

Titel:

Konkurrentenstreit bei Stellenbesetzungsverfahren, hier: Berufspraktikum als konstitutives Anforderungsmerkmal

Normenketten:

BayBesG Art. 82

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch)

VwGO § 123

Leitsätze:

1. Das „konstitutive“ Anforderungsprofil zeichnet sich dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen ganz neuen, von den dienstlichen Beurteilungen abgekoppelten Maßstab enthält. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

2. Wer ein konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vornherein nicht in Betracht, mag er auch besser beurteilt sein. Erst wenn es darum geht, gegebenenfalls eine Auswahl unter mehreren, das konstitutive Anforderungsprofil erfüllenden Bewerbern zu treffen, kommt den dienstlichen Beurteilungen (wieder) Bedeutung zu (ebenso VGH München BeckRS 2011, 54120). (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

3. Bei einem geforderten Nachweis eines Betriebspraktikums von mindestens acht Tagen, das nicht älter als vier Jahre ist, handelt es sich um ein zulässiges konstitutives Anforderungsprofil, wenn es auch rechtsfehlerfrei aufgestellt wurde, insbesondere in der Stellenausschreibung ausdrücklich darauf hingewiesen wurde. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)

4. Auf einen etwaigen Leistungsvergleich und gegebenenfalls festgestellten Leistungsvorsprung eines Konkurrenten kommt es entscheidungserheblich nicht mehr an, wenn bei ihm ein Merkmal des konstitutiven Anforderungsprofils (hier: Betriebspraktikum) fehlt. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzungsverfahren/Konkurrenteneilverfahren, konstitutives Anforderungsprofil, kein gültiges Betriebspraktikum der Bewerberin zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung, Anordnungsgrund, Anordnungsanspruch, Beurteilungszeitraum, Bewerbungsverfahrensanspruch, Grad der Behinderung, Dienstpostenbewertung, konstitutives Anforderungsmerkmal, dienstliche Beurteilung

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

3. Der Streitwert wird auf 22.322,16 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin wendet sich im Wege des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, die Funktionsstelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule (Besoldungsgruppe A15 der Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz – BayBesG) an der ...-Schule ... (staatliche FOSBOS) mit der Beigeladenen zu besetzen.

2

Die am ... geborene Antragstellerin steht als Oberstudienrätin (OStRin) im Dienst des Antragsgegners. Sie schloss im Mai ... ein Studium der Betriebswirtschaftslehre ab und war zunächst als freie Mitarbeiterin tätig. Von September ... bis August ... absolvierte die Antragstellerin das Referendariat an den Staatlichen Berufsschulen ... und ... und schloss ihre Zweite Staatsprüfung mit der Note 3,51 ab. Seit September ... war sie als Lehrkraft an der ...-Schule ... tätig. Die Antragstellerin wurde im Oktober ... zur OStRin ernannt. Ausweislich ihres Lebenslaufes liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 vor.

3

Die am ... geborene Beigeladene leistete ihren Vorbereitungsdienst von Februar ... bis Februar ... und schloss ihre Zweite Staatsprüfung mit der Note 2,15 ab. Nach verschiedenen Stationen, u.a. am ...-Gymnasium in ... und an der ...-Schule in ..., ist die Beigeladene seit August ... an der ...-Schule ... tätig. Im April ... wurde sie zur OStRin ernannt.

4

Mit Stellenausschreibung vom 28.01.2024 wurde die Funktionsstelle der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule an der ...-Schule ... in deren Infoportal mit Bewerbungsschluss zum 13.02.2024 ausgeschrieben. Darin wurde darauf hingewiesen, dass für die etwaige spätere Übertragung der Funktion die „Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch)“ zu beachten seien. Für eine Funktionsübertragung sei der Nachweis eines Betriebspraktikums nötig, das nicht älter als vier Jahre ist. Auf die ausgeschriebene Stelle bewarben sich drei Bewerberinnen: Die Antragstellerin, die Beigeladene sowie eine weitere Bewerberin, die aus eigenem Recht im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes gegen die Stellenbesetzung vorgegangen ist und deren Antrag mit Beschluss vom 01.08.2024 abgelehnt wurde (Az. B 5 E 24.451). Mit Antrag vom 20.02.2024 und dem Einverständnis der Ministerialbeauftragten für die Berufliche Oberschule in ..., der Leitenden Oberstudiendirektorin (Ltd. OStDin) ..., beantragte der Schulleiter, Oberstudiendirektor (OStD) ... beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) die Besetzung der Stelle mit der Beigeladenen.

5

Die Antragstellerin wurde im Jahr 2022 (Beurteilungszeitraum: 01.08.2018 bis 31.12.2022) periodisch dienstlich beurteilt. Die Eröffnung der Beurteilung erfolgte am 15.02.2023. Die Antragstellerin erhielt das Gesamtergebnis UB (Leistung, die die Anforderungen übersteigt). In den Einzelmerkmalen erhielt sie fünfmal das Prädikat UB und dreimal das Prädikat VE (Leistung, die den Anforderungen voll entspricht). Sie erhielt die Verwendungseignung als „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ und als „Beratungslehrkraft“. Von 31.07.2017 bis 09.08.2017 leistete sie ein achttägiges Betriebspraktikum ab.

6

Die Beigeladene wurde ebenfalls für das Jahr 2022 (Beurteilungszeitraum: 01.08.2018 bis 31.12.2022) periodisch dienstlich beurteilt und erhielt das Gesamtergebnis UB. In den Einzelmerkmalen erhielt sie siebenmal das Prädikat UB und einmal das Prädikat BG (Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt). Ihr wurde die Verwendungseignung als „Fachbetreuerin“, „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“ und „Fachmitarbeiterin für die fachpraktische Ausbildung“ zuerkannt. Von 31.01.2023 bis 24.02.2023 leistete sie ein achttägiges Betriebspraktikum ab.

7

Im Besetzungsvorschlag des Schulleiters vom 17./27.02.2024 heißt es, dass die Beigeladene die Funktion seit März 2023 kommissarisch ausübe und sich in dieser Zeit bei der Ausübung der Tätigkeit bewährt habe. Die Beigeladene verfüge in der letzten periodischen Beurteilung mit dem Prädikat UB über eine überdurchschnittliche Beurteilung sowie über die entsprechende Verwendungseignung. Die Ltd. OStDin ... ergänzte im Antrag auf Funktionsübertragung mit Besetzungsvorschlag vom 29.02.2024, dass die Antragstellerin in der letzten periodischen Beurteilung auch das Prädikat UB erhalten habe, allerdings im Staatsexamen gegenüber der Beigeladenen deutlich unterlegen sei.

8

Mit Vermerk vom 13.05.2024 stellte das StMUK fest, dass die Antragstellerin (UB; 4x UB; 5x UB, 3x VE) kein aktuelles Betriebspraktikum vorweisen könne. Eine weitere Bewerberin habe die entsprechende Verwendungseignung nicht erhalten. Beide Bewerberinnen würden zudem von der Beigeladenen (UB; 4x

UB; 1x BG; 7x UB) in den Binnenkriterien der letzten Beurteilung übertroffen. Das Einverständnis der Einweisung der Beigeladenen wurde vermerkt.

9

Mit Schreiben vom 17.05.2024 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, dass die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit der Beigeladenen beabsichtigt sei.

10

Mit Schreiben vom 06.06.2024 legte die Antragstellerin gegen die Auswahlentscheidung Widerspruch ein.

11

Mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 21.06.2024, eingegangen beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth am selben Tag, ließ die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und beantragen,

Dem Antragsgegner wird vorläufig im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, bis zur bestands- oder rechtskräftigen Entscheidung über den Widerspruch der Antragstellerin die ausgeschriebene Funktion der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule an der Dienststelle: ...-Schule ..., staatliche Fachoberschule und Berufsoberschule, der Bewerberin Frau Oberstudienrätin ... zu übertragen.

12

Zur Begründung wurde nach erfolgter Akteneinsicht mit Schriftsatz vom 09.08.2024 vorgetragen, dass die Auswahlentscheidung auf sachfremden Erwägungen beruhe. Nach dem Akteninhalt sei die Auswahl darauf gestützt worden, dass die ausgewählte Konkurrentin den Fachbereich seit dem 01.03.2023 kommissarisch führe und sich in dem Aufgabengebiet bewährt habe. Die kommissarische Übertragung des streitgegenständlichen Dienstpostens an einen Mitbewerber im laufenden Auswahlverfahren stelle eine Maßnahme dar, die geeignet sei, diesem Vorteile zu verschaffen. Durch eine derartige – ohne vorangegangenes und den Maßgaben aus Art. 33 Abs. 2 GG entsprechendes Auswahlverfahren erfolgte – Übertragung höherwertiger Aufgaben erhalte ein Bewerber eine Bewährungschance, die andere Bewerber nicht hätten. Der hieraus resultierende Vorsprung dürfe im Auswahlverfahren nicht zu Lasten der Antragstellerin herangezogen werden. Im Übrigen seien beide Bewerber gleich bewertet worden (Prädikat UB) und verfügten in der letzten periodischen Beurteilung über die Verwendungseignung „Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule“. Tatsächlich sei jedoch der Antragstellerin der Vorzug zu geben, da der ausgewählten Mitbewerberin die notwendige Sozialkompetenz fehle. Sie habe in diesem Schuljahr im Rahmen der Respizienz der Ordner der fachpraktischen Ausbildung bei einer Kollegin derart die Beherrschung verloren, dass diese künftig nie wieder mit ihr alleine in einem Raum sein wolle. Darum habe sie auch die Schulleitung in einer E-Mail gebeten, woraufhin bei jeder Sitzung die Schulleitung anwesend gewesen sei. Einen ähnlichen Vorfall habe es auch schon vor ihrer Zeit als kommissarische Schulbeauftragte für die fachpraktische Ausbildung in der Coronazeit gegeben. Damals habe sie in einer Onlinesitzung eine andere Kollegin derartig angeschrien, dass diese daraufhin vier Wochen krank gewesen sei. Die Antragstellerin selbst habe mit der Beigeladenen ein großes Projekt – die Umgestaltung des Pausenhofes – ins Leben gerufen und betreut. Unter anderem habe sie mit ihrer Klasse einen Naschgarten angelegt, in dem jetzt Beerensträucher wachsen würden. Alle anderen, von der Antragstellerin angebaute Pflanzen seien von der Beigeladenen wieder ausgerissen worden. Ferner habe die Beigeladene der Antragstellerin sogar Vandalismus vorgeworfen, weil sie einen Johannisbeerstrauch abgeerntet habe, ohne die Beigeladene zu fragen, und davon Marmelade für eine Fortbildung gekocht habe, was mit einem WhatsApp-Verlauf belegt werden könne. Ihr Betriebspraktikum absolviere die Antragstellerin derzeit beim Landesamt für ... in ..., und zwar in der Zeit vom 01.08.2024 bis 09.08.2024 und am 20.08.2024. Bis zu diesem Schuljahr habe die Antragstellerin das Seminar an ihrer Schule koordiniert und sei seit Jahren Mitglied im Disziplinarausschuss sowie in der Steuergruppe der FOSBOS ... Zudem sei die Antragstellerin Umweltmultiplikatorin für die beruflichen Schulen in Bayern. Im Jahr 2016 habe die Antragstellerin auch schon einmal die kommissarische Leitung der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung innegehabt, weil der damalige Schulbeauftragte erkrankt gewesen sei. Wegen eigener Erkrankung habe sie die kommissarische Leitung damals nicht fortsetzen können. Seit diesem abgelaufenen Schuljahr sei die Antragstellerin sehr erfolgreich im BNE-Team Bayern (Bildung für nachhaltige Entwicklung) tätig und habe in dieser Funktion bei zahlreichen Projekten mitgewirkt. Alle diese Eigenschaften weise die ausgewählte

Mitbewerberin nicht auf, sodass die Auswahl der Antragstellerin bei rechtsfehlerfreiem Verlauf ernsthaft möglich erscheine.

13

Mit Schreiben vom 26.06.2024 versicherte der Antragsgegner, die streitgegenständliche Stelle nicht vor Abschluss des gerichtlichen Verfahrens zu besetzen.

14

Das StMUK beantragte für den Antragsgegner mit Schriftsatz vom 13.08.2024, den Antrag abzuweisen.

15

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Auswahlentscheidung nicht auf der kommissarischen Wahrnehmung einer Funktion durch die ausgewählte Beamtin beruht habe. Vielmehr sei die Auswahlentscheidung auf das zum Entscheidungszeitpunkt fehlende Betriebspraktikum der Antragstellerin gestützt worden. Zudem sei auf den Leistungsvorsprung der ausgewählten Bewerberin in der periodischen dienstlichen Beurteilung 2022 im Hinblick auf die Binnenkriterien abgestellt worden. In drei der vier Superkriterien für die Fachfunktionen an beruflichen Schulen (vgl. Anlage zum KMS vom 03.06.2022, Gz.: VI.7-BP9010.2- 7b.46327), nämlich Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg sowie Berufskennnisse und ihre Erweiterung, weise die Antragstellerin mit dem Beurteilungsprädikat VE einen signifikanten Leistungsrückstand zur ausgewählten Bewerberin auf, die in allen Superkriterien mit UB beurteilt worden sei. Im Übrigen trage die Antragstellerin nur Behauptungen vor, die außerhalb des Leistungsprinzips stünden.

16

Hierauf erwiderte die Bevollmächtigte der Antragstellerin mit einem Schriftsatz vom 27.08.2024, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird.

17

Mit Beschluss vom 26.06.2024 wurde die erfolgreiche Bewerberin, die vom Antragsgegner zur Besetzung der streitgegenständlichen Stelle vorgesehen ist, zum Verfahren beigelegt. Sie hat sich zum Verfahren nicht geäußert und keinen Sachantrag gestellt.

18

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

II.

19

1. Der zulässige Antrag hat in der Sache keinen Erfolg.

20

Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht, gegebenenfalls auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO sind einstweilige Anordnungen zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, nötig erscheint, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt ein besonderes Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) im Interesse einer Wahrung des behaupteten streitbefangenen Rechts (Anordnungsanspruch) voraus. Beides ist von der Antragstellerin glaubhaft zu machen, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO).

21

a. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, weil es ihr um die Verhinderung einer nach dem Grundsatz der Ämterstabilität irreversiblen Ernennung geht. Ein Anordnungsgrund ergibt sich in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten wie der vorliegenden in der Regel bereits daraus, dass die einmal vollzogene Beförderung von Konkurrenten wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität regelmäßig nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Lediglich in Fällen, in denen der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG daran gehindert worden ist, seine Rechtsschutzmöglichkeiten effektiv wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit der Aufhebung einer erfolgten Ernennung (vgl. BVerwG, U.v.

04.11.2010 – 2 C 16.09 – BVerwGE 138, 102 – juris Rn. 27). Entsprechend dem Regelfall hat die Antragstellerin vorliegend einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht.

22

b. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, da die vom Antragsgegner getroffene Auswahlentscheidung ohne Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs ergangen ist.

23

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass für öffentliche Ämter die Besetzung nach dem Leistungsprinzip gilt. Ein Beförderungsbewerber hat dementsprechend einen Bewerbungsverfahrensanspruch, d.h. einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über seine Bewerbung beurteilungs- und ermessensfehlerfrei entscheidet (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 23). Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl im Hauptsacheverfahren als auch im Verfahren über den Erlass einer einstweiligen Anordnung, wobei die Anforderungen an die Glaubhaftmachung ebenfalls nicht über das hinausgehen dürfen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerwG, B.v. 22.11.2012 – 2 VR 5.12 – BVerwGE 145, 112 – juris Rn. 22; BVerfG, B.v. 24.09.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200/201). Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (vgl. BVerwG, B.v. 27.09.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71/72; BayVGh, B.v. 27.10.2015 – 6 CE 15.1849 – juris Rn. 10; BayVGh, B.v. 17.04.2013 – 6 CE 13.119 – juris Rn. 11 m.w.N.).

24

Die inmitten stehende Auswahlentscheidung des Antragsgegners erweist sich als rechtmäßig. Der Antragsgegner ist vorliegend in rechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass die Antragstellerin das im Rahmen der Ausschreibung geforderte konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt (aa.). Der wohl dennoch vom Antragsgegner angestellte Leistungsvergleich anhand der – von der Antragstellerin nicht substantiiert beanstandeten – aktuellen dienstlichen Beurteilungen stellt jedenfalls keine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs der Antragstellerin dar (bb.). Auf eine etwaige Chance bei einer erneuten Auswahlentscheidung – mit sodann aktuellem Betriebspraktikum – kommt es daher nicht entscheidungserheblich an.

25

aa. Der Antragsgegner hat in der Stellenausschreibung des streitgegenständlich zu besetzenden Beförderungsdienstpostens mit der ausdrücklichen Bezugnahme auf die FubSch und dem Hinweis, dass insbesondere ein Betriebspraktikum, das nicht älter als vier Jahre ist, nachzuweisen ist, ein konstitutives Anforderungsprofil aufgestellt, welches die Antragstellerin zum maßgeblichen Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht erfüllte.

26

Die Frage, welche Dienstposten der Dienstherr im Hinblick auf die zu erledigenden Aufgaben einrichtet, welche Zuständigkeiten er diesen zuweist und welche Fachkenntnisse er zur Erfüllung der daraus resultierenden Aufgaben und Funktionen für erforderlich ansieht, liegt in seinem Organisationsermessen (vgl. BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2.16 – juris Rn. 40). Allerdings darf der Dienstherr seine Organisationsgewalt nicht gezielt und manipulativ einsetzen, um eine Auswahlentscheidung zu Gunsten oder zu Lasten einzelner Bewerber zu steuern (vgl. BVerwG, U.v. 17.11.2016 – 2 C 27.15 – juris Rn. 36; NdsOVG, U.v. 03.11.2021 – 5 ME 80/21 – juris Rn. 42). Maßgeblich für die gerichtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung ist der Zeitpunkt der letzten – tatsächlich getroffenen – Behördenentscheidung, also der Entscheidung über die Stellenbesetzung durch den dafür zuständigen Amtsträger (vgl. BVerwG, B.v. 25.04.2007 – 1 WB 31.06 – juris Rn. 46; BayVGh, B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 51). Dies war

vorliegend der Auswahlvermerk des StMUK vom 10./13.05.2024, da gemäß Ziffer 2.1 der FubSch die Entscheidung über die Übertragung aller Funktionen an Beruflichen Oberschulen (FOS und BOS) – wie der inmitten stehenden ...-Schule ... – dem StMUK obliegt.

27

Für die Funktionsübertragung an staatlichen beruflichen Schulen werden unter Ziffer 2.5.2 der FubSch materielle Voraussetzungen aufgestellt, die – zumindest teilweise – ein konstitutives Anforderungsprofil bilden (vgl. VG Würzburg, B.v. 17.07.2014 – W 1 E 14.450 – juris Rn. 30 f.). Anforderungsprofile können von unterschiedlicher Rechtsqualität sein. Entscheidend kommt es darauf an, ob derartige Qualifikationserfordernisse konstitutiven oder lediglich beschreibenden Charakter haben. Die „beschreibenden“ – oder auch allgemeinen – Anforderungsprofile informieren den möglichen Bewerber über den Dienstposten und die auf ihn zukommenden Aufgaben. Ihrer bedarf es häufig nicht unbedingt, denn vielfach ergibt sich das beschreibende oder auch allgemeine Anforderungsprofil ohne weiteres aus dem angestrebten Statusamt. Bei einem lediglich beschreibenden Anforderungsprofil handelt es sich um ein Kriterium, das einen Beurteilungsvorsprung ausgleichen kann (vgl. BayVGH, B.v. 25.05.2011 – 3 CE 11.605 – juris Rn. 32; B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 68). Das „konstitutive“ – oder auch spezifische, spezielle – Anforderungsprofil zeichnet sich demgegenüber dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen ganz neuen, von den dienstlichen Beurteilungen jedenfalls vom Ausgangspunkt her abgekoppelten Maßstab enthält. Bei diesem speziellen, konstitutiven Anforderungsprofil einerseits und den dienstlichen Beurteilungen andererseits handelt es sich vom Ansatz her um unterschiedliche Modelle und Maßstäbe für die Auswahl nach dem Leistungsprinzip. Wer ein solches konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vornherein nicht in Betracht, mag er auch besser beurteilt sein. Erst wenn es darum geht, gegebenenfalls eine Auswahl unter mehreren, das konstitutive Anforderungsprofil erfüllenden Bewerbern zu treffen, kommt den dienstlichen Beurteilungen (wieder) Bedeutung zu (vgl. BayVGH, B.v. 25.05.2011 – 3 CE 11.605 – juris Rn. 33; B.v. 27.03.2008 – 3 CE 08.352 – juris Rn. 34; B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 67).

28

Dem Dienstherrn steht es im Rahmen seines (weiten) Organisationsermessens zu, als Maßstab für die Auswahl der Bewerber bei der Besetzung einer Stelle besondere – sachgerechte – Anforderungen aufzustellen, die dann ein konstitutives (spezifisches) Anforderungsprofil bilden. Nur die Bewerber, die es erfüllen, sind dann untereinander zu vergleichen. Auf diese Weise werden nicht etwa die nach dem Grundsatz der Bestenauslese anzulegenden Maßstäbe des Leistungsprinzips beschränkt, sondern konkretisiert und zugleich modifiziert; beschränkt wird nur der diesen Maßstäben unterfallende Bewerberkreis. Ist das Organisationsermessen in einer nicht zu beanstandenden Weise ausgeübt, so liegt das in der Art eines Filters wirkende Anforderungsprofil somit gegenständlich und zeitlich vor dem Bewerbungsverfahrensanspruch (vgl. BayVGH, B.v. 25.05.2011 – 3 CE 11.605 – juris Rn. 34; B.v. 25.09.2007 – 3 CE 07.1954 – juris Rn. 23). Dabei erweisen sich diejenigen Anforderungen als konstitutiv, deren Vorliegen anhand objektiv überprüfbarer Fakten – also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn – als tatsächlich gegeben und letztlich eindeutig und unschwer festgestellt werden kann und die deshalb im Falle ihrer Nichterfüllung einen vernünftigen potentiellen Bewerber davon abhalten, um die Stelle oder Funktion zu konkurrieren. Lässt die Formulierung einer Anforderung hingegen einen potentiellen Bewerber auch bei ihrer Nichterfüllung noch Aussicht auf Erfolg, weil sie entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen muss oder sich etwa erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils erschließt, erweist sich diese Anforderung nicht als konstitutiv (vgl. BayVGH, B.v. 25.05.2011 – 3 CE 11.605 – juris Rn. 35; VG Würzburg, B.v. 17.07.2014 – W 1 E 14.450 – juris Rn. 30).

29

Gemessen an diesen Grundsätzen handelt es sich bei dem in Ziffer 2.5.2.2 Buchst. b) der FubSch geforderten Nachweis eines Betriebspraktikums von mindestens acht Tagen, das nicht älter als vier Jahre ist, um ein konstitutives Anforderungsprofil. Für die streitgegenständliche Funktion der Schulbeauftragten für die fachpraktische Ausbildung außerhalb der Schule wird dieser Nachweis verlangt; Ausnahmen von diesem Erfordernis sind nur in besonders gelagerten Einzelfällen möglich und bedürfen einer besonderen Begründung. Bereits aus der Formulierung dieses Kriteriums, der eng gefassten Ausnahme sowie dem Umstand, dass dessen Vorliegen ohne Beurteilungsspielraum des Dienstherrn festgestellt werden kann, ergibt sich der konstitutive Charakter des betreffenden Anforderungsprofils (vgl. VG Würzburg, B.v.

17.07.2014 – W 1 E 14.450 – juris Rn. 31). Der Antragsgegner hat dieses Kriterium auch als konstitutives Anforderungsprofil aufgestellt, indem er in der Stellenausschreibung vom 28.01.2024 ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass für die etwaige spätere Übertragung der Funktion die FubSch zu beachten sind und insbesondere der Nachweis eines Betriebspraktikums nötig ist, das nicht älter als vier Jahre ist. In dem für die Überprüfung der Auswahlentscheidung maßgeblichen Auswahlvermerk des StMUK ist – in Fettdruck – vermerkt, dass die Antragstellerin kein aktuelles Betriebspraktikum vorweisen kann.

30

Entgegen der Ansicht der Bevollmächtigten der Antragstellerin ist nicht zu berücksichtigen, dass die Antragstellerin (mittlerweile) vom 01.08. bis 20.08.2024 ein achttägiges Betriebspraktikum abgeleistet hat. Denn maßgeblich kommt es für die vorliegende gerichtliche Überprüfung auf den Zeitpunkt der Auswahlentscheidung an, zu dem die Antragstellerin – wie von ihr selbst nicht in Abrede gestellt – lediglich ein Betriebspraktikum vom 31.07. bis 09.08.2017, d.h. mehr als vier Jahre zurückliegend, vorzuweisen hatte. Etwaige Gründe für eine Ausnahme wegen eines besonders gelagerten Einzelfalls wurden weder vorgetragen, noch sind sie aus den Akten ersichtlich.

31

bb. Auf einen etwaigen Leistungsvergleich und vom Antragsgegner festgestellten Leistungsvorsprung der Beigeladenen kommt es entscheidungserheblich nicht mehr an. Da es sich beim Nachweis des Betriebspraktikums um ein konstitutives Anforderungsprofil handelt, das von der Antragstellerin nicht erfüllt wurde, konnte diese für die Eröffnung des Bewerbungsverfahrensanspruchs notwendige Vorstufe von der Antragstellerin schon nicht überwunden werden.

32

Auch wenn es von Antragsgegnerseite widersprüchlich anmutet, dass neben der Feststellung, dass die Antragstellerin kein gültiges Betriebspraktikum vorweisen kann, auch ein Leistungsvergleich anhand der dienstlichen Beurteilungen samt Binnendifferenzierung vermerkt ist, kann die Antragstellerin daraus keine zum Erfolg ihres Antrags auf einstweiligen Rechtsschutz notwendige subjektive Rechtsverletzung herleiten. Zwar kann es sich auf die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung auswirken, wenn ein in der Stellenausschreibung konstitutiv festgelegtes Anforderungsprofil anschließend nicht als ein solches behandelt wird (vgl. Würzburg, B.v. 17.07.2014 – W 1 E 14.450 – juris Rn. 33) und ist dies vorliegend anhand des Auswahlvermerks sowie der Antragserwiderung vom 13.08.2024 zumindest in Zweifel zu ziehen, wenn die Antragstellerin trotz des fehlenden Betriebspraktikums in den Leistungsvergleich einbezogen wurde. Allerdings handelt es sich dabei um eine Tatsache, die sich zu Gunsten der Antragstellerin auswirkte, weshalb daraus keine subjektive Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs aus Art. 33 Abs. 2 GG resultiert. Denn damit war die Auswahlentscheidung nicht zugunsten der Mitbewerberin rechtswidrig (vgl. BVerwG, U.v. 16.08.2001 – 2 A 3.00 – juris Rn. 27), vielmehr hätte die Beigeladene – bei ihrer Nichtauswahl – eine Verletzung ihres Bewerbungsverfahrensanspruchs durch die Einbeziehung der Antragstellerin in den Leistungsvergleich geltend machen können.

33

Infolgedessen kommt es auf die von der Antragstellerin vorgebrachten Mängel des Leistungsvergleichs – namentlich auf die fehlende Sozialkompetenz der Beigeladenen, die Heranziehung des Erfahrungsvorsprungs der Beigeladenen aufgrund ihrer kommissarischen Wahrnehmung der streitgegenständlichen Stelle seit 01.03.2023 oder die Nichtberücksichtigung der Sonderfunktionen/-aufgaben der Antragstellerin – nicht entscheidungserheblich an. Bei Ziffer 2.5.2.3 der FubSch handelt es sich nach Ansicht der Kammer aufgrund des Wortlauts „sollen“ und der erforderlichen „besonderen Würdigung“ etwaiger Tätigkeiten nicht um ein konstitutives Anforderungsprofil, sondern um ein lediglich beschreibendes Anforderungsprofil und somit um ein Kriterium, das einen Beurteilungsvorsprung ausgleichen kann (vgl. BayVG, B.v. 25.05.2011 – 3 CE 11.605 – juris Rn. 32; B.v. 22.11.2007 – 3 CE 07.2274 – juris Rn. 68). Daher erlangt es erst im Rahmen des nach dem Filter des konstitutiven Anforderungsprofils vorzunehmenden Leistungsvergleichs, der vorliegend nicht anzustellen war, Geltung.

34

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, wonach die Antragstellerin als unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Es entspricht der Billigkeit, dass die Beigeladene, die

sich mangels eigener Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 Satz 1 VwGO), ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt, § 162 Abs. 3 VwGO.

35

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 und § 52 Abs. 6 Sätze 2 bis 4 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Der Streitwert in einem beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren, das auf die vorläufige Freihaltung der zu besetzenden Beförderungsstelle durch Erlass einer einstweiligen Anordnung gerichtet ist, beträgt – wie bei einer auf Neuverbescheidung des Beförderungsbegehrens gerichteten Hauptsacheklage – ein Viertel der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt nach Maßgabe von § 52 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 GKG zu zahlenden Bezüge, wobei auch die Jahressonderzahlung nach Art. 82 ff. BayBesG anteilig zu berücksichtigen ist (vgl. BayVGh, B.v. 05.11.2019 – 3 CE 19.1896 – juris Rn. 32; B.v. 03.07.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; s.a. BT-Drs. 17/11471, S. 246). Auszugehen ist von den Bezügen der Besoldungsgruppe A15, Stufe 11. Damit ergibt sich ein Streitwert in Höhe von 22.322,16 Euro (Grundgehalt in Höhe von 7.058,39 Euro x 12 = 84.700,68 Euro zzgl. jährliche Sonderzahlung in Höhe von 4.587,95 Euro (0,65 x 7.058,39 Euro) = 89.288,63 Euro / 4 = 22.322,16 Euro).