

Titel:

Konstitutives Anforderungsprofil "nachgewiesene Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination"

Normenketten:

VwGO § 123 Abs. 1

BV Art. 94 Abs. 2 S. 2

GG Art. 33 Abs. 2

LbG Art. 16 Abs. 1 S. 3

Leitsätze:

1. Es ist mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. (Rn. 31 – 32) (red. LS Axel Burghart)

2. 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. (Rn. 37) (red. LS Axel Burghart)

3. Für die Einordnung eines Anforderungsmerkmals als konstitutiv oder deskriptiv kommt es auf den Gestaltungswillen des die Stelle ausschreibenden Dienstherrn an. Aufgrund des Ausschreibungstextes sowie der Handhabung des streitigen Anforderungsprofils iRd Auswahlentscheidung zeigt sich, ob der Dienstherr ein Anforderungsprofil als konstitutiv oder deskriptiv ausgestaltet hat. (Rn. 38) (red. LS Axel Burghart)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Konstitutives Anforderungsprofil, Einengung des Bewerberfeldes, Besondere Anforderungen des Dienstpostens Oberstufenkoordination, einstweilige Anordnung, Konkurrentenrechtsschutz, Bewerbungsverfahrensanspruch, Anforderungsprofil, konstitutives Anforderungsprofil, Oberstufenkoordination

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Die Antragstellerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 18.468,49 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2

Am 10. Oktober 2024 schrieb die Antragsgegnerin eine Stelle „Oberstufenkoordination (w/m/d)“ (Besoldungsgruppe A 15) wie folgt aus:

3

„Sie verfügen über (...) nachgewiesene Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination und Eignung für die Übernahme einer Oberstufenkoordination bei der Verwendungseignung in der dienstlichen Beurteilung“.

4

Auf diesen Dienstposten bewarben sich u.a. die Antragstellerin und die Beigeladene.

5

Die Antragstellerin steht als Oberstudienrätin (Besoldungsgruppe A 14) in Diensten der Antragsgegnerin. Mit Nachricht der Antragsgegnerin vom 26. November 2024 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass ihre Bewerbung nicht weiter berücksichtigt werden könne, da sie das Anforderungsprofil nicht ausreichend erfülle. Mit Schreiben vom 13. März 2025 wurde der Antragstellerin eine endgültige Absage erteilt, der Name der ausgewählten Bewerberin mitgeteilt sowie der Ausschreibungstext und eine Bestätigung der Schulleitung über das Nichterfüllen des Anforderungsprofils durch die Antragstellerin übersandt. Die Antragsgegnerin sicherte vorgerichtlich der Antragstellerin zu, vor dem 4. April 2025 die Stelle nicht zu besetzen.

6

Am 31. März 2025 hat die Antragstellerin den Erlass einer einstweiligen Anordnung mit folgendem Inhalt beantragt,

7

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Stelle Oberstufenkoordination (m/w/d) am Abendgymnasium M. (Verfahrens-Nr. ...), zu besetzen, solange über die Bewerbung der Antragstellerin keine neue Auswahlentscheidung getroffen worden ist.

8

Die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung sei rechtswidrig, weil das zugrunde gelegte Anforderungsprofil, welches nachgewiesene Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination voraussetze, zu eng gefasst sei.

9

Die Auswahlentscheidung müsse auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen sein und dürfe daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen. Ausnahmen seien nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Dienstaufgaben des ausgeschriebenen Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzten, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringe und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen könne.

10

Es sei nicht ersichtlich, inwiefern die Tätigkeit als Oberstufenkoordinatorin Kenntnisse voraussetzte, die eine Oberstudienrätin regelmäßig nicht mitbringe und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung nicht verschaffen könnte. Lege man die Auflistung der Aufgaben, auf die in der Ausschreibung verwiesen wird, zugrunde zeige sich, dass es sich hier um organisatorische und beratende Aufgaben handle, die nicht derart spezifische Fachkenntnisse erforderten, in die sich eine Oberstudienrätin nicht in angemessener Zeit einarbeiten könne. Bei den geforderten Kenntnissen der schulrechtlichen Regelungen, insbesondere die Oberstufe des Bayerischen Gymnasiums betreffend sowie die sichere Beherrschung der amtlichen Schulverwaltung, die Fähigkeit zur Organisation komplexer domänenspezifischer Prozesse und einem hohen Maß an Kommunikationsfähigkeit und Informationsstärke handele es sich nicht um derart spezifische und komplexe Fachkenntnisse, die von einer Oberstudienrätin nach entsprechender Einarbeitung nicht in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe erworben werden könnten. Auch habe die Beigeladene nach einer halbjährigen Einarbeitung die entsprechende Aufgabe kommissarisch zum Schuljahr 2022/2023 übernommen. Die anderen Bewerber auf die streitgegenständliche Stelle hätten das Anforderungsprofil nur erfüllen können, da sie die Funktion seit zwei Jahren bereits kommissarisch innegehabt hätten. Letztlich würde der Bewerberkreis für eine solche Funktionsstelle damit auf Bewerber eingegrenzt, die die Funktion schon kommissarisch ausgeübt hätten, so dass mit der kommissarischen Besetzung einer solchen Funktion bereits eine Vorauswahl einhergehe, ohne dass hierbei ein entsprechendes Auswahlverfahren unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes erfolge. Dieses Vorgehen bedeute auch, dass bei kommissarischer Übernahme der Funktion nicht gewährleistet sei, dass die damit verbundenen Aufgaben in einer Art und Weise ausgeführt werden könnten, dass keine unzumutbare Beeinträchtigung der Abläufe erfolge.

11

Mit Schriftsatz vom 24. April 2025 hat die Antragsgegnerin beantragt,

12

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt.

13

Das Anforderungsprofil sei nicht zu eng gefasst. Eine Einengung des Bewerberfeldes im Wege eines bestimmten Anforderungsprofils sei dann zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetze. Für die vorliegende Stelle als Oberstufenkoordinatorin seien bereits erworbene Erfahrungen in diesem Bereich unerlässlich. Diesbezüglich werde auf die ausführliche Stellungnahme des Referates für Bildung und Sport vom 4. April 2025 sowie die Handreichung (Anlage AG 2) verwiesen. Dort heißt es u.a.:

14

„Im Hinblick auf die erfolgreiche Ausübung dieser Funktion sind hohe Anforderungen an die Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen der künftigen Stelleninhaber*innen zu stellen. Ziel ist letztlich ein in jeder Hinsicht reibungsloser und damit rechtlich einwandfreier Ablauf der Abiturprüfung.

15

Erforderlich sind insbesondere

- Kenntnisse der schulrechtlichen Regelungen insbesondere die Oberstufe des bayerischen Gymnasiums betreffend, in einem Umfang und einer Tiefe, wie es von einer nicht einschlägig befassen Lehrkraft in A14 nicht zu erwarten ist;
- sichere Beherrschung der Amtlichen Schulverwaltung (ASV), speziell des Oberstufenmoduls, und einschlägiger Stundenplanungstools;
- Fähigkeit zur perfekt funktionierenden und fehlerfreien Organisation komplexer domänenspezifischer Prozesse;
- ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit und Informationsstärke im Zusammenhang mit der Information und Beratung unterschiedlicher Akteur*innen der Schulfamilie.

16

Eine intensive, umfangreiche Einarbeitung und die Bewährung in der Praxis sind unabdingbar für eine erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit. Entsprechend ist im Bereich des bayerischen staatlichen Schuldiensts eine Einarbeitung in die Funktion im Umfang von (mindestens) einem Jahr vorgesehen. (Merkblatt: Grundsätze bei der Übertragung von Funktionen und Informationen zum Verfahren. Stand 02/2025. Anlage zum KMS VI.7-BP5012.6/32/1 vom 14.2.2025. S. 7.). An den städtischen Gymnasien im Bereich der Landeshauptstadt M. erfolgt diese Einarbeitung oft im Rahmen einer kommissarischen Ausübung der Tätigkeit über den Zeitraum eines Abiturjahrgangs. Kommissarisch zu besetzende Funktionen werden turnusmäßig jeweils schulintern ausgeschrieben. Die Personalauswahl orientiert sich an den Kriterien der städtischen Ausschreibungsrichtlinien und findet damit unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes statt. Daneben sind auch andere Formen der vorherigen Einarbeitung möglich (z.B. Unterstützung bestellter Oberstufenkoordinator*innen).“

17

Diese Anforderungen bringe ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mit und könne sich in angemessener Zeit und ohne zumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen. Aus diesen Gründen sei eine umfangreichere Einarbeitung in das Aufgabengebiet der Oberstufenkoordination vor der eigentlichen Übernahme der Funktion zwingend erforderlich. Diese vorherige Einarbeitung sei nicht in einem zeitlichen Umfang, sondern inhaltlich definiert („Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination“). Es sei richtig, dass die Kenntnisse im Rahmen einer Einarbeitung erworben werden könnten. Dies müsse jedoch vor Übernahme der Funktion erfolgen. Deshalb sei auch eine kommissarische Aufgabenwahrnehmung erst nach einer halbjährigen Einarbeitung möglich. Hierdurch werde gewährleistet, dass auch bei der kommissarischen Übernahme der Aufgabe die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse bereits vorhanden seien. Auch sei zu berücksichtigen, dass bei einer kommissarischen Betrauung mit der Aufgabe diese bei Nichtbewährung leichter zu korrigieren sei.

18

Die ausgewählte Beamtin, die mit Beschluss vom 14. April 2025 zum Verfahren beigelegt wurde, hat weder einen Antrag gestellt noch sich sonst zum Verfahren geäußert.

19

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

II.

20

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat keinen Erfolg, weil die Antragstellerin keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht hat.

21

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

22

2. Der Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist gegeben. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Ernennung der Beigeladenen steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin als übergangene Bewerberin lässt sich nur vor der Ernennung der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

23

3. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

24

a) Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der streitgegenständlichen Stelle hat die Antragstellerin grundsätzlich nicht. Ein solcher lässt sich nach herrschender Rechtsprechung nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten, die sich auf das vom Beamten bekleidete Amt beschränkt und somit amtsbezogen ist.

25

Die Antragstellerin hat aber einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) normierten 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 Rn. 19).

26

Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVG, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6).

27

Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnigte Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Die Bewerberin hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

28

Aus der Verletzung dieses Anspruches folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGh, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris).

29

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). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

30

b) Soweit der Stellenbesetzung kein spezielles Anforderungsprofil zugrunde liegt, sind Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerwG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGh, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – BayVBI 2013, 335, juris Rn. 108; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

31

Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen. Zwar entscheidet der Dienstherr über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten innerhalb der ihm zukommenden Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Die Organisationsgewalt ist aber beschränkt und an die Auswahlgrundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG gebunden, wenn mit der Dienstpostenzuweisung Vorwirkungen auf die spätere Vergabe des Amtes im statusrechtlichen Sinn verbunden sind und die hierauf bezogene Auswahlentscheidung damit vorweggenommen oder vorbestimmt wird. In diesen Fällen sind die Vorgaben des Anforderungsprofils den Maßstäben aus Art. 33 Abs. 2 GG unterworfen. Da der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt ist, ist es mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht.

32

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen; sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 20 ff.; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – juris Rn. 18 ff.; BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 7).

33

Dem trägt Art. 16 Abs. 1 Satz 3 Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlBG) Rechnung, nach dem das Vorliegen für den Dienstposten zwingend erforderlicher Anforderungen zu beachten ist.

34

Ein solches konstitutives Anforderungsprofil muss dabei zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt und dokumentiert werden, damit die Gründe für diese Entscheidung transparent sind und die Entscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG überprüft werden kann (vgl. BayVGh, B.v. 22.11.2016 – 3 CE 16.1912 – juris Rn. 20 ff.; B.v. 15.2.2016 – 3 CE 15.2405 – juris Rn. 75; B.v. 4.2.2015 – 6 CE 14.2477 – juris Rn. 16).

35

Macht ein Dienstherr im Rahmen der Stellenausschreibung Vorgaben für die Vergabe eines (Beförderungs-) Dienstpostens, bleiben diese für das laufende Auswahlverfahren verbindlich (BVerwG, B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1/13 – BVerwGE 147, 20 – juris Rn. 32; VG Bayreuth, B.v. 26.6.2015 – B 5 E 15.51 – juris Rn. 24). Fehler im Anforderungsprofil führen dabei grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswählerwägungen dann auch auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (BayVGh, B.v. 10.9.2013 – 3 CE 13.1592 – juris Rn. 32).

36

Das konstitutive – oder auch spezifische, spezielle – Anforderungsprofil zeichnet sich dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen neuen, von den dienstlichen Beurteilungen jedenfalls vom Ausgangspunkt her abgekoppelten Maßstab enthält. Bei dem 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 konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vornherein nicht in Betracht, mag er auch besser dienstlich 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 (BayVGh, B.v. vom 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565, juris Rn. 33 m.w.N.; B.v. 16.9.2011 – 3 CE 11.1132 – juris Rn. 27).

37

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. Demgegenüber bezeichnet das beschreibende oder deskriptive Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder nicht ausdrücklich zwingend vorliegen müssen oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten – bejahend oder verneinend – festgestellt werden können. Beschreibende oder deskriptive Anforderungsmerkmale erlangen erst dann Bedeutung, wenn der Bewerber das konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und einem Leistungsvergleich mit anderen Bewerbern unterzogen wird (vgl. BayVGh, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – BayVBI 2013, 335; B.v. 25.5.2011, – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; B.v. 13.3.2008 – 3 CE 08.53 – BayVBI 2009, 345; VGh BW, B.v. 7.12.2010 – 4 S 2057/10 – NVwZ-RR 2011, 290 m.w.N.).

38

Für die Einordnung eines Anforderungsmerkmals als konstitutiv oder deskriptiv kommt es auf den Gestaltungswillen des die Stelle ausschreibenden Dienstherrn an. Aufgrund des Ausschreibungstextes sowie der Handhabung des streitigen Anforderungsprofils im Rahmen der Auswahlentscheidung zeigt sich, ob der Dienstherr ein Anforderungsprofil als konstitutiv oder deskriptiv ausgestaltet hat (vgl. BayVGh, B.v. 11.5.2009 – 3 CE 09.596 – juris Rn. 19 f.; B.v. 29.10.2009 – 3 CE 09.1938 – juris).

39

4. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die vorliegend erfolgte Auswahlentscheidung rechtlich nicht zu beanstanden.

40

a) Die Dokumentation der Auswahlentscheidung zu Gunsten der Beigeladenen im Vermerk vom 26. Februar 2025 (Auswahlvermerk) genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswählerwägungen. Die Personalvertretung wurde ordnungsgemäß beteiligt.

41

b) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Es hält sich im rechtlichen Rahmen, die Antragstellerin bei der Stellenbesetzung nicht zu berücksichtigen, da sie das für den Dienstposten rechtmäßig erstellte konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt.

42

aa) Die Einhaltung zwingender Vorgaben muss eigenständig und ohne Bezugnahme auf das nachfolgende Auswahlverfahren geprüft werden können. Dies setzt voraus, dass die geforderten Merkmale hinreichend bestimmt sind und durch eine entsprechend § 133 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientierte Auslegung ermittelt werden können (vgl. BVerwG, B.v. 20.5.2025 – 2 VR 3.25 – NVwZ 2025, 1088, juris Rn. 27 m.w.N.)

43

Die Stellenausschreibung für den streitgegenständlichen Dienstposten beginnend mit „Sie verfügen über (...) nachgewiesenen Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination“ enthält ein konstitutives Anforderungsprofil. Die vorausgesetzte Eignung stellt sowohl aufgrund der Formulierung als strikte Voraussetzung als auch auf Grund des Gesamtkontextes eine zwingende Voraussetzung dar. Das Anforderungsprofil ist zwischen den beiden anderen konstitutiven Anforderungsmerkmalen „Befähigung für das Lehramt an Gymnasien“ und „Eignung für die Übernahme einer Oberstufenkoordination bei der Verwendungseignung in der dienstlichen Beurteilung“ eingebettet und unter der Überschrift „Sie verfügen über“ aufgezählt. Die deklaratorischen Anforderungsmerkmale sind allesamt unter den Überschriften „Sie bringen insbesondere mit“ und „Von Vorteil sind“ aufgeführt. Auch die von der Antragsgegnerin vorgenommenen Handhabung als Ausscheidungskriterium der Bewerber, die dieses Merkmal nicht erfüllen, spricht für die Annahme eines konstitutiven Anforderungsmerkmals. Das Merkmal der „nachgewiesenen Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination“, stellt zudem einen objektiv messbaren und wertungsfreien Aspekt dar, der – unter zu Hilfenahme der Anlage (AG2) „Ausschreibung einer Oberstufenkoordinatorin, Anforderungen an künftige Stelleninhaber*innen“, gerichtlich vollumfänglich überprüft werden kann (vgl. BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBl. 2011, 565 – juris Rn. 34 ff.)

44

bb) Das in der Ausschreibung festgesetzte Anforderungsprofil erweist sich als zulässig.

45

Dienstpostenbezogene Ausnahmeanforderungen können sich insbesondere aus dem Erfordernis bestimmter Fachausbildungen ergeben (BVerwG, U.v. 25.2.2010 – 2 C 22.09 – juris Rn. 17 zur Fächerkombination bei Lehrern). Je stärker die fachliche Ausdifferenzierung der Organisationseinheiten ist und je höher die Anforderungen an die Spezialisierung der dort eingesetzten Beamten sind, desto eher kann es erforderlich werden, im Interesse der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung besondere Qualifikationsanforderungen an die künftigen Stelleninhaber zu stellen. Bei technisch ausgerichteten Behörden etwa ist durchaus denkbar, dass die Aufgabenwahrnehmung bestimmter Dienstposten spezielle fachspezifische Vorkenntnisse erfordert.

46

Angesichts der in einer Laufbahn vereinigten unterschiedlichen Fachrichtungen mit der hierzu gehörenden Spezialisierung liegt es aber auf der Hand, dass ein Dienstposten Eignungsanforderungen stellen kann, die nicht von jedem Laufbahnangehörigen erfüllt werden (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 28).

47

Gemessen an diesen Maßstäben erweist sich das Abstellen auf die Anforderungen des konkreten Dienstpostens hier als rechtmäßig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Einrichtung und Gestaltung der Dienstposten dem Dienstherrn aufgrund der ihm zukommenden Organisationsgewalt obliegt. Welche Dienstposten der Dienstherr im Hinblick auf die zu erledigenden öffentlichen Aufgaben einrichtet, welche Zuständigkeiten er diesen zuweist und welche Fachkenntnisse er zur Erfüllung der daraus resultierenden Aufgaben und Funktionen für erforderlich ansieht, ist eine Frage seines Organisationsermessens (BVerwG, B.v. 12.12.2017 – 2 VR 2.16 – juris Rn. 40). Die gerichtliche Prüfung, ob die Anforderungen des Dienstpostens besondere Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber rechtfertigen, ist daher anhand des dem Dienstposten vom Dienstherrn zugewiesenen Aufgabenbereichs vorzunehmen.

48

Die Antragsgegnerin hat im Auswahl sowie im verwaltungsgerichtlichen Verfahren ausgeführt, dass im Hinblick auf die erfolgreiche Ausübung dieser Funktion hohe Anforderungen an die Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen der künftigen Stelleninhaberin zu stellen sei. Dies könne nur durch nachgewiesene Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination sichergestellt werden. Andernfalls sei ein reibungsloser und damit rechtlich einwandfreier Ablauf der Abiturprüfung in Gefahr, weshalb auch eine Einarbeitung nach Ernennung auf den Dienstposten ausscheide. Da sich die Tätigkeiten auf einem durch Koordinationsaufgaben geprägten Dienstposten von Tätigkeiten auf Dienstposten, auf denen allein oder ganz überwiegend fachliche Aufgaben wahrgenommen werden, unterscheiden, ist die Einschätzung der Antragsgegnerin, dass für den Dienstposten nur Bewerber geeignet sind, die Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination aufweisen, nicht zu beanstanden. Insbesondere die umfassende Kenntnisse der schulrechtlichen Regelungen, die sichere Beherrschung der Amtlichen Schulverwaltung (ASV), speziell des Oberstufenmoduls, und einschlägiger Stundenplanungstools, die Fähigkeit zur perfekt funktionierenden und fehlerfreien Organisation komplexer domänenspezifischer Prozesse und ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit sowie Informationsstärke im Zusammenhang mit der Information und Beratung unterschiedlicher Akteure sind Voraussetzungen, die eine nicht mit einschlägigen Erfahrungen ausgestattete Lehrkraft in A14 nicht aufweisen kann.

49

Für das Erfordernis dieser hohen Anforderungen und damit einhergehenden Absicherung, dass die Funktion erfolgreich ausgeübt wird, spricht insbesondere auch, dass Gefahren für einen geordneten Dienstbetrieb, insbesondere den reibungslosen Ablauf der Abiturprüfungen bestehen, wenn die Verwaltung gezwungen wäre, einen Beamten ohne Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination für einen Posten auswählen zu müssen, auf dem überwiegend oder ausschließlich solche besonderen Tätigkeiten zu verrichten sind. Es kann auch nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden, dass ein Bewerber, der grundsätzlich – wie hier die Antragstellerin – für ein mit der Besoldungsgruppe A 15 bewertetes Amt geeignet ist, in angemessener Zeit die Befähigung erlangt, die geforderten Koordinationsaufgaben wahrzunehmen. Insoweit obliegt es dem Dienstherrn einzuschätzen, ob der Beamte die für erforderlich gehaltene Eignung mitbringt. Auf die Selbsteinschätzung des Beamten kommt es hierbei nicht an (vgl. zum Ganzen: BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 9: zur Zulässigkeit des Anforderungsmerkmals einer für eine Sachgebietsleitung erforderlichen Führungseignung).

50

cc) Die Antragstellerin erfüllt das konstitutive Anforderungsprofil nicht, sodass die Antragsgegnerin diese zurecht im Einklang mit Nr. 5.2.1 der Ausschreibungsrichtlinien der Antragsgegnerin aus dem Leistungsvergleich ausgeschlossen hat. Denn die Antragstellerin verfügt nicht über die für den Dienstposten notwendigen nachgewiesene Erfahrung in allen Bereichen der Oberstufenkoordination.

51

Ob der Dienstherr die Auswahlkriterien des Anforderungsprofils beachtet hat, unterliegt in vollem Umfang gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, U.v. 16.8.2001 – 2 A 3.00 – BVerwGE 115, 58, juris Rn. 32). Der Dienstherr muss sich an dem aufgestellten Anforderungsprofil festhalten lassen und kann nicht im Nachhinein strengere weitergehende Anforderungen nachschieben und so das ursprünglich vorgesehene Anforderungsprofil weiter zu Lasten anderweitiger Bewerber verschärfen (vgl. zur Verbindlichkeit der in der Stellenausschreibung aufgestellten Vorgaben für die Vergabe eines Beförderungsdienstpostens BVerwG, B.v. 20.6.2013 – VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 – juris Rn. 32; s. auch BVerwG, U.v. 3.3.2011 – 5 C 16.10 – BVerwGE 139, 135 – juris Rn. 21, 23; BVerwG, U.v. 16.8.2001 – 2 A 3.00 – BVerwGE 115, 58 – juris Rn. 32).

52

Es ist weder vorgetragen – noch aus den Akten ersichtlich – dass die Antragstellerin Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination sammeln konnte. Die Antragsgegnerin ging zutreffend davon aus, dass diese bei der Antragstellerin nicht vorliegen. Die Antragsgegnerin geht – in Anlehnung an die Vorgaben im staatlichen Schulbereich – von hinreichend gesammelten Erfahrungen in allen Bereichen der Oberstufenkoordination dann aus, wenn eine Einarbeitung in die konkrete Tätigkeit erfolgt ist. Die Einarbeitung könne oft durch eine kommissarische Ausübung der Tätigkeit über den Zeitraum eines Abiturjahrgangs erfolgt sein, oder durch andere Formen der vorherigen Einarbeitung (z.B. Unterstützung eines bestellten Oberstufenkoordinators). Hiergegen ist rechtlich nichts zu erinnern.

53

Der Einwand der Antragstellerpartei, dass durch dieses Vorgehen der Bewerberkreis für eine solche Funktionsstelle damit auf Bewerber eingegrenzt werde, die die Funktion schon kommissarisch ausgeübt haben, so dass mit der kommissarischen Besetzung einer solchen Funktion bereits eine Vorauswahl für die spätere Ernennung und damit einhergehenden Beförderung einhergehe, ist wohl zutreffend. Entsprechend der Anlage (AG2) „Ausschreibung einer Oberstufenkoordinatorin, Anforderungen an künftige Stelleninhaber*innen“ führt die Antragsgegnerin aus, dass sich die kommissarische Besetzung einer solchen Funktion an den Kriterien der Ausschreibungsrichtlinie halte und unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes erfolge. Anhaltspunkte, dass eine nicht am Leistungsgrundsatz erfolgte „Vorauswahl“ stattfindet, sind weder vorgetragen noch sonst für das Gericht ersichtlich, sodass gegen dieses Vorgehen keine rechtlichen Bedenken bestehen.

54

Auch der Einwand der Antragstellerin, dass bei einer kommissarischen Besetzung der Stelle ebenso die Gefahr bestehe, dass der Dienstbetrieb nicht reibungslos ablaufe und dass die Einarbeitung während der Ausübung der Tätigkeit erfolge, verfängt nicht. Die Antragsgegnerin führt diesbezüglich aus, dass auch eine kommissarische Aufgabenwahrnehmung erst nach einer halbjährigen Einarbeitung erfolge, um sicherzustellen, dass auch bei der kommissarischen Übernahme der Aufgabe die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse bereits vorhanden seien. Gegen das Argument der Antragsgegnerin, dass bei einer kommissarischen Betrauung mit der Aufgabe diese bei Nichtbewährung leichter zu korrigieren sei, als nach endgültiger Übertragung der Funktion, ist rechtlich nichts zu erinnern. Es ist zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs der Abiturprüfungen dienlich, dass der Dienstherr bei nicht hinreichender Aufgabenwahrnehmung durch einen Beamten flexibler reagieren kann, als wenn die Funktionsstelle durch eine Ernennung besetzt ist.

55

5. Die Antragstellerin hat als unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst, da sie weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren wesentlich gefördert hat (§§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

56

6. 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 die Antragstellerin in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 15 würden sich auf 73.873,94 EUR belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris).