VG Ansbach, Urteil v. 27.05.2021 – AN 16 K 19.01662

Titel:

Bewerbung für die Übernahme eines Beamtenverhältnisses im mittleren Dienst

Normenketten:

BBG § 7, § 17
BLV § 8, § 19
GG Art. 33 Abs. 2

Leitsätze:

1. Über die Eignung des Bewerberfeldes kann in einem gestuften Auswahlverfahren befunden werden. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Vorschrift des § 7 Abs. 1 Nr. 3 BBG, wonach in das Beamtenverhältnis nur berufen werden darf, wer die für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung besitzt oder die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung erworben hat, wird durch § 17 BBG näher konkretisiert. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Voraussetzungen für Einstellung/Laufbahnbefähigung mittlerer Dienst, Anerkennung Ausbildung, Kaufmann für Büromanagement, Anerkennung als berufliche Tätigkeit bei Leistung freiwilligen Wehrdienstes, Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung und subjektive Rechtsverletzung bei Unterlassen, Beamtenverhältnis, mittlerer Dienst, Einstellung, Übernahme, Laufbahnbefähigung, Ausbildung, Anerkennung, Ausschreibung, Auswahlverfahren

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand

1
Der Kläger begehrt die erneute Entscheidung der Beklagten über seine Bewerbung in die Übernahme eines Beamtenverhältnisses im mittleren Dienst.

2
Der im Jahre 1995 geborene Kläger ist im …, derzeit unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 des TVöD Bund, seit dem 17. Juli 2017 beschäftigt. Er wird in der Zentrale in …eingesetzt.

3
Im Rahmen der Verbeamtungsaktion 2018 schrieb die Beklagte im November 2018 die Funktion „Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes“ aus und bewertete die Stelle mit der Ernennung im Eingangsamt in der Besoldungsgruppe A 6 BBesO. Bewerbungsberechtigt seien Tarifbeschäftigte des mittleren Dienstes in den Entgeltgruppen 5 bis E 9a, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stünden und eine Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Bundesamt (oder Arbeitgeber Bund im Anwendungsbereich des TVöD) hätten. Für die Laufbahn des mittleren Dienstes sei unter anderem mindestens zu fordern, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung entsprechend der Anlage 2 zur BLV und eine zur Berufsausbildung passende hauptberufliche Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten vorliege. Bewerbungsfrist sei der 31. Dezember 2018. Es sei zu beachten, dass die Voraussetzungen (Laufbahnbefähigung, Staatsangehörigkeit, Mindestzugehörigkeit zum Bundesamt oder Arbeitgeber Bund) am Ende der Stellenausschreibungsfrist vorliegen müssten.

4
Der Kläger bewarb sich am 23. November 2018 um eine entsprechende Stelle.

5

Mit Bescheid vom 8. April 2019 lehnte die Beklagte die Bewerbung des Klägers ab. Der Kläger habe einen mittleren Schulabschluss erworben und eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kaufmann für Bürokommunikation absolviert. Da diese Ausbildung inhaltlich nicht den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes in der Laufbahn des mittleren Dienstes entspreche, müsse gemäß § 17 Abs. 3 BBG i.V.m. § 19 Abs. 3 BLV eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten nachgewiesen werden, die nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin bzw. eines Beamten derselben Laufbahn entspreche. Der Kläger sei seit dem 17. Juli 2017 beim …beschäftigt und dabei mit Tätigkeiten betraut, die nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit eines Beamten des mittleren Dienstes entsprächen. Damit hätte der Kläger die erforderliche hauptberufliche Tätigkeit von einem Jahr und sechs Monaten bezogen auf das für diese Prüfung maßgebliche Ende der Ausschreibungsfrist (31.12.2018) noch nicht abgeleistet. Anrechenbare Zeiten aus einer Vorbeschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes lägen nicht vor.

6
Mit Schreiben vom 18. April 2019 erhob der Kläger Widerspruch gegen den Bescheid vom 8. April 2019 mit der Begründung, dass die Dienstzeit des Klägers bei der Bundeswehr im Rahmen eines freiwilligen Wehrdienstes als Vordienstzeit anzuerkennen sei. Zudem übe die Beklagte ihr Gestaltungsermessen ungleich aus, was die aktuelle Abhilfepraxis zeige. Der Klägervertreter brachte in diesem Zusammenhang eine anonymisierte Abhilfeentscheidung in Vorlage.

7
Mit Schriftsatz vom 18. April 2019 stellte der Klägervertreter einen Antrag gemäß § 123 VwGO, den das Bayerische Verwaltungsgericht Ansbach mit Beschluss vom 28. Mai 2019 ablehnte (Az.: AN 16 E 19.00830).

8
Die hiergegen erhobene Beschwerde des Klägers wies der Bayerische Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom 11. Juli 2019 zurück (Az.: 6 CE 19.1163).

9
Mit Bescheid vom 29. Juli 2019 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück.

10
Mit Schriftsatz vom 27. August 2019, eingegangen bei Gericht am selben Tage, erhob der Kläger Klage.

11
Zur Begründung führt der Kläger im Wesentlichen aus, dass der 31. Dezember als Bezugszeitpunkt für die Voraussetzung, dass eine berufliche Tätigkeit von einem Jahr und sechs Monaten vorliegen müsste, nirgendwo beschrieben sei. Es gelte daher die allgemeine Rechtslage, wonach bei Verpflichtungsklagen die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung zugrunde zu legen sei. Der Kläger habe einen Anspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG. Zum maßgeblichen Zeitpunkt der Sach- und Rechtslage erfülle der Kläger gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 BLV die Voraussetzung der Anerkennung der Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes. Der Beklagten stehe keine positiv-rechtliche Vorschrift zur Seite, wonach das maßgebliche Ende dasjenige der Ausschreibungsfrist am 31. Dezember 2018 sei. Keine Berufsausbildung im dualen System sei final auf die öffentliche Verwaltung zugeschnitten.

12
Der Kläger sei kurzzeitig nach Ende seines freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes bei Dritten beschäftigt gewesen und sei am Ende der Ausschreibungsfrist am 31. Dezember 2018 knapp zwei Jahre beschäftigt. Falsch sei die Annahme der Verwaltungsgerichte in dem Eilverfahren, dass die Tätigkeit des Klägers bei der Bundeswehr gemäß § 6b WPflG eine Tätigkeit des einfachen Dienstes des Beamtenrechts wäre. Die Nichtanrechnung der Bundeswehrzeit bei der in der Ausschreibung geforderten Zweijahresfrist stelle eine gleichheitswidrige Benachteiligung des Klägers dar.

13
Im Übrigen würde es an einer öffentlichen Ausschreibung fehlen. Die Stelle sei nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern im behördeninternen Intranet veröffentlicht worden. Die fehlende öffentliche Ausschreibung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG sei rechtswidrig und verletze den Kläger in seinen subjektiven Rechten aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 2 Abs. 2 GG. Die Ablehnung seiner Bewerbung sei für den Kläger eine belastende Maßnahme. Als Adressat einer belastenden Maßnahme könne der Kläger die Einhaltung

allen Rechts, selbst rein objektiven Rechts, verlangen. Es sei wahrscheinlich, dass die Ausschreibungsbedingungen, hätte man das geltende Recht beachtet, anders ausgefallen wären. Die Pflicht zur Ausschreibung ergebe sich aus § 8 Abs. 1 BBG sowie § 4 BLV. Mit dem Ausschluss aus dem Auswahlverfahren in einem der Auswahl des Art. 33 Abs. 2 GG vorgeschalteten Verfahrensabschnitts sei gegen den Kläger ein belastender Verwaltungsakt verfügt worden. Ohne Zweifel beinhalte § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG mit seinem Transparenzgebot an sich subjektive Komponenten. Die Verletzung subjektiver Rechte ergebe sich auch unter Betrachtung rechtmäßigen Alternativverhaltens. Würden, wie das Gesetz es erforderte, die Planstellen ausgeschrieben, erfüllte der Kläger ohne Weiteres die Fristen des § 19 BLV.

14
Der Kläger beantragt,

Der Bescheid der Beklagten vom 8. April 2019 (Nichtberücksichtigung des Klägers in der Stellenausschreibung 2018 - Verbeamtung mittlerer Dienst (Verbeamtung von Tarifbeschäftigten)) in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29. Juli 2019 wird aufgehoben und die Beklagte verpflichtet, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts über die Bewerbung des Klägers in die Übernahme eines Beamtenverhältnisses mittleren Dienstes erneut zu entscheiden.

15
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

16
Zur Erwiderung trägt die Beklagte im Kern vor, dass der Kläger seit dem 17. Juli 2017 befristet eingestellt worden sei. Dieses Arbeitsverhältnis sei im September 2018 entfristet worden. Der Kläger dürfe in das Beamtenverhältnis nicht berufen werden, weil er die für die mittlere Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung nicht besitze und die erforderliche Befähigung auch nicht durch Lebens- und Berufserfahrung erworben habe. Die Ausbildung des Klägers entspreche inhaltlich nicht den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 BLV. Dies wäre nach § 19 Abs. 2 BLV nur dann der Fall, wenn sie die wesentlichen Inhalte eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes in gleicher Breite und Tiefe vermittelt hätte und die abschließende Prüfung der entsprechenden Laufbahnprüfung gleichwertig wäre. Der Vorbereitungsdienst für den mittleren nichttechnischen Dienst in der allgemeinen inneren Verwaltung des Bundes vermittle gemäß § 8 Abs. 2 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren nichttechnischen Dienst in der allgemeinen inneren Verwaltung des Bundes in fachtheoretischer Hinsicht vor allem Rechtskenntnisse im Staats- und Verfassungsrecht, im bürgerlichen Recht, im Verwaltungsrecht und im Recht des öffentlichen Dienstes sowie in berufspraktischer Hinsicht nach Maßgabe von § 11 der Verordnung ein adressatenorientiertes Verwaltungshandeln. Demgegenüber stehe im Rahmen der Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement die Vermittlung von Rechtskenntnissen und Rechtsanwendungsfähigkeiten deutlich im Hintergrund. Nach dem Ausbildungsrahmenplan (Anlage 1 zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement/Büro MKfAusbV) würden Kenntnisse und Fähigkeiten unter anderem in den Bereichen Büroprozesse, Geschäftsprozesse, Auftragssteuerung und Koordination, kaufmännische Steuerung, Marketing und Vertrieb, Assistenz und Sekretariat vermittelt.

17
Der Kläger habe zudem die erforderliche hauptberufliche Tätigkeit von einem Jahr und sechs Monaten, bezogen auf das maßgebliche Ende der Ausschreibungsfrist, nicht abgeleistet und erfülle somit nicht die Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV. Insoweit komme es nicht darauf an, dass der Kläger die Anforderungen an die Dauer der beruflichen Tätigkeit zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung oder zum Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheids erfüllen würde. Im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG sei das öffentliche Interesse des Dienstherrn an einer möglichst zügigen Besetzung der Stelle von Bedeutung. Die Stichtagsregelung sei zudem unumgänglich, um eine Massenausschreibung wie die vorliegende ordnungsgemäß bewältigen zu können. Es hätten sich tausend Bewerber gemeldet. Jedes andere Verfahren ohne Stichtagsregelung hätte zu willkürlichen, nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG zu vereinbarenden Ergebnissen geführt.

18

Mit der Verbeamtungsaktion 2018 sei die Begründung von Beamtenverhältnissen beabsichtigt gewesen. Ob es sich dabei um eine Ernennung im Sinne des Beamtenstatusgesetzes handle, könne dahinstehen, weil das Beamtenstatusgesetz vorliegend nicht einschlägig sei.

19
Die fehlende Ausschreibung verstoße nicht gegen § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG. Im vorliegenden Fall handle es sich nämlich nicht um eine Einstellung von Beamten im Sinne einer Neubesetzung. Die von der Beklagten ausgeschriebenen Planstellen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes seien bereits über öffentliche Ausschreibungen mit Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe E 5 bis E 9a besetzt. Beim … würden derzeit etwa 700 Tarifbeschäftigte des vergleichbaren mittleren Dienstes auf Planstellen des mittleren Dienstes geführt. Somit komme es bei der vorliegend in Rede stehenden Verbeamtungsaktion nicht zu einer Neueinstellung von Personal, sondern lediglich zu einem Statuswechsel von Mitarbeitenden, die bereits auf Planstellen für Beamtinnen und Beamte geführt würde.

20
Selbst wenn objektiv von einem Verstoß gegen § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG auszugehen wäre, verletze dies den Kläger nicht in seinen subjektiven Rechten. Durch eine eventuell fehlerhaft unterbliebene öffentliche Ausschreibung könnten lediglich solche Personen in ihren eigenen Rechten verletzt sein, welche sich nicht beworben hätten, oder aber solche Personen, welche sich beworben hätten, aber von einem Fehler der Ausschreibung, insbesondere einem Fehler des Anforderungsprofils, in der Weise betroffen seien, dass sie bei rechtmäßigem Anforderungsprofil möglicherweise hätten Erfolg haben können. Der Kläger, der sich beworben habe, sei im Auswahlverfahren ordnungsgemäß berücksichtigt worden und habe von der Beklagten die Mitteilung erhalten, dass er die formalen Voraussetzungen zur Verbeamtung nicht erfülle.

21
Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogenen Behördenakten, die Gerichtsakten im Eil- und Hauptsacheverfahren sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung.

Entscheidungsgründe

22
Die zulässige Klage ist unbegründet.

23
Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine erneute Entscheidung der Beklagten über seine Bewerbung in die Übernahme eines Beamtenverhältnisses im mittleren Dienst (§ 113 Abs. 1, Abs. 5 VwGO).

24
Die Festlegung eines Stichtages, zu welchem die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Berufung in ein Beamtenverhältnis erfüllt sein müssen, erfolgte vorliegend zu Recht (nachfolgend: 1). Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen für eine Berufung in ein Beamtenverhältnis vorliegend nicht, insbesondere ist seine abgeschlossene Ausbildung einem Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst nicht vergleichbar und auch seine Tätigkeit im Rahmen des freiwilligen Wehrdienstes kann nicht entsprechend anerkannt werden (nachfolgend: 2). Eine Ungleichbehandlung des Klägers aufgrund Abhilfeentscheidungen der Beklagten in anderen Fällen ist nicht erkennbar (nachfolgend: 3). Der Kläger ist zudem nicht in seinen Rechten aus Art. 33 GG oder Art. 2 GG aufgrund der Behauptung des Verstoßes durch die Beklagte gegen ihre Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung (nachfolgend: 4) verletzt worden.

25
1. Die Beklagte hat aufgrund des ihr zustehenden Organisationsermessens in rechtlich nicht zu beanstandender Weise einen Stichtag, vorliegend 31. Dezember 2018, festgelegt, zu dem die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Berufung in ein Beamtenverhältnis (§ 7 Abs. 1 BBG) erfüllt sein müssen.

26
1.1 Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Öffentliche Ämter sind nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Art. 33 Abs. 2 GG dient damit zum einem dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes und vermittelt zum anderen Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Jeder Bewerber hat damit einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine

Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung des Bestenauslesegrundsatzes trifft und eine Zurückweisung seiner Bewerbung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Anderen Gesichtspunkten darf nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten kein Vorsprung von Bewerbern ergibt. Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, können bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen ebenfalls Verfassungsrang eingeräumt ist (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - juris = NVwZ 2011, 746). Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet.

27
Über die Eignung des Bewerberfeldes kann in einem gestuften Auswahlverfahren befunden werden. Bewerber, welche die allgemeinen Ernennungsbedingungen oder die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe nicht in Betracht kommen, können in einer ersten Auswahl ausgeschlossen und müssen somit nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden. Dies gilt grundsätzlich auch für Bewerber, die zwingende Vorgaben eines rechtmäßigen Anforderungsprofils nicht erfüllen (BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1/13 - juris RdNr. 23; B.v. 06.4.2006 - 2 VR 2.05 - juris RdNr. 7). Bereits an dieser Stelle und damit noch vor der eigentlichen Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass der Dienstherr ein Auswahlverfahren auch kraft der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit aus sachlichen Gründen auf einen entsprechenden Bewerberkreis beschränken kann (BVerfG, B.v. 11.11.1999 - Az. 2 BvR 1992/99 - juris RdNr. 6; B.v. 28.2.2007 - 2 BvR 2494/06 - juris RdNr. 11). So folgt etwa aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er eine freie Stelle besetzen will (BVerfG, B.v. 28.2.2007 - 2 BvR 2494/06 - juris; BayVGH, B.v. 06.5.2013 - 3 CE 13.328 - juris RdNr. 18).

28
Für die Rechtmäßigkeit einer Auswahlentscheidung kommt es schließlich auf die Sachlage zum Zeitpunkt der Ausgangsentscheidung, regelmäßig in Gestalt des sog. Auswahlvermerks, an (BVerwG, B.v. 12.12.2017 - 2 VR 2/16 - juris = NVwZ-RR 2018, 395).

29
1.2 Gemessen an diesen Grundsätzen stellt sich die Entscheidung der Beklagten, dass insbesondere die hier in Streit stehenden laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zum 31. Dezember 2018 erfüllt sein müssen, als von der Organisationsfreiheit des Dienstherrn gedeckt dar. Diese Organisationsentscheidung beruht auf sachlichen Erwägungen und ist demzufolge rechtlich nicht zu beanstanden.

30
Zunächst ist festzustellen, dass der Einwand des Klägers, dass die Stellenausschreibung die Aussage, dass die hauptberufliche Tätigkeit von 18 Monaten bis zum Ende der Ausschreibungsfirst zum 31. Dezember 2018 erfüllt sein müsse, nicht enthalte, so nicht verfängt. In der Stellenausschreibung ist ausdrücklich niedergelegt, dass zu beachten sei, dass die Voraussetzungen (Laufbahnbefähigung, Staatsangehörigkeit…) am Ende der Stellenausschreibungsfrist vorliegen müssten. Eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten, die geeignet ist, die Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes zu vermitteln, stellt zusammen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein Kriterium im Zusammenhang mit der Laufbahnbefähigung dar (vgl. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV) und ist damit von der vorgenannten Aussage in der Stellenausschreibung umfasst.

31
Es handelt sich bei dem festgelegten Stichtag erkennbar nicht um ein Merkmal eines konstitutiven Anforderungsprofils, welches am Grundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG zu messen wäre, sondern um eine vorgelagerte organisatorische Grundentscheidung des Dienstherrn. Er ist daher nicht als Leistungskriterium, sondern vielmehr als vorgegebenes strukturelles Abgrenzungsmerkmal zu qualifizieren. Dies wird bereits durch den Wortlaut der Stellenausschreibung sowie den Umstand, dass die Einschränkung unter dem Punkt „Bewerbungsverfahren“ aufgeführt wird, deutlich. Der Dienstherr verfolgt mit der Festlegung des Stichtags ersichtlich den Zweck, ein ordnungsgemäßes Bewerbungsverfahren durchzuführen und die Prüfung formeller Voraussetzungen auf einen konkreten Tag bezogen vornehmen zu können.

32

Die Entscheidung des Dienstherrn, einen Stichtag für die Prüfung der formellen Voraussetzungen, die für eine Berufung in das Beamtenverhältnis zwingend vorliegen müssen (vgl. § 7 Abs. 1 BBG) und zu denen auch die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zählen, festzulegen, beruht damit auf sachlichen Erwägungen und erfolgte ermessensfehlerfrei (vgl. § 114 S. 1 VwGO).

33
Sachwidrige Gesichtspunkte, mit denen die Beklagte ihren grundsätzlich weiten organisatorischen Ermessensspielraum überschritten hätte, sind nicht ersichtlich. Insbesondere bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte den Kläger bewusst aus dem Leistungsvergleich ausschließen wollte. Ganz im Gegenzeit erweisen sich die Erwägungen des Dienstherrn als sachlicher Grund für eine entsprechende Beschränkung des Bewerberkreises. Insoweit ist von maßgeblicher Bedeutung, dass es sich bei dem vorliegenden Bewerbungsverfahren um ein Massenverfahren handelt, was bereits durch die über eintausend eingegangenen Bewerbungen deutlich wird. Bei einer solchen Vielzahl von Bewerbungen lässt sich eine Gleichbehandlung aller Bewerber (Art. 3 Abs. 1 GG) nur durch eine Stichtagsregelung, wie sie im vorliegenden Fall getroffen wurde, sicherstellen. Anderenfalls wäre die Entscheidung, über die in den nachfolgenden Leistungsvergleich einzubeziehenden Bewerber, unter Umständen von der puren Zufälligkeit abhängig, an welchem Tag eine Bewerbung hinsichtlich der formellen Voraussetzungen geprüft wird. Es wäre verwaltungstechnisch kaum zu bewältigen, über sämtliche Bewerbungen an nur einem Tag zu entscheiden; ein solches Vorgehen kann vom Dienstherrn nicht verlangt werden. Im Übrigen wären beim Fehlen einer Stichtagsregelung ggf. für die Auswahl relevante Veränderungen zu berücksichtigen, was bei einem Massenverfahren zu nicht unerheblichen zeitlichen Verzögerungen führen würde.

34
2. Der Kläger erfüllt im zulässigerweise festgelegten maßgeblichen Zeitpunkt (31.12.2018) die Voraussetzungen der Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst nicht und wurde damit zu Recht aus dem Bewerberkreis ausgeschlossen.

35
Der Kläger kann keinen entsprechenden Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst vorweisen. Auch hat er keine abgeschlossene Ausbildung, die dem Vorbereitungsdienst entsprechen würde. Ebenfalls entbehrt der Kläger einer vormaligen beruflichen Tätigkeit, die entsprechend anzuerkennen wäre.

36
2.1 Nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 BBG darf in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer die für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung besitzt oder die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung erworben hat. Die Vorschrift wird durch § 17 BBG näher konkretisiert (vgl. Schwarz, in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht Bund, § 7 RdNr. 18a). § 17 Abs. 3 BBG fordert für die Zulassung zu den Laufbahnen des mittleren Dienstes als Bildungsvoraussetzung den Abschluss einer Realschule, den erfolgreichen Besuch einer Hauptschule und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Ausbildung in einem öffentlich rechtlichen Ausbildungsverhältnis, oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand (§ 17 Abs. 3 Nr. 1 BBG) und darüber hinaus als sonstige Voraussetzung einen mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdienst oder eine inhaltliche, dessen Anforderungen entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine hauptberufliche Tätigkeit (§ 17 Abs. 3 Nr. 2 BBG).

37
Gemäß § 7 Nr. 2 BLV können Bewerber die Laufbahnbefähigung auch erlangen durch Anerkennung, wenn sie die für die entsprechende Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung oder die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung außerhalb eines Vorbereitungsdienstes oder eines Aufstiegsverfahrens des Bundes erworben haben. Die Anerkennung der Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes nach § 7 Nr. 2 Buchst. a BLV setzt gemäß § 19 Abs. 1 BLV neben den Bildungsvoraussetzungen eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus, die inhaltlich den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes entspricht (Nr. 1) oder zusammen mit einer hauptberuflichen Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten geeignet ist, die Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes zu vermitteln (Nr. 2). Dabei entspricht gemäß § 19 Abs. 2 BLV eine Ausbildung inhaltlich den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes, wenn sie seine wesentlichen Inhalte in gleicher Breite und Tiefe vermittelt hat (Nr. 1) und die abschließende Prüfung der entsprechenden Laufbahnprüfung gleichwertig ist (Nr. 2). Gemäß § 19 Abs. 3 BLV muss die hauptberufliche Tätigkeit nach

Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin oder eines Beamten derselben Laufbahn entsprechen.

38
2.2 Der Kläger hat keinen mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossenen Vorbereitungsdienst im Sinne des § 17 Abs. 3 Nr. 2a BBG durchlaufen.

39
2.3 Der Kläger verfügt zudem über keine abgeschlossene Berufsausbildung, die inhaltlich den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes im Sinne des § 17 Abs. 3 Nr. 2b BBG i.V.m. § 19 Abs. 1 Nr. 1 BLV entspricht.

40
Nach § 19 Abs. 2 BLV entspricht eine Ausbildung inhaltlich den Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes, wenn sie seine wesentlichen Inhalte in gleicher Breite und Tiefe vermittelt hat und die abschließende Prüfung der entsprechenden Laufbahnprüfung gleichwertig ist. Hiervon kann vorliegend, wie die Beklagte zutreffend ausgeführt hat, nicht ausgegangen werden, da der Vorbereitungsdienst für den mittleren nichttechnischen Dienst in fachtheoretischer Hinsicht vor allem Rechtskenntnisse in Staats- und Verfassungsrecht, im bürgerlichen Recht, im Verwaltungsrecht und im Recht des öffentlichen Dienstes sowie in berufspraktischer Hinsicht ein adressatenorientiertes Verwaltungshandeln vermittelt, während im Rahmen der Berufsausbildung zum Kaufmann/-frau für Büromanagement lediglich im Bereich Datenschutz und im Zusammenhang mit arbeits-, sozial-, mitbestimmungsrechtlichen und tarif- oder beamtenrechtlichen Vorschriften Rechtskenntnisse vermittelt werden. Der Kläger ist dem auch nicht substantiiert entgegengetreten. Er geht in seinen schriftsätzlichen Ausführungen vielmehr fälschlicherweise davon aus, dass sich die vorgenannten Ausführungen der Beklagten auf § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV beziehen und versucht so, ein widersprüchliches Verhalten selbiger zu konstruieren; dies ist jedoch ersichtlich nicht der Fall.

41
2.4 Der Kläger kann keine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten vorweisen, die geeignet ist, im Zusammenhang mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes zu vermitteln, § 17 Abs. 3 Nr. 2c BBG, § 19 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 BLV.

42
Nach § 19 Abs. 3 BLV muss die hauptberufliche Tätigkeit nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin oder eines Beamten derselben Laufbahn entsprechen. Dies trifft für die hauptberufliche Tätigkeit des Klägers, die er bei der Beklagten ausübt, zu. In einer Negativmitteilung der Beklagten vom 8. April 2019 heißt es, dass der Kläger „beim …mit Tätigkeiten betraut ist, die nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit eines Beamten des mittleren Dienstes entsprechen.“ Allerdings, und dies ist für die vorliegend getroffene Auswahlentscheidung der Beklagten maßgeblich, geht der Kläger dieser hauptberuflichen Tätigkeit erst seit dem 17. Juli 2017 nach. Damit übt er die Tätigkeit am 31. Dezember 2018 noch nicht für mindestens ein Jahr und sechs Monate aus, was jedoch als zeitliches Kriterium von § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV zusätzlich gefordert wird.

43
Die Beklagte musste den freiwilligen Wehrdienst des Klägers (§ 58b SG), den der Kläger vom 1. April 2016 bis 31. Mai 2017 geleistet hat, auch nicht nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes auf die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 BLV anrechnen.

44
Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof führt in seiner Entscheidung im Beschwerdeverfahren (Az. 6 CE 19.1163) vom 11. Juli 2019 Folgendes aus: Gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV setzt die Anerkennung der Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes nach § 7 Nr. 2 Buchst. a BLV neben den Bildungsvoraussetzungen eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus, die zusammen mit einer hauptberuflichen Tätigkeit von mindestens einem Jahr und sechs Monaten geeignet ist, die Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes zu vermitteln. Die hauptberufliche Tätigkeit muss gemäß § 19 Abs. 3 BLV nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin oder eines Beamten derselben Laufbahn entsprechen. Es ist nichts Substantiiertes dafür vorgetragen, dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit als freiwillig Wehrdienstleistender dem Schwierigkeitsgrad nach der Ebene des mittleren Dienstes

entsprechen könnte. Der Kläger war ausweislich des Dienstzeugnisses vom 31. Mai 2017 nach der Grundausbildung zunächst als Stabsdienstsoldat, später als Nachschubsoldat eingesetzt, zuletzt im Rang eines Hauptgefreiten, also in der Laufbahngruppe der Mannschaften (vgl. §§ 8 ff. SLV). Dies entspricht der Ebene des einfachen Dienstes. Eine Anrechnung der Dienstzeit nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes scheidet ebenfalls aus. Zwar gilt dieses Gesetz gemäß seinem § 16 Abs. 7 auch im Falle des freiwilligen Wehrdienstes nach § 58b SG mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über den Grundwehrdienst anzuwenden sind. Der hier allein in Betracht kommende § 13 Abs. 3 ArbPlSchG sieht vor, dass für einen Arbeitnehmer, dessen Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis anstelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes durchgeführt wird, § 9 Abs. 8 Satz 4 und § 12 Abs. 2 ArbPlSchG entsprechend gelten. Beide Regelungen führen aber nicht zu einer Anrechnung der Zeit des freiwilligen Wehrdienstes auf die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit im Sinn von § 19 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 BLV als Voraussetzung für eine Anerkennung der Laufbahnbefähigung. § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPlSchG regelt den Ausgleich von beruflichen Verzögerungen nach der Einstellung als Beamter oder Richter. § 12 Abs. 2 ArbPlSchG betrifft die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf das Besoldungsdienstalter oder die Erfahrungszeit, also die besoldungsrechtlichen Auswirkungen bei Einstellung ehemaliger Grundwehrdienstleistender oder freiwillig Wehrdienstleistender. Beide Regelungen zielen „nur“ auf den Ausgleich von beruflichen Nachteilen nach der Einstellung, nicht aber auf Absenkung der gesetzlichen Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen für die Einstellung ab. Dementsprechend bestimmt § 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPlSchG für Beamte ausdrücklich, dass Vorbereitungsdienst und Probezeiten um die Zeit des Grundwehrdienstes verlängert werden. Mit gleicher Zielrichtung ordnet § 6 Abs. 3 ArbPlSchG für Arbeitsverhältnisse an, dass die Zeit des Grundwehrdienstes auf Probe- und Ausbildungszeiten nicht angerechnet wird. Dem darin zum Ausdruck kommenden Grundgedanken widerspräche es, die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes auf die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit im Sinn von § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV anzurechnen, mit der die Laufbahnbefähigung von Bewerbern nachgewiesen werden soll, deren abgeschlossene Berufsausbildung nicht den inhaltlichen Anforderungen für die angestrebte Laufbahn genügt.

45
Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer vollumfänglich an.

46
Der Kläger ist diesen Ausführungen im Klageverfahren, insbesondere in der mündlichen Verhandlung, nicht substantiiert entgegengetreten.

47
3. Der Kläger kann sich auch nicht auf eine angebliche gleichheitswidrige Ermessensausübung bei der Einstellungspraxis berufen.

48
Der Kläger hat bereits nicht substantiiert dargelegt, dass die Beklagte Bewerber in vergleichbaren Fällen unter Verstoß gegen § 19 Abs. 1 Nr. 2 BLV eingestellt hätte. Soweit er eine anonymisierte Abhilfeentscheidung vorlegt und diesbezüglich behauptet, bei drei weiteren Kollegen habe die Beklagte nicht die Erfüllung der „Wartezeit“ verlangt, genügt dies nicht, eine Ungleichbehandlung festzustellen. Im Übrigen könnte der Kläger selbst bei unterstellter rechtswidriger Einstellung anderer Bewerber seine Rechtsposition nicht verbessern, da es keine Gleichheit im Unrecht gibt (vgl. BVerfG, B.v. 17.1.1979 - 1 BVL 25/77 - juris RdNr. 59; vgl. hierzu auch BayVGH, B.v. 11. Juli 2019 - Az. 6 CE 19.1163 - RdNr. 14).

49
4. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Klägers aus Art. 33 Abs. 2 GG ist auch nicht deshalb verletzt, weil die Beklagte, wie klägerseits vorgetragen, gegen ihre Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung der Stellen verstoßen hätte. Insoweit ist auch ein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 GG auszuschließen.

50
Der Beklagten oblag vorliegend keine Pflicht, die Stellen öffentlich auszuschreiben. Darüber hinaus könnte sich der Kläger, selbst bei unterstelltem Verstoß gegen eine Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung, mangels Rechtsverletzung vorliegend nicht auf diesen Verstoß berufen.

51

4.1 Die Beklagte traf vorliegend keine Pflicht, die zu besetzenden Stellen öffentlich auszuschreiben. Die behördenintern erfolgte Ausschreibung bei der Beklagten, insbesondere über das Intranet, war rechtmäßig.

52
Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BBG sind zu besetzende Stellen auszuschreiben. Bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern muss die Ausschreibung öffentlich sein, § 8 Abs. 1 Satz 2 BBG. Entschließt sich der Dienstherr jedoch, wie vorliegend, Stellen behördenintern zu besetzen, so hat die Ausschreibung derselben folglich nicht öffentlich zu erfolgen (vgl. Battis, BBG, § 8 RdNr. 3; Schellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, S. 157 RdNr. 3). Die vorliegende dienstliche Konkurrenz betrifft ausschließlich Tarifbeschäftigte der Beklagten, die eine Verbeamtung in der Laufbahn des mittleren Dienstes anstreben. Demgemäß richtete sich die im November 2018 veröffentliche Stellenausschreibung der Beklagten an Tarifbeschäftigte des mittleren Dienstes in den Entgeltgruppen 5 bis E 9a, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und eine Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Bundesamt oder Arbeitgeber Bund im Anwendungsbereich des TVöD haben. Eine derartige Beschränkung des bewerbungsberechtigten Personenkreises liegt im Übrigen auch in der Organisationsfreiheit des Dienstherrn.

53
4.2 Selbst bei unterstelltem Verstoß gegen eine Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung kann sich der Kläger mangels subjektiver Rechtsverletzung nicht darauf berufen.

54
Der Kläger ist bei unterstellter Rechtsverletzung aufgrund einer angenommenen Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung nicht in seinen subjektiven Rechten verletzt. Insbesondere scheidet eine Verletzung in Art. 33 Abs. 2 GG aus, weil der Kläger auf seine Bewerbung hin von der Beklagten in das verfahrensgegenständliche Auswahlverfahren über die Verbeamtungen in der Laufbahn des mittleren Dienstes einbezogen worden ist. Der Kläger wurde damit aufgrund des geltend gemachten Mangels weder von einer Bewerbung abgehalten, noch hatte dieser unter irgendeinem denkbaren Gesichtspunkt Einfluss auf die Auswahlentscheidung zu seinen Lasten. Als rein hypothetisch erweist sich in diesem Zusammenhang insbesondere die Annahme des Klägervertreters, der Kläger wäre aus einem Auswahlverfahren nach öffentlicher Ausschreibung mit Erfolg hervorgegangen. Auch bei einer öffentlichen Ausschreibung hätte die Beklagte den Stichtag auf den 31. Dezember 2018 legen können.

55
Ebenfalls nicht überzeugend ist die Argumentation des Klägervertreters dahingehend, dass ein objektiver Rechtsverstoß vorliege, der beim Kläger zu einer subjektiven Rechtsverletzung geführt habe, da der Kläger eine ablehnende Entscheidung und damit einen belastenden Verwaltungsakt erhalten hätte. Eine Verletzung objektiven Rechts ist für den Erfolg eines Rechtsmittels nicht ausreichend. Das öffentlich-rechtliche Rechtssystem verlangt eine subjektive Rechtsverletzung. Die verfassungsrechtlichen Hinweise des Klägervertreters gehen vor diesem Hintergrund fehl. Der Verstoß gegen (objektives) Recht muss, damit ein Rechtsmittel erfolgreich geltend gemacht werden kann, in eine subjektive Rechtsverletzung münden. Dies ist vorliegend aber nicht der Fall, da es an einer Kausalität zwischen behaupteter Rechtsverletzung (öffentliche Ausschreibung) und subjektiver Rechtsverletzung (Ablehnung der Beteiligung an der Ausschreibung mangels Voraussetzung) fehlt. Die objektive Rechtsverletzung hatte sich gerade nicht in der vom Kläger geltend gemachten belastenden Maßnahme manifestiert. Im Gegenteil wurde vorliegend die Bewerbung des Klägers im Ausschreibungsverfahren akzeptiert und auf Vorliegen der Voraussetzungen geprüft. Soweit der Klägervertreter geltend macht, dass eine Rechtsverletzung in Art. 2 Abs. 1 GG vorliege, ist zunächst fraglich, ob eine Berufung auf die allgemeine Handlungsfreiheit des Art. 2 Abs. 1 GG vor dem Hintergrund des spezielleren Art. 33 Abs. 2 GG überhaupt möglich ist. Jedenfalls gilt im Rahmen des Art. 2 Abs. 1 GG das oben Gesagte.

56
Nach alldem war die Klage abzuweisen.

57
5. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO.