VG München, Beschluss v. 29.11.2021 – M 5 E 21.3261

Titel:

Mindestnote im Masterstudiengang als konstitutives Anforderungsprofil

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123

Leitsätze:

1. Bei einer reinen Dienstpostenkonkurrenz muss die Auswahlentscheidung nur den Anforderungen an die Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens genügen. Bei einer Konkurrenz zwischen Bewerbern, die keine Statusverbesserung anstreben, kommt eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs nicht in Betracht. (Rn. 19 und 26) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein konstitutives Anforderungsprofil liegt vor, wenn der Dienstherr im Rahmen seiner Organisationsbefugnis von den Bewerbern zwingend zu erfüllende Merkmale aufstellt, die dazu führen, dass der Bewerber, der das Anforderungsprofil nicht erfüllt, aus dem Auswahlverfahren ausscheidet. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Festlegung einer Mindestnote im Masterstudiengang (1,8) zur Sicherstellung der Qualität der ministeriellen Arbeit ist nicht zu beanstanden. (Rn. 28 und 29) (redaktioneller Leitsatz)
4. Konkurrieren Berufsanfänger mit Bewerbern, die über Berufserfahrungen verfügen, so steht es im Ermessen des Dienstherrn, welches Gewicht der Berufserfahrung gegenüber dem Prüfungsergebnis eingeräumt wird. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (abgelehnt), Dienstpostenkonkurrenz, Einstellungsbewerber, Konstitutives Anforderungsprofil, konstitutives Anforderungsprofil, Berufsanfänger, Berufserfahrung, Mindestnote, Bewerbungsverfahrensanspruch

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 04.02.2022 – 3 CE 21.3177

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 14.686,59 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Das Bayerische Staatsministerium für … … … … (Staatsministerium) schrieb am … März 2021 die Stelle eines/r Mitarbeiter/-in (m/w/d) in der 4. Qualifikationsebene im Referat … (Einstiegsamt, Besoldungsgruppe A 13) aus. Die Ausschreibung richtete sich sowohl an interne als auch an externe Bewerber. Bewerben konnten sich Betriebs- oder Volkswirt/innen (Diplom Univ. oder Master) mit der Abschlussnote 1,8 oder besser. Auf diese Stelle bewarben sich insgesamt 35 Bewerber/innen, darunter der Antragsteller sowie die Beigeladene.

2
Der Antragsteller steht als … (Besoldungsgruppe * **) in der dritten Qualifikationsebene in Diensten des Antragsgegners; er ist am Bayerischen Staatsministerium für … … … … tätig. Der Antragsteller hat berufsbegleitend an der Fernuniversität … den Master of Science im Studiengang Wirtschaftswissenschaften (Abschlussnote 2,7) absolviert.

3
Die Beigeladene ist seit 2019 im Angestelltenverhältnis im Referat … des Bayerischen Staatsministerium für … … … … tätig. Sie hat den Master of Science im Studiengang „International Economics and Economic Policy“ mit der Abschlussnote 1,7 absolviert.

4
Mit Vermerk vom 19. Mai 2021 entschied der Antragsgegner, die Stelle mit der Beigeladenen zu besetzen. Die Bewerbung des Antragstellers sei nicht in die engere Auswahl gekommen, da dieser zwar einen Masterabschluss im Studiengang Betriebswirtschaftslehre vorweisen könne, jedoch mit der Masterabschlussnote von 2,7 nicht das konstitutive Anforderungsprofil (Note 1,8) erfülle.

5
Mit E-Mail vom 19. Mai 2021 teilte das Bayerische Staatsministerium für … … … … dem Antragsteller auf dessen Nachfrage hin mit, dass die Auswahl auf die Beigeladene gefallen sei. Die Bewerbung des Antragstellers habe nicht berücksichtigt werden können, da er die im Anforderungsprofil vorgegebene Masterabschlussnote von 1,8 nicht erfülle. Beamte der dritten Qualifikationsebene, die die originären Bildungsvoraussetzungen für den Einstieg in die vierte Qualifikationsebene erfüllen, könnten sich auf entsprechende Stellenausschreibungen bewerben. Beim Bewerberauswahlverfahren sei der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten. Dies gelte nicht nur für die erstmalige Berufung in das Beamtenverhältnis, sondern auch für Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Dienstposten. In den Leistungsvergleich seien sowohl die Bewerber/innen, die bereits verbeamtet seien, als auch die (externen) Bewerber/innen, die in der vierten Qualifikationsebene einsteigen möchten, einzubeziehen. Eine sachgerechte Leistungsmessung könne nur nach dem jeweiligen Ergebnis in der Hochschulprüfung erfolgen. Angesichts des Wettbewerbscharakters dieser Prüfungen ergebe sich aus der gezeigten Prüfungsleistung der unmittelbarste Leistungsvergleich. Dies sei als gerichtsfeste Methode der Leistungsauswahl anerkannt. Gesichtspunkten, die nicht unmittelbar Eignung, Leistung und Befähigung betreffen würden, dürfe nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten kein Bewerbervorsprung ergebe. Es wäre ermessensfehlerhaft, einem Bewerber/in, nur weil er schon einer bestimmten Behörde angehöre und mit den dortigen Abläufen bekannt sei, aber das schlechtere Prüfungsergebnis aufweise, bei der Auswahl den Vorrang einzuräumen.

6
Mit Schreiben vom 31. Mai 2021 teilte das Bayerische Staatsministerium für … … … … dem Antragsteller (förmlich) mit, dass seine Bewerbung nicht habe berücksichtigt werden können.

7
Mit Schriftsatz vom … Juni 2021 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht München Klage erhoben (M 5 K 21.3237), über die noch nicht entschieden wurde.

8
Mit Schriftsatz vom … Juni 2021, eingegangen bei Gericht am 21. Juni 2021, hat die Antragstellerpartei im Wege einer einstweiligen Anordnung beantragt,

dem Antragsgegner vorläufig zu untersagen, die am … März 2021 ausgeschriebene Stelle eines Mitarbeiters der 4. QE im Referat … des Bayerischen Staatsministeriums für … … … … mit der ausgewählten Bewerberin zu besetzen, bis bestandskräftig erneut über die Stellenbesetzung unter Beachtung der Bewerbung des Antragstellers entschieden worden ist.

9
Der Antrag sei nicht verwirkt. Der Antragsteller sei erst mit Schreiben vom 31. Mai 2021 offiziell darüber informiert worden, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden könnte. Dieses Schreiben habe er erst am 8. Juni 2021 erhalten. Ein Anordnungsgrund bestehe, da zu besorgen sei, dass die ausgeschriebene Stelle der ausgewählten Bewerberin kurzfristig übertragen werde. Sobald die Stelle besetzt sei, gebe es keine Möglichkeit mehr für den Antragsteller ausgewählt zu werden. Darüber hinaus liege auch ein Anordnungsanspruch vor. Es sei bereits fraglich, ob eine bestimmte Examensnote als konstitutives Anforderungsprofil in die Ausschreibung mit aufgenommen werden dürfe. Im Rahmen der Bestenauslese komme es nach der Rechtsprechung entscheidend auf die dienstlichen Beurteilungen der Beamten und nicht darauf an, mit welcher Note die Bewerber ihre Hochschulausbildung abgeschlossen

haben. Arbeitnehmer erhielten zwar keine dienstliche Beurteilung, sie würden allerdings von ihrem Arbeitgeber ebenfalls bewertet. In früheren Ausschreibungen habe das Ministerium keine bestimmte Examensnote vorgegeben. Mit dem Abstellen auf die Examensnote werde nur auf die fachliche Leistung abgestellt. Es sei nicht gesagt, dass auch Personen, die eine schlechtere Examensnote aufweisen, nicht in der Lage wären, die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle zu erfüllen. Der Antragsteller werde durch die Vorgabe einer bestimmten Examensnote benachteiligt. Es sei praktisch unmöglich, ein vollwertiges Universitätsstudium neben einer Vollerwerbstätigkeit ebenso gut abzuschließen wie bei einem Vollzeitstudium. Dem Antragsteller müsse ein gewisser Ausgleich hinsichtlich der Note zugebilligt werden. Nur dann lasse sich seine Abschlussnote mit derjenigen eines Vollzeitstudenten vergleichen. Ein berufsbegleitend absolviertes Studium habe den Vorteil, dass der Studierende zugleich Berufserfahrung sammle. Dies sei zulasten des Antragstellers unberücksichtigt geblieben. Es müsse als Beleg für die besondere Leistungsfähigkeit des Betroffenen angesehen werden, wenn dieser neben seiner Vollzeittätigkeit noch ein volles Masterstudium absolviert und erfolgreich abschließt. Bei Bewerbern, die sich aufgrund einer modularen Qualifizierung für einen Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe qualifiziert hätten, würde dies hingegen Berücksichtigung finden. Der Antragsteller befinde sich bereits in der Besoldungsgruppe A …; mit der Übertragung der Stelle sei für ihn keine Beförderung verbunden. Es bestehe lediglich die Besonderheit, dass mit der Umsetzung/Versetzung ein Laufbahnwechsel verbunden sei. Bei einer Umsetzung/Versetzung spiele der Grundsatz der Bestenauslese keine Rolle. Für Bewerber, die die Laufbahngruppe wechseln wollen, sehe Art. 17 Leistungslaufbahngesetz sogar vor, dass diese ihre Tätigkeit nicht im Eingangsamt beginnen müssten. Die Auswahlpraxis des Staatsministeriums entspreche nicht dem Grundsatz der Bestenauslese. Der Antragsteller verfüge über sehr gute dienstliche Beurteilungen. Durch den erfolgreichen Abschluss des berufsbegleitend absolvierten Studiums habe er belegt, dass er äußerst belastbar sei und über ausgezeichnete intellektuelle Fähigkeiten verfüge. Das erfolgreiche Ablegen einer Abschlussprüfung belege allein, dass der Absolvent sich die speziellen Kenntnisse des Studiums in ausreichendem Maße angeeignet habe. Der Antragsteller habe durch seine Tätigkeit im Staatsministerium gezeigt, dass er die gestellten Anforderungen sehr gut erfülle. Der Antragsteller habe erheblich mehr Erfahrung in Angelegenheiten der EU-Förderung als die Beigeladene. Dies werde durch das Auswahlverfahren außer Acht gelassen.

10
Die Regierung von Oberbayern hat die Prozessvertretung angezeigt, die Behördenakten vorgelegt und beantragt,

den Antrag abzulehnen.

11
Der Antrag sei verwirkt, da dem Antragsteller bereits mit E-Mail vom 19. Mai 2021 mitgeteilt worden sei, dass die Stelle anderweitig besetzt werde. Ein Anordnungsanspruch liege nicht vor, da der Antragsteller bereits das konstitutive Anforderungsprofil (Abschlussnote 1,8 oder besser) nicht erfülle. Hinsichtlich der Vorgabe eines Anforderungsprofils sei der gerichtliche Prüfungsmaßstab eingeschränkt, da die Entscheidung der Organisationshoheit des Antragsgegners obliege. Die Festlegung des Anforderungsprofils sei sachgerecht und entspreche dem Gleichbehandlungsgebot sowie dem Grundsatz der Bestenauslese. Gemeinsamer Bezugspunkt für die Vergleichbarkeit sei vorliegend das Universitätsstudium der Bewerber. Alle Bewerber würden insofern gleichbehandelt, als dass sie eine Examensnote von 1,8 oder besser aufweisen müssten. Die Abschlussnote sei Ausdruck der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten des Studierenden und spiegle das Leistungsvermögen wider. Die Abschlussnote sei ein sachgerechtes Kriterium, welches die Auswahl zwischen den Bewerbern nach dem Leistungsgrundsatz ermögliche. Die Forderung einer bestimmten Mindestnote sei ein übliches Vorgehen der Verwaltung. Die Wahrnehmung des streitgegenständlichen Dienstpostens würde besondere Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die ein Bewerber mit schlechterer Abschlussnote nicht mitbringe. Die Forderung diene der Sicherstellung der Qualität ministerieller Arbeit. Circa zwei Drittel der Absolventen eines Masterstudiengangs, der der Verwaltungslaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ zuzurechnen sei, würden eine Abschlussnote zwischen 1,0 und 1,8 erreichen. Die Note des Antragstellers sei lediglich „befriedigend“. Das Staatsministerium habe daher davon ausgehen dürfen und müssen, dass Bewerber, die keine Abschlussnote von 1,8 erreichen, den Anforderungen nicht gerecht werden würden. Die Forderung nach einer Abschlussnote von 1,8 gewährleiste auch universitäts- und fakultätsübergreifend ein Leistungsniveau, das einer Tätigkeit beim Ministerium entspreche, da es keine landeseinheitlichen Abschlussprüfungen gebe. Ab einer bestimmten Note sei trotz

Unterschieden ein Mindestmaß an Vorkenntnissen gewährleistet. Dies könne bei einer Abschlussnote von 1,8 angenommen werden, da diese dem Mittelwert der Gesamtdurchschnittsnoten entspreche. Die Vorgabe einer Abschlussnote von 1,8 sichere auch die Funktionsfähigkeit der personalverwaltenden Stelle. Die Fülle an eingehenden Bewerbungen mache eine Eingrenzung des Bewerberkreises unabdingbar. Der Antragsteller sei nicht anders zu behandeln, weil er berufsbegleitend studiert habe. Ein Ausgleich der Abschlussnote sei gesetzlich nicht veranlasst und auch nicht quantifizierbar. Auch die Berufserfahrung des Antragstellers veranlasse keine Sonderbehandlung. Der Antragsteller könne bezogen auf das spezifische Aufgabengebiet der streitgegenständlichen Stelle keine entsprechenden Erfahrungen vorweisen. Es sei nicht zutreffend, dass der Antragsteller mehr Erfahrung als die Beigeladene bezogen auf das Anforderungsprofil der Stelle habe. Die streitgegenständliche Stelle sei nicht für Beamte mit modularer Qualifizierung geöffnet, sodass die Ausführungen diesbezüglich unerheblich seien. Auf die dienstliche Beurteilung komme es nicht an, da es sich um eine Einstiegstelle in die vierte Qualifikationsebene handle. Für Einsteiger würden naturgemäß keine Beurteilungen/ Arbeitszeugnisse vorliegen. Die dienstliche Beurteilung des Antragstellers über seine Tätigkeit in der dritten Qualifikationsebene sei nicht aussagekräftig für die streitgegenständliche Stelle in der vierten Qualifikationsebene. Es handle sich für den Antragsteller aufgrund des damit verbundenen Aufstiegs in die vierte Qualifikationsebene nicht um eine bloße Umsetzung. Darüber hinaus wäre die Beigeladene dem Antragsteller auch bei einem Leistungsvergleich vorzuziehen, da sie eine erheblich bessere Abschlussnote als der Antragteller erreicht habe. Es liege ein nicht kompensierbarer Leistungsvorsprung der Beigeladenen vor, die Auswahl des Antragstellers sei ausgeschlossen. Soweit es dem Antragsteller „darum gehe, dass ihm trotz der erworbenen Qualifikation für die vierte Qualifikationsebene der Einstieg in diese Ebene aufgrund der Examensnote verwehrt werde“, könne der Antragsteller dies mit dem anhängigen Antrag nicht pauschal geltend machen. Allein weil der Antragsteller über einen Universitätsabschluss verfüge, habe er keinen Anspruch auf einen Dienstposten der 4. Qualifikationsebene. Auch bei Abwägung der Vollzugsfolgen sei der Antrag abzulehnen, denn für die Beigeladene sei die Verzögerung des Diensteintritts mit erheblichen Nachteilen verbunden.

12
Die ausgewählte Bewerberin wurde mit Beschluss vom 5. Juli 2021 zum Verfahren beigeladen. Sie hat keinen Antrag gestellt und sich auch sonst nicht zum Verfahren geäußert.

II.

13
Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

14
1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere weder verfristet noch verwirkt. Zwar ist der Antragsteller auf seine Nachfrage hin bereits per E-Mail vom 19. Mai 2021 durch das Staatsministerium über die Ablehnung seiner Bewerbung informiert worden. Darin kann jedoch lediglich eine informelle Auskunft gesehen werden, die nicht geeignet ist, die zweiwöchige Einwendungsfrist in Gang zu setzen. Das Staatsministerium hat in der E-Mail auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Absageschreiben in Kürze versandt werden. Das förmliche Absageschreiben vom 31. Mai 2021 erreichte den Antragsteller nach seinen Angaben am 8. Juni 2021, sodass die zweiwöchige Einwendungsfrist erst ab diesem Zeitpunkt zu laufen begann. Der Antrag ist innerhalb dieser Frist erhoben worden.

15
2. Der Antrag ist jedoch unbegründet.

16
a) 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 Rechtschutzes 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.

17
b) Der Antragsteller hat vorliegend jedenfalls keinen Anordnungsanspruch geltend gemacht.

18
aa) Gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das in Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 94 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) statuierte Leistungsprinzip, welches für sämtliche Ernennungen gilt, dient zum einen 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. Art. 33 Abs. 2 GG begründet einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 - NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 - 2 C 36.04 - juris). Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig kein Anspruch auf Einstellung, Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 - NVwZ 2011, 746).

19
Bei einer reinen Dienstpostenkonkurrenz muss die Auswahlentscheidung nur den Anforderungen an die Ausübung des - sehr weiten, allerdings pflichtgemäßen - Ermessens genügen und darf sich nicht als willkürlich darstellen (vgl. BayVGH, B.v. 17.6.2008 -3 CE 08.884 - juris Rn. 51 m.w.N.).

20
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).

21
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).

22
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 Auswahlerwägungen dann auch auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (BayVGH, B.v. 10.9.2013 - 3 CE 13.1592 - juris Rn. 32).

23

bb) Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie ist weder ermessensfehlerhaft noch willkürlich erfolgt. Es hält 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.

24
(1) Vorliegend geht es um die Besetzung der Stelle eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin (m/w/d) in der vierten Qualifikationsebene im Referat … Dabei steht vorliegend nicht die Konkurrenz von Bewerbern um einen Beförderungsdienstposten im Raum, vielmehr handelt es sich um eine reine Dienstpostenkonkurrenz. Denn die Stelle ist als Einstiegstelle in die vierte Qualifikationsebene ausgestaltet und sowohl intern als auch extern ausgeschrieben worden. Um die Stelle konkurrieren daher Berufsanfänger und Bewerber mit Berufserfahrung mit dem Ziel, in die vierte Qualifikationsebene einzusteigen (wie der Antragsteller und die Beigeladene). Für keinen ist die Stelle mit einer Beförderung verbunden. Die Beigeladene ist derzeit im Angestelltenverhältnis im Staatsministerium tätig und strebt die Einstellung in die vierte Qualifikationsebene und Übernahme in das Beamtenverhältnis an. Der Antragsteller ist zwar bereits Beamter auf Lebenszeit, allerdings in der dritten Qualifikationsebene. Auch er strebt die Einstellung in die vierte Qualifikationsebene an.

25
Entgegen der Ausführungen der Antragstellerpartei handelt es sich für den Antragsteller dabei nicht um eine bloße Umsetzung. Denn der Stellenwechsel ist mit einem Wechsel der Qualifikationsebene verbunden. 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). Eine solche steht vorliegend nicht im Raum, denn die streitgegenständliche Stelle ist nicht für Aufstiegsbeamten zugelassen. Daher ist allein maßgeblich, ob der Antragsteller die laufbahnrechtliche Qualifikation für ein Amt der vierten Qualifikationsebene für eine (Neu) Einstellung erfüllt - losgelöst von seinem bisherigen Amt in der dritten Qualifikationsebene.

26
Da ein Konkurrenzverhältnis grundsätzlich nur zwischen Bewerbern, die eine Statusverbesserung anstreben, besteht, kommt vorliegend eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs nicht in Betracht. Demgemäß war die Auswahlentscheidung vorliegend auch nicht auf dienstliche Beurteilungen bzw. Arbeitszeugnisse der Bewerber zu stützen. Abgesehen davon, dass bei Einstellungsbewerbern in der Regel gar keine dienstlichen Beurteilungen vorliegen, die herangezogen werden könnten, hat die dienstliche Beurteilung des Antragstellers bezüglich seines derzeitigen Amtes in der dritten Qualifikationsebene auch keinerlei Aussagewert für den angestrebten Dienstposten in der vierten Qualifikationsebene. Die Auswahlentscheidung muss daher nur den Anforderungen an die Ausübung des - sehr weiten, allerdings pflichtgemäßen - Ermessens genügen und darf sich nicht als willkürlich darstellen (vgl. BayVGH, B.v. 17.6.2008 - 3 CE 08.884 - juris Rn. 51 m.w.N.).

27
(2) Die von dem Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung erfüllt die Anforderungen an eine ermessensfehlerfreie Entscheidung.

28
Die Ausschreibung stellt auf sachgerechte Kriterien ab. Die streitgegenständliche Stelle richtet sich in erster Linie an Berufsanfänger, die eine Einstellung in den höheren Dienst anstreben. Da es bei den meisten Bewerbern in der Regel an vorherigen praktisch erbrachten fachlichen Leistungen fehlt, bietet das Abstellen auf die Abschlussnote eine diskriminierungsfreie fachliche Eignungsvoraussetzung. Der Antragsgegner durfte die Einstellung rechtsfehlerfrei an die Bedingung knüpfen, dass Bewerber das Masterstudium in Betriebswirtschafts- oder Volkwirtschaftslehre mit einem bestimmten Mindestnotenniveau abgeschlossen haben. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass in einer Stellenausschreibung eine bestimmte Mindestnote oder andere besondere Qualifikationen in zulässiger Weise gefordert werden können, um schon im Vorfeld der eigentlichen Auswahlentscheidung anhand bestimmter Kriterien als ungeeignet angesehene Bewerber aus dem Kreis der in das engere Auswahlverfahren einzubeziehenden Bewerber auszuschließen (BVerwG, B.v. 14.11.1986 - 2 B 123/86 - juris Rn. 5; U.v. 3.3.2011 - 5 C 16.10 - juris Rn. 22, BayVGH, B.v. 7.5.2019 - 3 ZB 17.557 - juris Rn. 6; OVG NW, B.v. 12.11.2019 - 1 A 1112/17 - juris Rn. 8; B.v. 16.7.2020 - 1 A 438/18 - juris Rn. 19 ff., VG Ansbach, U.v. 18.11.2020 - AN 16 K 20.01503 - juris Rn.

23 ff.). Ein Spielraum des Dienstherrn zur Festlegung des Anforderungsprofils besteht jedoch nur insoweit, als das Prinzip der Bestenauslese für die zu besetzenden Stellen gewährleistet ist. Das Anforderungsprofil muss jedenfalls diskriminierungsfrei und der zu besetzenden Stelle angemessen sein. Bei einem rechtmäßigen Anforderungsprofil werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber an den aufgestellten Kriterien gemessen. Um dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gerecht zu werden, darf und soll der Antragsgegner zur Besetzung der Stellen höhere Anforderungen stellen als lediglich die zum Bestehen des Masterstudienganges geforderte Mindestnote. Die Vorgabe einer solchen Mindestnote ist gemessen am Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG zulässig, weil die Prüfungsnote als ausschließlich sachliches Kriterium geeignet ist, die fachliche Eignung zu beurteilen. Mit der Festlegung einer solchen Notenuntergrenze übt der Dienstherr den ihm zustehenden Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Eignung der Bewerber in typisierender Weise aus. Dem liegt die nicht zu beanstandende Annahme zugrunde, dass eine oberhalb der festgesetzten Grenze liegende Benotung in der Regel auf eine bessere Qualifikation hindeutet als eine Benotung, die die Grenze nicht überschreitet, weil die in dieser Prüfung erzielte Gesamtnote für die im Rahmen der Bestenauslese erforderliche Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber besonders aussagekräftig ist (vgl. zum Ganzen: VG Ansbach, U.v. 18.11.2020 - AN 16 K 20.01503 - juris Rn. 23).

29
(3) Der Antragsgegner begründet die Festlegung einer Mindestnote insbesondere damit, dass die Wahrnehmung des Dienstpostens besondere Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetze, die ein Bewerber mit schlechterer Abschlussnote nicht mitbringe. Allein das Bestehen der Abschlussprüfung reiche nicht aus. Ein bestimmtes Maß an theoretischen Vorkenntnissen sei zwingend erforderlich. Maßgeblicher Indikator bei Einstiegsämtern sei die Abschlussnote. Die Forderung nach einer Abschlussnote von 1,8 diene der Sicherstellung der Qualität ministerieller Arbeit und gewährleiste zudem universitäts- und fakultätsübergreifend ein einheitliches Leistungsniveau, da es keine landeseinheitlichen Abschlussprüfungen gebe. Ab einer bestimmten Note sei trotz Unterschieden ein Mindestmaß an Vorkenntnissen gewährleistet. Circa zwei Drittel der Absolventen eines Masterstudiengangs, der der Verwaltungslaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ zuzurechnen sei, würden eine Abschlussnote zwischen 1,0 und 1,8 erreichen. Das Staatsministerium dürfe daher davon ausgehen, dass bei Bewerbern, die mindestens die Abschlussnote 1,8 erreichen, ein gewisses Maß an theoretischen Kenntnissen vorhanden sei, da dieser Wert dem Mittelwert der Gesamtdurchschnittsnoten entspreche. Die Vorgabe einer Abschlussnote von 1,8 liege auch im Interesse der Funktionsfähigkeit der personalverwaltenden Stelle. Denn die Fülle an eingehenden Bewerbungen würde eine Eingrenzung des Bewerberkreises unabdingbar machen. Durch die geforderte Abschlussnote von 1,8 würde weiterhin ein Großteil der Absolventen potentiell als Bewerber erfasst. Daher fordere das Staatsministerium in ständiger Praxis eine Abschlussnote von mindestens 1,8. Dagegen ist rechtlich nichts zu erinnern.

30
Der Antragsteller hat den Masterstudiengang „International Economics and Economic Policy“ mit einer Note von 2,7 abgeschlossen und liegt daher weit unter der von dem Staatsministerium geforderten Note von 1,8. Da er das Anforderungsprofil nicht erfüllt, war er für die Stellenauswahl nicht weiter zu berücksichtigen. Dass der Antragsteller den Masterstudiengang berufsbegleitend absolviert hat, ist zwar durchaus anerkennenswert, kann aber keine weitere Berücksichtigung finden. Die Abschlussnote liegt allein in der Sphäre der Studierenden. Der von dem Antragsteller geforderte Ausgleich der Note aufgrund des berufsbegleitenden Studiums ist weder gesetzlich veranlasst noch quantifizierbar. Die Abschlussnote ist Ausdruck der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten des Studierenden und spiegelt das Leistungsvermögen wider. Daran muss sich der Antragsteller messen lassen. Dass bei Aufstiegsbeamten, die im Rahmen der modularen Qualifizierung in die nächsthöhere Qualifikationsebene aufsteigen, die Abschlussnote nicht von Belang ist, ist für den vorliegenden Sachverhalt nicht relevant, da es gerade nicht um einen Aufstieg im Wege der modularen Qualifizierung geht, sondern um eine Neueinstellung.

31
(4) Dass der Antragsgegner die Berufserfahrung des Antragstellers nicht berücksich tigt hat, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Konkurrieren Berufsanfänger mit Bewerbern, die über Berufserfahrungen verfügen, so steht es im Ermessen des Dienstherrn, welches Gewicht der Berufserfahrung gegenüber dem Prüfungsergebnis eingeräumt wird. Es ist nicht zu beanstanden, wenn dem Prüfungsergebnis - das allein als bei allen Bewerbern gleichermaßen gegebenes Vergleichskriterium zur Verfügung steht - das deutlich

höhere Gewicht bei der Bewerberauswahl beigemessen wird (vgl. Baßlsperger in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: Juni 2021, BeamtStG, § 9 Rn. 114). Die streitgegenständliche Stelle richtet sich in erster Linie an Berufsanfänger, die noch über keinerlei berufliche Erfahrungen verfügen. Demgemäß setzt auch die Ausschreibung keine Berufserfahrung voraus. Im Übrigen beruht die mehrjährige Berufserfahrung des Antragstellers nicht auf einer Tätigkeit in der vierten Qualifikationsebene, sondern in der dritten Qualifikationsebene. Die erworbenen beruflichen Fähigkeiten des Antragstellers lassen daher nur bedingt Schlüsse auf die Eignung für ein Amt in der höheren Laufbahngruppe zu. Insbesondere bezogen auf das spezifische Aufgabengebiet der streitgegenständlichen Stelle kann der Antragsteller keine entsprechenden Erfahrungen vorweisen. Der Antragsteller konnte auf seinem bisherigen Dienstposten auch keine eignungsrelevanten fachlichen und persönlichen Komponenten derselben Qualität erwerben, wie sie regelmäßig durch das Erreichen einer Mindestnote in dem geforderten Masterstudiengang belegt werden. Die Nichtberücksichtigung der Berufserfahrung des Antragstellers ist daher sachgerecht.

32
c) Da der Antragsteller keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht hat, kann offenbleiben, ob er einen Anordnungsgrund glaubhaft machen könnte.

33
3. 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).

34
4. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) - ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 13 würden sich auf 58.746,35 EUR (4.643,98 EUR x 12,65) belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 - CE 19.1118 - juris).