellt worden. Gegen diesen Bescheid hat der Antragsteller Widerspruch eingelegt. Der weitere Fortgang ist dem Gericht nicht bekannt.

7

Mit Schreiben vom ... Oktober 2019, dem Antragsteller zugegangen am ... Oktober 2019, teilte das Staatsministerium dem Antragsteller mit, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden können, da er als unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, vergleichbar mit einem Beamten der dritten Qualifikationsebene, nicht zum Bewerberkreis gehöre.

8

Mit Schreiben vom ... Oktober 2019 forderte der Antragsteller das Staatsministerium auf, den streitgegenständlichen Dienstposten nicht zu besetzen, da die Begründung seiner Ablehnung für ihn nicht nachvollziehbar sei.

9

Mit Schriftsatz vom 31. Oktober 2019, eingegangen bei Gericht am 4. November 2019, hat der Antragsteller im Wege einer einstweiligen Anordnung beantragt,

10

dem Antragsgegner zu untersagen, den im Schreiben vom ... Juli 2019 ausgeschriebenen Dienstposten Sachbearbeitung im Referat „... ..“ einem anderen Bewerber zu übertragen oder mit einem anderen Bewerber zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers bestandskräftig entschieden ist.

11

Der Verwaltungsrechtsweg sei eröffnet, da der Antragsteller nicht allein die Übertragung des streitgegenständlichen Dienstpostens, sondern zugleich die Übernahme in das Beamtenverhältnis begehre. Ein Anordnungsgrund bestehe, da mit der endgültigen anderweitigen Besetzung des Dienstpostens der Bewerbung des Antragstellers nicht mehr entsprochen werden könne. In der Regel könne die Stellenbesetzung nicht mehr rückgängig gemacht werden; zumindest sei jedoch ein Bewährungsvorsprung der Beigeladenen zu befürchten. Auch ein Anordnungsanspruch bestehe. Die Auswahlentscheidung sei nicht fehlerfrei getroffen worden, sodass zumindest die Möglichkeit der Kausalität des Fehlers für die Auswahlentscheidung gegeben sei. Da die Auswahlentscheidung nicht unter Beachtung des

Leistungsgrundsatzes erfolgt sei, sei der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletzt. Der Antragsteller sei unzulässigerweise bereits im Vorfeld aus dem Bewerberkreis ausgeschlossen worden. Zwar könne der Antragsgegner Einschränkungen des Bewerberkreises vornehmen, selbst wenn diese vorliegend rechtmäßig seien, würden diese den Ausschluss des Antragstellers nicht rechtfertigen können. Der Antragsteller habe durch den Abschluss des Großen Forstlichen Staatsexamens im Jahr 2009 die Qualifikation für die vierte Qualifikationsebene erworben. Die wesentlichen Auswählerwägungen seien nicht schriftlich niedergelegt worden. Die Personalvertretung sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

12

Mit Schriftsatz vom 26. November 2019 hat die Regierung von Oberbayern als Prozessvertretung für den Antragsgegner die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

13

den Antrag abzulehnen.

14

Ein Anordnungsanspruch bestehe nicht, da der Antragsteller die Voraussetzungen für die Berücksichtigung seiner Bewerbung im Auswahlverfahren (konstitutives Anforderungsprofil) nicht erfülle. Die Auswahl könne nur unter Bewerbern erfolgen, die das Anforderungsprofil erfüllen. Die Stellenausschreibung sei für Beamtinnen und Beamte der vierten Qualifikationsebene erfolgt oder für solche, die aufgrund modularer Qualifikation die entsprechende Befähigung bzw. den entsprechenden Eignungsvermerk in der dienstlichen Beurteilung erhalten hätten. Der Antragsteller sei kein Arbeitnehmer vergleichbar der vierten Qualifikationsebene. Alle bisher von ihm bekleideten Dienstposten seien solche der dritten Qualifikationsebene gewesen, auch der derzeitige Dienstposten sei für die dritte Qualifikationsebene ausgeschrieben gewesen. Daher sei der Antragsteller ein Arbeitnehmer vergleichbar der dritten Qualifikationsebene. Er habe keine entsprechende Befähigung aufgrund einer modularen Qualifikation oder eines Eignungsvermerks. Die im Jahr 2009 abgelegte Große Forstliche Staatsprüfung mache die modulare Qualifizierung nicht überflüssig. Aufgrund des erreichten Prüfungsergebnisses habe er nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden können. Die zwischenzeitliche Berufstätigkeit auf Dienstposten vergleichbar der dritten Qualifikationsebene könne ihm heute keine Besserstellung ermöglichen. Dadurch würden andere Prüfungsteilnehmer benachteiligt werden. Mangels Anordnungsanspruch bestehe auch kein Anordnungsgrund, sodass die Stelle besetzt werden könne.

15

Die ausgewählte Beamtin wurde mit Beschluss vom 21. Januar 2020 zum Verfahren beigelegt. Sie hat keinen Antrag gestellt.

16

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

17

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

18

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

19

2. Der Antragsteller hat vorliegend jedenfalls keinen Anordnungsanspruch geltend gemacht. Dessen Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung notwendig und geeignet ist, einen auf Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt der Anspruch eines Beförderungsbewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (BVerwG, U.v. 4.11.2010 - 2 C 16/09, IÖD 2011, 14; U.v. 25.2.2010 - 2 C 22/09, ZBR 2011, 37; BVerfG, B.v. 29.7.2003 - 2 BvR 311/03, BayVBl 2004, 17). Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Die Vorschrift dient zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigt aber zugleich das berechnete Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 - 2 C 28/85 - juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 - BayVBl 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 - M 5 E 12.2637 - juris).

20

Art. 33 Abs. 2 GG gibt somit die entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte für die Bewerberauswahl zur Besetzung von öffentlichen Ämtern abschließend vor. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746 und B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NVwZ 2008, 194).

21

Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs kommt allerdings nur dann in Betracht, wenn eine Konkurrenzsituation mit der Folge einer nach dem Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlentscheidung besteht. Zwischen Bewerbern, die ein bestimmtes Amt im konkret-funktionellen Sinn ohne Statusänderung im Wege der Umsetzung oder Versetzung anstreben und Beförderungsbewerbern besteht grundsätzlich keine leistungsbezogene Konkurrenz. Denn aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn folgt sein Recht, zwischen einer - am Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden - Beförderung und einer - nicht vom Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG erfassten - Umsetzung oder Versetzung zu wählen (vgl. BVerwG, U.v. 25.11.2004 - 2 C 17.03 - BVerwGE 122, 237/240 m.w.N.; BayVGh, B.v. 10.4.2013 - 6 ZB 12.1442 - juris Rn. 4). Es steht im Ermessen des Dienstherrn, ob er eine freie Stelle mit einem Beförderungsbewerber oder einem Um- bzw. Versetzungsbewerber besetzen will oder beide Arten von Bewerbern in Betracht zieht, und ob er gegebenenfalls auch Um- bzw. Versetzungsbewerber freiwillig in die Leistungsauswahl einbeziehen will (BayVGh, B.v. 13.1.2015 - 6 CE 14.2444 - juris Rn. 12).

22

Ein Konkurrenzverhältnis besteht grundsätzlich nur zwischen Bewerbern, die eine Statusverbesserung anstreben. Der Dienstherr kann allerdings durch eine Stellenausschreibung auch Versetzungsbewerber in die leistungsbezogene Auswahl einbeziehen. An eine solche Festlegung in der Stellenausschreibung ist er nachfolgend gebunden. Bei einer Konkurrenz zwischen Beförderungsbewerbern und Versetzungsbewerbern, die unterschiedlichen statusrechtlichen Ämtern angehören, sind in diesem Fall die Beurteilungen entsprechend zu gewichten (vgl. VG Ansbach, B.v. 22.8.2017 - AN 1 E 17.01122, juris Rn. 60).

23

Aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn folgt grundsätzlich ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er eine freie Stelle (wieder) besetzen will. Insbesondere steht es in seinem allein personalwirtschaftlich bestimmten Ermessen, ob er eine freie Stelle im Wege der Einstellung, Anstellung, Beförderung, Versetzung, Abordnung oder Umsetzung besetzen will (BVerfG, B.v. 28.2.2007 - 2 BvR 2494/06 - juris Rn. 6; BVerwG, U.v. 25.11.2004 - 2 C 17.03 - juris Rn. 15; BayVGh, B.v. 9.7.2012 - 3 CE 12.872 - juris Rn. 16; OVG Münster, B.v. 3.7.2001 - 1 B 670/01 - juris Rn. 7; OVG Weimar, B.v. 16.12.2008 - 2 EO 228/08 - juris Rn. 49). Dies schließt grundsätzlich das Recht ein, ein Auswahlverfahren um eine freien Dienstposten aus sachlichen Gründen auf den entsprechenden Bewerberkreis zu beschränken (OVG Münster, B.v. 3.7.2001 - 1 B 670/01 - juris Rn. 8).

24

Ein konstitutives Anforderungsprofil liegt dann vor, wenn der Dienstherr im Rahmen seiner Organisationsbefugnis von den Bewerbern zwingend zu erfüllende Merkmale aufstellt, die dazu führen, dass der Bewerber, der das konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt, nicht in einen Leistungsvergleich mit anderen Konkurrenten einbezogen wird. Ein konstitutives Anforderungsprofil ist dadurch charakterisiert, dass Anforderungsmerkmale zwingend vorgegeben und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, als tatsächlich gegeben letztlich eindeutig und unzweifelhaft festzustellen sind (VG München, B.v. 28.1.2014 - M 5 E 13.5500 - juris Rn. 20).

25

Die Einhaltung der der Organisationsgewalt des Dienstherrn gezogenen Schranken unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Fehler im Anforderungsprofil führen dabei grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswählerwägungen dann auch auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (BayVGH, B.v. 10.9.2013 - 3 CE 13.1592 - juris Rn. 32).

26

3. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die vorliegend erfolgte Auswahlentscheidung rechtlich nicht zu beanstanden. Sie ist weder ermessensfehlerhaft noch willkürlich erfolgt. Der Antragsteller ist nicht in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt. Des Weiteren hält es sich im rechtlichen Rahmen, den Antragsteller bei der Stellenbesetzung nicht zu berücksichtigen, da er ein zwingend für den Dienstposten vorausgesetztes Anforderungsprofil (konstitutives Anforderungsprofil) nicht erfüllt.

27

a) Da der ausgeschriebene Dienstposten kein Einstellungsdienstposten ist, kommt es auf die tatsächliche Beschäftigung des Antragstellers beim Antragsgegner an.

28

Der Antragsgegner hat vorliegend sein Organisationsermessen fehlerfrei dahin ausgeübt, nur eine auf Beschäftigte der staatlichen Forstverwaltung beschränkte Ausschreibung und damit einhergehende Auswahl zuzulassen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Stellenausschreibung vom ... Juli 2019, die als verwaltungsinterne Stellenausschreibung bezeichnet wird und auf die dort ausdrücklich genannten Mitarbeiter der Forstverwaltung sowie der Bayerischen Staatsforsten beschränkt worden ist.

29

Der Antragsgegner hat hiermit auch erkennbar keine Merkmale des Anforderungsprofils erfasst, sondern in der Art und Weise der Bekanntmachung seine organisatorische Grundentscheidung zum Ausdruck gebracht, die Auswahl auf den genannten Bewerberkreis zu beschränken. Die Beschränkung wird nicht als Leistungskriterium benannt, sondern ist ein vorgegebenes strukturelles Abgrenzungsmerkmal (vgl. BayVGH, B.v. 11.11.2008 - 3 CE 08.2643 - juris Rn. 30; zum Ganzen: BayVGH, B.v. 16.5.2013 - 3 CE 13.307 - juris Rn 32 ff.).

30

Der Antragsteller ist Arbeitnehmer vergleichbar mit einem Beamten der dritten Qualifikationsebene. Er hat im Jahr 2009 die Anstellungsprüfung für den höheren Forstdienst abgelegt, sodass er theoretisch die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung eines Amtes der vierten Qualifikationsebene erfüllt. Aufgrund seines erreichten Prüfungsergebnisses kam er für eine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe in der vierten Qualifikationsebene jedoch nicht in Betracht.

31

Mit der Bewerbung auf den streitgegenständlichen Dienstposten begehrt der Antragsteller nun die Einstellung in der vierten Qualifikationsebene im Beamtenverhältnis auf Probe und damit die Begründung eines Dienstverhältnisses. Auf die laufbahnrechtliche Qualifikation des Antragstellers für ein Amt der vierten Qualifikationsebene kommt es jedoch vorliegend nicht an. Denn der streitgegenständliche Dienstposten ist nicht als Einstellungsstelle für Berufsanfänger, die noch keinen Dienstposten innehaben, ausgeschrieben. Vielmehr richtet sich die rein verwaltungsinterne Stellenausschreibung nur an bereits bei dem Antragsgegner in der vierten Qualifikationsebene Beschäftigte oder an solche der dritten Qualifikationsebene, die aufgrund Aufstiegs/modularer Qualifikation die entsprechende Befähigung bzw.

einen entsprechenden Eignungsvermerk in der Beurteilung haben. Das folgt aus der ausdrücklichen Formulierung der Stellenausschreibung (vgl. BayVGh, B.v. 10.8.2012 - 3 CE 12.1392 - juris Rn. 26). Es ist gerade nicht angegeben, dass die Stelle auch an Berufsanfänger in der vierten Qualifikationsebene vergeben werden kann. Der Antragsteller, der bislang noch kein Amt als Beamter der vierten Qualifikationsebene beim Antragsgegner innehat, könnte aufgrund seiner Laufbahnbefähigung nur in das Beamtenverhältnis auf Probe (als „Berufsanfänger“) eingestellt werden. Die streitgegenständliche Stellenausschreibung richtet sich jedoch nicht an Einsteiger in der vierten Qualifikationsebene.

32

Es ist nichts dafür ersichtlich, dass der Antragsgegner die Beschreibung des Bewerberkreises nicht aus sachlichen Gründen vorgenommen hätte. Vielmehr ist in der Erläuterung des Dienstpostens „...“ *⁴ ausgeführt, dass umfangreiche Erfahrungen und fundierte Kenntnisse für den Dienstposten erforderlich sind (fachliche Anforderungen/Kompetenzen). Daraus ergibt sich, dass sich die Stelle nicht für Einsteiger in die vierte Qualifikationsebene eignet. Daher ist allein die tatsächliche Beschäftigung des Antragstellers in der dritten Qualifikationsebene für die weitere Prüfung maßgeblich.

33

Die anderen vier Bewerber sind Umsetzungs- bzw. Versetzungsbewerber, da sie bereits ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 innehaben.

34

Der Antragsgegner hat in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass er es sich vorbehalte, Beschäftigte, die sich auf einen höherwertigen Dienstposten bewerben, und solche, die einen entsprechend bewerteten Dienstposten bereits innehaben, nicht in unmittelbarer Konkurrenz zu werten. Auch das unterstreicht, dass es sich bei dem streitgegenständlichen Dienstposten nicht um eine Stelle für Berufsanfänger handelt.

35

b) Die getroffene Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen genügt den Anforderungen an die Ausübung eines pflichtgemäßen, aber sehr weit gespannten Ermessens und ist nicht willkürlich.

36

Aus den Akten ist erkennbar, dass der Dienstherr sich bei der Entscheidung von sachgerechten, im Interesse einer funktionsfähigen Verwaltung liegenden Erwägungen hat leiten lassen, ohne seine wahren Intentionen durch vorgeschobene Gründe zu verdecken oder die Belange der Bewerber ungebührlich zu vernachlässigen. Es hält sich im rechtlich zulässigen Rahmen, eine entsprechend qualifizierte Beamtin auf den Posten zu versetzen, die bereits vielfältige, dienstliche Erfahrungen in den Bereichen gesammelt hat, die zu den Aufgabengebieten des streitgegenständlichen Dienstpostens gehören.

37

Auch die Entscheidung, den Antragsteller nicht in die Auswahlentscheidung einzubeziehen, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Denn der Antragsteller erfüllt das konstitutive Anforderungsprofil nicht. Der Dienstherr hat in der Stellenausschreibung vom ... Juli 2019 den Bewerberkreis auf „Beamtinnen und Beamte (m/w/d) der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Forstdienst, mit Einstieg in der 4. Qualifikationsebene oder aufgrund Aufstiegs/modularer Qualifikation der entsprechenden Befähigung bzw. mit entsprechendem Eignungsvermerk in der Beurteilung“ sowie auf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Beschäftigte, sofern sie - abgesehen vom Beamtenstatus - alle sonstigen Voraussetzungen erfüllen, beschränkt und diese Voraussetzungen als zwingend zu erfüllen (konstitutives Anforderungsprofil) dargestellt. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist auch in die Besetzungsentscheidung eingeflossen, wie aus dem Besetzungsvermerk hervorgeht.

38

Die vorliegende Beschränkung des Bewerberkreises ist rechtlich nicht zu beanstanden. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Anforderungen an die Fachkenntnisse des Stelleninhabers einer Qualifikation für die vierte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Forstdienst, sachwidrig sein könnten.

39

Der Antragsteller als Angestellter, vergleichbar mit einem Beamten der dritten Qualifikationsebene, gehört nicht zu dem angesprochenen Bewerberkreis. Denn der Antragsteller kann die für einen Bewerber aus der

dritten Qualifikationsebene erforderliche modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG) beziehungsweise einen entsprechenden Eignungsvermerk in der dienstlichen Beurteilung nicht vorweisen. Er ist auch nicht entsprechend einem Amt in der vierten Qualifikationsebene als Angestellter tätig.

40

Der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten der dritten Qualifikationsebene in die vierte Qualifikationsebene kann nur nach erfolgreichem Abschluss der modularen Qualifizierung erfolgen (Art. 20 LlbG). Denn diese vermittelt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung durch verschiedene Maßnahmen sowie abschließende Prüfungen eine entsprechende Qualifikation für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene. Die vom Antragsteller abgelegte Qualifikationsprüfung (Große Forstliche Staatsprüfung) kann die modulare Qualifizierung nicht ersetzen. Aufgrund des erreichten Prüfungsergebnisses kam der Antragsteller für eine Einstellung in der vierten Qualifikationsebene nicht in Betracht. Denn er erfüllte die Einstellungs Voraussetzungen für die vierte Qualifikationsebene nicht. Daher wurde er in der dritten Qualifikationsebene angestellt. Für diese Anstellung war die abgelegte Qualifikationsprüfung nicht von Belang. Daher kann sie nun auch nicht die üblichen Aufstiegs Voraussetzungen ersetzen. Der Antragsteller könnte so die Einstellungs Voraussetzungen für die vierte Qualifikationsebene umgehen, was nicht gewollt ist. Zudem vermitteln die Maßnahmen der modularen Qualifizierung neben den in der jeweiligen Fachlaufbahn erforderlichen Grund- und Fachkenntnissen auch soziale Kompetenzen, die jeweils an den Anforderungen der Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene ausgerichtet sind (§ 4 Verordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung/ModQV).

41

Die Auswahlentscheidung gegenüber dem Antragsteller ist daher nicht willkürlich, da nachvollziehbare Gründe für die Nichtberücksichtigung des Antragstellers vorgelegen haben.

42

4. Da der Antragsteller keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht hat, kann offenbleiben, ob er einen Anordnungsgrund glaubhaft machen könnte.

43

5. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da sie sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

44

5. Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Gerichtskostengesetz (GKG) i.V.m. dem Streitwertkatalog für die Verwaltungsgerichtsbarkeit, nämlich ein Viertel der ruhegehaltstfähigen Jahresbezüge des Antragstellers im angestrebten Amt einschließlich der jährlichen Sonderzahlung (58.865,29 EUR lt. Mitteilung des Staatsministeriums vom 15.11.2019; davon $\frac{1}{4} = 14.716,32$ EUR; vgl. BayVGH, B.v. 3.7.2019 - 3 CE 19.1118 - juris Rn. 26; da der Antragsteller vom 1.11.2019 bis einschließlich 31.7.2020 vorübergehend in Teilzeit zu 50% beschäftigt ist, reduziert sich der Streitwert auf $\frac{1}{8} = 7.358,16$ EUR).