VGH München, Beschluss v. 12.01.2022 – 6 CE 21.2833

Titel:

Keine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs durch die Entscheidung eine Stelle weiterhin durch die Begründung eines außertariflichen Arbeitsverhältnisses zu besetzen

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2, Abs. 4
SGB III § 387 Abs. 1, § 389 Abs. 1, § 390

Leitsatz:

Von der Organisationshoheit umfasst ist auch die Entscheidung des Dienstherrn, ob ein öffentliches Amt mittels Arbeitsvertrags an einen Arbeitnehmer vergeben werden oder durch die Übertragung eines Statusamtes einem Beamten verliehen werden soll oder ob es sowohl für Arbeitnehmer als auch für Beamte offensteht. Wie die Antragsgegnerin sich hierbei entscheidet, ist ihr (jenseits der zwingend mit Beamten zu besetzenden Ämter, in denen, wie etwa bei Polizei und Justiz, staatliche Hoheitsgewalt iSv. Art 33 Abs. 4 GG ausgeübt wird) im Rahmen ihrer Organisationsgewalt überlassen. Grundrechte der - verbeamteten oder angestellten - Beschäftigten werden in diesem Stadium der Stellenbewirtschaftung nicht berührt. Betroffenen steht daher keine subjektiv-rechtliche Rechtsposition zu, kraft der sie auf dem Organisationsermessen des Dienstherrn beruhende Entscheidungen zur gerichtlichen Überprüfung stellen könnten. Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG erstreckt sich insbesondere nicht auf die Frage, ob eine Stellenbesetzung im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis erfolgt. (Rn. 13 – 15) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bundesbeamtenrecht, Bewerbungsverfahrensanspruch (verneint), Organisationsgrundentscheidung des Dienstherrn, Geschäftsführer bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (oberste Führungskräfte), Besetzung einer Stelle nur im außertariflichen Angestelltenverhältnis, Bewerbungsverfahrensanspruch, Organisationsgrundentscheidung, Dienstherr, Geschäftsführer, Bundesagentur für Arbeit, außertarifliches Angestelltenverhältnis, Beamtenverhältnis, Übertragung, Statusamt, Verlängerung, Anstellungsvertrag, Ausschreibungspflicht, Konkurrenzverhältnis, Konkurrentenmitteilung, Organisationshoheit, Anordnungsanspruch

Vorinstanz:

VG Ansbach, Beschluss vom 29.10.2021 – AN 16 E 21.900

Tenor

I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 29. Oktober 2021 - AN 16 E 21.900 - wird zurückgewiesen.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 31.238,28 € festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller steht als Bundesbeamter der Besoldungsgruppe B 3 im Dienst der Antragsgegnerin. Er wendet sich gegen die Nichtberücksichtigung seiner Initiativbewerbung um die Übertragung der Stelle eines Geschäftsführers bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) im Beamtenverhältnis.

2
Der Antragsteller war seit 2014 bis zum 30. September 2021 in-sich-beurlaubt und übte von 2016 bis zum 13. Juni 2021 im Rahmen eines außertariflichen Angestelltenverhältnisses die mit B 6 bewertete Funktion des Geschäftsführers Controlling/ Finanzen bei der Zentrale der Bundesagentur aus.

3
Mit Schreiben vom 14. April 2021 an den Vorstand äußerte der Antragsteller den Wunsch, diese ihm zu diesem Zeitpunkt noch im Anstellungsverhältnis übertragene Aufgabe nach dessen Auslaufen zum Ende September 2021 bis zum Erreichen der gesetzlichen Pensionsaltersgrenze am 1. April 2025 im Beamtenverhältnis weiterführen zu wollen. Angesichts der Bewertung der Tätigkeit des Geschäftsführers mit B 6 liege es in der Natur der Sache, dass ihm dann auch dieses Statusamt übertragen werde. Einen weiteren Anstellungsvertrag könne und werde er nicht mehr unterschreiben, da es sein Wunsch sei, seine berufliche Laufbahn im aktiven Beamtenverhältnis fortzusetzen. Diese Erklärung sei auch als Bewerbung um die Funktion des Geschäftsführers Controlling/Finanzen zu verstehen. Der Vorstand der Antragsgegnerin teilte dem Antragsteller daraufhin mit, dass sein Anstellungsvertrag (wunschgemäß) nicht verlängert werde, eine Vergabe der begehrten Stelle im Beamtenverhältnis aber nicht in Betracht komme.

4
Mit Schriftsatz vom 14. Mai 2021 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht beantragt, der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zu untersagen, die ab dem 1. Oktober 2021 vakante Stelle „Geschäftsführer Controlling/Finanzen/Statistik/Einkauf/Infrastruktur in der Zentrale“ zu besetzen, bis dem Antragsteller gegenüber eine Ablehnung seiner Bewerbung in der Form einer Konkurrentenmitteilung erfolgt sei. Es sei zu befürchten, dass die Antragsgegnerin die Stelle ohne Ausschreibung und Durchführung eines Auswahlverfahren besetzen und damit das Recht des Antragstellers auf effektiven Rechtsschutz vereiteln werde.

5
Der Antragsgegner bestellte ab dem 1. Oktober 2021 Frau M. vorübergehend zur neuen Geschäftsführerin für den Bereich Controlling und Finanzen.

6
Mit Beschluss vom 29. Oktober 2021 hat das Verwaltungsgericht den Antrag nach § 123 VwGO mangels Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs abgelehnt. Der Antragsteller habe keinen Anspruch auf den Erhalt der begehrten Konkurrentenmitteilung, da zwischen ihm und der nun vorübergehend mit der Funktion der Geschäftsführerin betrauten Frau M. kein Konkurrenzverhältnis bestehe. Die Antragsgegnerin wolle die streitgegenständliche Stelle (weiterhin) im Angestelltenverhältnis und nicht im Beamtenverhältnis vergeben. Diese im Rahmen ihres Organisationsrechts getroffene Entscheidung sei dem Anwendungs- und Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagert und auch von sachlichen Gründen getragen. Auf die behauptete Verletzung der Ausschreibungspflicht könne sich der Antragsteller schon aus dem Grunde nicht berufen, da er ausdrücklich die Übertragung der Stelle des Geschäftsführers im Beamtenverhältnis und nicht im Angestelltenverhältnis wünsche.

7
Der Antragsteller hat hiergegen Beschwerde eingelegt, mit der er sein Rechtsschutzbegehren nunmehr mit dem Antrag weiterverfolgt, der Antragsgegnerin einstweilig zu untersagen, die ab 1. Oktober 2021 vakante Stelle des Geschäftsführers Controlling/Finanzen mit anderen Bewerbern als dem Antragsteller zu besetzen, bis über seine Bewerbung bestandskräftig entschieden wurde. Er beantragt ferner die Beiladung von Frau M. zum Verfahren, Akteneinsicht in den Auswahlvorgang einschließlich der Begründung der Organisationsentscheidung sowie Akteneinsicht in die aktuelle und vorangegangene dienstliche Beurteilung oder sonstige Leistungsnachweise von Frau M.

II.

8
Die zulässige Beschwerde des Antragstellers bleibt in der Sache ohne Erfolg.

9
Die Gründe, die mit der Beschwerde fristgerecht dargelegt worden sind und auf deren Prüfung das Gericht beschränkt ist (§ 146 Abs. 4 Satz 6 i.V.m. Satz 1 und 3 VwGO), rechtfertigen es nicht, dem mit dem Rechtsmittel weiterverfolgten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu entsprechen. Das Verwaltungsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Antragsteller keinen Anordnungsanspruch auf Erlass einer Sicherungsanordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO in Bezug auf die Besetzung der Stelle des Geschäftsführers Controlling/Finanzen bei der Zentrale der Bundesagentur glaubhaft gemacht hat.

10

Eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs nach Art. 33 Abs. 2 GG kann der Antragsteller nicht daraus herleiten, dass die Antragsgegnerin die streitgegenständliche Stelle (weiterhin) mittels Begründung eines außertariflichen Arbeitsverhältnisses und nicht durch Verleihung eines Statusamtes an Beamte im aktiven Beamtenverhältnis vergeben will. Diese Entscheidung berührt das in Art. 33 Abs. 2 GG verankerte Leistungsprinzip nicht, wonach öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen sind. Vielmehr ist sie dem Bereich der Organisationshoheit der Antragsgegnerin zuzurechnen, der als solcher der an Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden Auswahlentscheidung vorgelagert ist und von Betroffenen grundsätzlich nicht aufgrund subjektiv-rechtlicher Rechtspositionen in Frage gestellt werden kann (1.). Eine solche Organisationsentscheidung unterliegt einer nur begrenzten gerichtlichen Kontrolle; dieser begrenzten Rechtsprüfung hält die von der Antragsgegnerin getroffene Organisationsentscheidung, die Stelle eines Geschäftsführers bei der Zentrale der Bundesagentur auch weiterhin im Rahmen eines befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnisses zu vergeben, stand (2.).

11
1. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers ist durch die Ablehnung seiner Bewerbung auf die Stelle des Geschäftsführers Controlling/Finanzen in der Zentrale der Antragsgegnerin nicht verletzt worden.

12
Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Damit ist ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (vgl. zum Bewerbungsverfahrensanspruch BVerfG, B.v. 16.12. 2015 - 2 BvR 1958/13 - juris Rn. 31). Er gilt grundsätzlich im gesamten öffentlichen Dienst und trifft, soweit es um Arbeitsverhältnisse geht, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG ergänzende Regelung (vgl. BVerfG, B.v. 21.4.2015 - 2 BvR 1322/12 u.a. - juris Rn. 59 m.w.N.).

13
Dem Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG ist allerdings ein davon abzugrenzender Bereich der allein öffentlichen Interessen dienenden Organisationshoheit des Dienstherrn vorgelagert. Diese ist mit einem weiten Gestaltungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielraum verbunden (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2020 - 2 A 2.20 - juris Rn. 13). Der Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG ist daher erst auf der Grundlage einer vom Dienstherrn im Rahmen seiner Organisationsgewalt zur Verfügung gestellten und für die Wahrnehmung bestimmter öffentlicher Aufgaben gewidmeten Stelle eröffnet.

14
Aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn folgt grundsätzlich ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er eine freie Stelle (wieder) besetzen will. Er entscheidet über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten nach organisatorischen Bedürfnissen und Möglichkeiten. Dabei steht es insbesondere 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. 25.11.2004 - 2 C 17.03 - juris Rn. 15). Diese organisations- und haushaltsrechtlichen Vorentscheidungen, die zur Existenz und Ausgestaltung eines verfügbaren öffentlichen Amtes führen, sind nicht Gegenstand, sondern Voraussetzung der Gewährleistungen des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerwG, B.v. 27.4.2016 - 2 B 104.15 - juris Rn. 11 m.w.N.; BayVGH, U.v. 5.8.2015 - 6 BV 14.2122 - juris Rn. 22 ff.; B.v. 16.5.2013 - 3 CE 13.328 - juris Rn. 22; OVG Saarl, B.v. 13.9.2017 - 1 A 421.17 - juris Rn. 15). Erst wenn ein im Rahmen der Organisationsgewalt ausgestaltetes (höherwertiges) Amt im Wege der Beförderung besetzt werden soll, sind (im Hinblick auf die aufgrund der organisatorischen Vorentscheidungen in Betracht kommenden Bewerber) die für die Konkurrenz um eine solche Beförderungsstelle geltenden Grundsätze, insbesondere das Leistungsprinzip, anzuwenden (vgl. BayVerfGH, E.v. 26.6.2018 - Vf. 8-VIII-17 - juris Rn. 47; BVerwG, B.v. 23.12.2015 - 2 B 40.14 - juris Rn. 17).

15
Von der Organisationshoheit umfasst ist auch die Entscheidung des Dienstherrn, ob ein öffentliches Amt mittels Arbeitsvertrags an einen Arbeitnehmer vergeben werden oder durch die Übertragung eines Statusamtes einem Beamten verliehen werden soll oder ob es sowohl für Arbeitnehmer als auch für Beamte offensteht. Wie die Antragsgegnerin sich hierbei entscheidet, ist ihr (jenseits der zwingend mit Beamten zu besetzenden Ämter, in denen, wie etwa bei Polizei und Justiz, staatliche Hoheitsgewalt i.S.v. Art. 33 Abs. 4

GG ausgeübt wird) im Rahmen ihrer Organisationsgewalt überlassen (vgl. BVerwG, B.v. 17.3.2021 - 2 B 3.21 - juris Rn. 18). Grundrechte der - verbeamteten oder angestellten - Beschäftigten werden in diesem Stadium der Stellenbewirtschaftung nicht berührt. Betroffenen steht daher keine subjektiv-rechtliche Rechtsposition zu, kraft der sie auf dem Organisationsermessen des Dienstherrn beruhende Entscheidungen zur gerichtlichen Überprüfung stellen könnten. Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG erstreckt sich insbesondere nicht auf die Frage, ob eine Stellenbesetzung im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis erfolgt (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2020 - 2 A 2.20 - juris Rn. 13 u. 14 m.w.N.).

16
Nach diesen Grundsätzen stellt die Entscheidung, die streitgegenständliche Stelle des Geschäftsführers Controlling/Finanzen bei der Zentrale der Bundesagentur grundsätzlich nur im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses zu übertragen, eine der Stellenbesetzung vorgelagerte Organisationsentscheidung der Antragsgegnerin dar, die den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers nicht berührt.

17
2. Diese Organisationsentscheidung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

18
Ein Beamter hat im Grundsatz keinen Anspruch auf eine rechtsfehlerfreie (ermessensfehlerfreie) Ausübung des Organisationsermessens, da es insoweit an der dafür notwendigen subjektiv-rechtlichen Rechtsgrundlage fehlt (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2020 - 2 A 2.20 - juris Rn. 17 m.w.N.). Die Schaffung und Bewirtschaftung von Planstellen dienen allein dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Derartige vor der eigentlichen Bewerberauswahl vorgenommene Maßnahmen müssen sich nicht an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG messen lassen. Sie erfolgen nicht in Wahrnehmung einer Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber Bewerbern. Deren Rechte, insbesondere die Bewerbungsverfahrensansprüche eines nicht zum Zuge kommenden Bewerbers, werden dadurch grundsätzlich nicht berührt (vgl. BVerwG, U.v. 25.4.1996 - 2 C 21.95 - juris Rn. 19).

19
Um aber einen Bewerber für den Fall nicht rechtsschutzlos zu stellen, dass ihm aufgrund einer - nicht an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG zu messenden - Organisationsentscheidung des Dienstherrn die Berücksichtigung in einer Auswahlentscheidung, die den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG verpflichtet ist, möglicherweise zu Unrecht verschlossen bleibt, unterliegt die Frage, ob der Dienstherr die im Rahmen seines grundsätzlich sehr weiten personalwirtschaftlichen Ermessens erfolgte Begrenzung des Bewerberkreises etwa aus unsachlichen, unvernünftigen oder willkürlichen Beweggründen getroffen hat, in diesen großzügig gesteckten Grenzen dennoch der gerichtlichen Nachprüfung (vgl. OVG LSA, B.v. 14.11.2017 - 1 M 106/17 - juris Rn. 8; ThürOVG, B.v. 14.11.2013 - 2 EO 838/12 - juris Rn. 24; OVGSaarl, B.v. 18.10.2017 - 1 B 563/17 - juris Rn. 11).

20
Diese Nachprüfung ergibt, dass die Organisationsentscheidung der Antragsgegnerin, die Stelle eines Geschäftsführers bei der Zentrale der Bundesagentur grundsätzlich im Rahmen eines befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnisses zu vergeben, nicht zu beanstanden ist. Sie leidet entgegen der Auffassung des Antragstellers weder an einem Dokumentationsmangel (a) noch liegt ein Verstoß gegen das Willkürverbot vor (b).

21
a) Die Rüge, die Organisationsentscheidung sei schon deshalb fehlerhaft, weil das dabei ausgeübte Ermessen nicht ordnungsgemäß dokumentiert worden sei, greift nicht durch.

22
Eine Organisationsentscheidung unterliegt nicht unmittelbar der Dokumentationspflicht, die die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu beamtenrechtlichen Konkurrenzstreitigkeiten um Beförderungsämter aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG hergeleitet (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris) und die das Bundesverwaltungsgericht auch für Auswahlentscheidungen, die eine höhere Verwendung betreffen, anerkannt hat (vgl. BVerwG, B.v. 27.10.2015 - 1 WB 56.14 - juris Rn. 41). Die Pflicht, die wesentlichen Auswahlerwägungen schriftlich niederzulegen, bezieht sich auf die Auswahlentscheidung selbst, bei der dem zuständigen Vorgesetzten oder der personalbearbeitenden Stelle

ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Eignung des jeweiligen Beamten für die fragliche Verwendung zukommt. Um eine solche wertende Ausfüllung unbestimmter Rechtsbegriffe geht es bei der Organisationsgrundentscheidung nicht.

23
Da jedoch mit der Festlegung der grundsätzlichen Modalitäten, nach denen die Auswahl erfolgen soll, zugleich eine (Vor-)Entscheidung über den Bewerberkreis getroffen wird, ist auch für die Organisationsentscheidung ein Nachweis erforderlich, um zu verhindern, dass die Grundlagen der Auswahlentscheidung nachträglich zu Lasten einzelner Bewerber verändert werden. Die Anforderungen an die diesbezügliche Dokumentation dürfen allerdings nicht überspannt werden; sie ist im Grundsatz an keine besondere Form gebunden (BVerwG, B.v. 25.3.2010 - 1 WB 37.09 - juris Rn. 31; ThürOVG, B.v. 14.11.2013 - 2 EO 838/12 - juris Rn. 28). Es hängt vielmehr von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die Begrenzung des Bewerberfeldes über die Festlegung hinaus eine mehr oder weniger ausführliche Erläuterung erfordert. Je mehr die Organisationsentscheidung aus sich selbst heraus nachvollziehbar und auf offenkundige sachliche Gründe zurückzuführen ist, desto weniger bedarf es einer näheren, schriftlich festzuhaltenden Erläuterung dieser Gründe.

24
Davon ausgehend bedurfte die Organisationsentscheidung der Antragsgegnerin, die Stelle des Geschäftsführers Controlling/Finanzen bei der Zentrale des Bundesamtes für Arbeit - wie bisher - im Rahmen eines außertariflichen Angestelltenverhältnisses zu vergeben, keiner besonderen schriftlichen Dokumentation ihrer Gründe. Diese sind mit Blick auf die sich aus § 387 Abs. 1, § 389 Abs. 1, § 390 SGB III ergebende gesetzliche Konzeption bereits aus sich heraus nachvollziehbar.

25
Mit diesen Vorschriften setzt der Gesetzgeber seine Grundsatzentscheidung zur Umwandlung der früheren Bundesanstalt für Arbeit von einer „klassischen“ Behörde in eine „leistungsfähige Serviceeinrichtung mit Kundenorientierung im Wettbewerb zu anderen, privaten Dienstleistern am Arbeitsmarkt“ in dienstrechtlicher Hinsicht um (vgl. BT-Drs. 15/1555 S. 1 und 16/5050 S. 1.). Dabei sollen die Beamtenstrukturen zurückgeführt werden. Gemäß § 387 Abs. 1 Satz 1 SGB III besteht das Personal der Bundesagentur vorrangig aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. § 387 Abs. 3 bis 6 SGB III ermöglicht es, Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur auf Antrag zur Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit in einem befristeten Arbeits- oder Anstellungsverhältnis bei der Bundesagentur zu beurlauben (Sog. In-Sich-Beurlaubung). Nach § 389 Abs. 1 Satz 1 SGB III sollen näher aufgeführte strategische Führungsaufgaben bei der Bundesagentur für Arbeit, darunter die Funktion einer Geschäftsführerin oder eines Geschäftsführers bei der Zentrale der Bundesagentur, vorrangig in einem befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnis oberster Führungskräfte (Anstellungsverhältnis) übertragen werden. Dadurch sollen die Leitungsstrukturen weiter flexibilisiert und der Spielraum der Personalführung erweitert werden. Auch soll ein regelmäßiger Personalaustausch zwischen den Leitungsebenen innerhalb der Bundesanstalt sowie zwischen dieser und dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Der Wettbewerb der Führungskräfte untereinander und deren Mobilität wird gefördert (vgl. Willersinn in Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III - Arbeitsförderung, 7. Aufl. 2021, § 389 Rn. 1).

26
Die Regelung in § 389 Abs. 1 Satz 1 SGB III begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Dem Laufbahnprinzip als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) wird dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass das Gesetz die Wahrnehmung der genannten Führungsaufgaben durch Beamte im aktiven Beamtenverhältnis nicht grundsätzlich ausschließt. Funktionen der obersten Führungskräfte können zumindest ausnahmsweise („nachrangig“) auch Beamten im aktiven Beamtenverhältnis übertragen werden (§ 389 Abs. 1 Satz 6 SGB III). Der Grundsatz des Funktionsvorbehalts für Beamte nach Art. 33 Abs. 4 GG wird nicht tangiert, weil die Kernaufgaben der Bundesanstalt für Arbeit - wie Beratung, Vermittlung und Gewährung von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung - in der Regel nicht dem hoheitlichen Bereich zuzuordnen sind (vgl. Braun in BeckOK Sozialrecht, § 389 SGB III Rn. 3).

27
Vor diesem Hintergrund war eine nähere Begründung der dem Ziel des Gesetzgebers folgenden Organisationsentscheidung entbehrlich. Eine missbräuchlich nachgeschobene Begründung für den

Ausschluss von Bewerbern, die wie der Antragsteller die Funktion im aktiven Beamtenverhältnis wahrnehmen wollen, war nicht zu befürchten.

28
b) Ein Verstoß gegen das Willkürverbot kann ebenfalls nicht festgestellt werden.

29
Die Organisationsgrundentscheidung der Antragsgegnerin folgt dem Grundsatz des § 389 Abs. 1 Satz 1 SGB III, die herausgehobenen Leitungsfunktionen unterhalb der Vorstandsebene „vorrangig“ in befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnissen zu übertragen. Im Übrigen ergeben sich weder aus Art. 33 Abs. 2 GG noch aus dem Laufbahnprinzip Ansprüche von Beamten auf Schaffung oder Aufrechterhaltung bestimmter, im aktiven Beamtenverhältnis zu übertragender Beförderungsdienstposten. Entgegen der Auffassung des Antragstellers liegt in der Entscheidung der Bundesagentur, die streitgegenständliche Stelle nur im Rahmen eines befristeten außertariflichen Arbeitsverhältnisses zu übertragen, daher weder eine Benachteiligung der Gruppe der Beamten noch ein Ausschluss des Antragstellers von seinem weiteren beruflichen Fortkommen aus unsachlichen Gründen.

30
3. Die vom Antragsteller aufgeworfene Frage, ob die Antragsgegnerin gegen die Pflicht verstoßen hat, die Stelle zumindest intern auszuschreiben, kann offenbleiben. Denn der Antragsteller könnte aus einem solchen Verstoß keine Rechte für sich herleiten, da er nicht zu dem von einer etwaigen Ausschreibung betroffenen Personenkreis gehört. Denn er hatte ausdrücklich klargestellt, dass er die Übertragung der Stelle nur in einem Beamten-, nicht aber in einem Angestelltenverhältnis wünscht.

31
Wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, besteht zwischen dem Antragsteller und Frau M. aus diesem Grund auch kein Konkurrenzverhältnis, weshalb weder eine Beiladung von Frau M. geboten war noch ein Recht des Antragstellers auf Einsicht in deren dienstliche Beurteilungen oder in die Unterlagen des Auswahlvorgangs bestehen kann.

32
4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

33
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 2 bis 4 GKG. Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Eilverfahren, das - wie hier - auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, bemisst sich nach § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG und beträgt - wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage - ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt zu zahlenden Bezüge nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG (BayVGH; B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - BayVBl. 2018, 390 ff.).

34
Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO).