VGH München, Beschluss v. 22.10.2025 – 3 CE 25.1470

Titel:

Ausschluss von Versetzungs- und Umsetzungsbewerbern im Stellenbesetzungsverfahren

Normenketten:

GG Art. 33 Abs. 2
VwGO § 123 Abs. 1

Leitsatz:

Der Dienstherr darf im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit in einer Stellenausschreibung den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber aufgrund sachlicher Erwägungen einengen und den Bewerberkreis nur auf Beförderungsbewerber beschränken und damit Umsetzungs- und Versetzungsbewerber ausschließen; diese Entscheidung hat der Dienstherr spätestens vor der Auswahlentscheidung festzulegen (ebenso BVerfG BeckRS 2007, 21760; BVerwG BeckRS 2020, 18195). (Rn. 6 – 7) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Stellenbesetzung, Konkurrentenstreit, einstweilige Anordnung, Anordnungsanspruch, Bewerbungsverfahrensanspruch, Ausschluss aus dem zugelassenen Bewerberkreis nach einer Beförderung, Auswahlentscheidung, Bewerbung, Dienstposten, Statusamt, Beförderungsamt, Organisationsfreiheit des Dienstherrn, Beförderungsbewerber, Versetzungsbewerber, Umsetzungsbewerber

Vorinstanz:

VG Ansbach, Beschluss vom 29.07.2025 – AN 1 E 25.1067

Fundstellen:

DRiZ 2026, 34
LSK 2025, 29114

Tenor

I. Der Beschluss des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 29. Juli 2025 wird in seinen Ziffern 1. und 2. abgeändert. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 29.631,71 Euro festgesetzt.

Gründe

1
Das Verwaltungsgericht hat dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die im Bayerischen Ministerialblatt 2025 Nr. 56 vom 4. Februar 2025 ausgeschriebene Stelle „Leitender Oberstaatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft (Besoldungsgruppe R 3) in Nürnberg“ mit dem Beigeladenen zu besetzen, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers in einer erneuten Auswahlentscheidung entschieden worden ist.

2
Die gegen diesen Beschluss des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 29. Juli 2025 eingelegte zulässige Beschwerde des Antragsgegners ist begründet. Dem Antragsteller fehlt der erforderliche Anordnungsanspruch. Dieser folgt in einem beamtenrechtlichen Stellenbesetzungsverfahren aus dem Bewerbungsverfahrensanspruch, den Art. 33 Abs. 2 GG beinhaltet. Die beantragte einstweilige Anordnung (§ 123 Abs. 1 VwGO) dient allein der Sicherung dieses Anspruchs. Dem Antragsteller steht kein Bewerbungsverfahrensanspruch (mehr) zu, weil er nicht (mehr) zum Kreis der zugelassenen Bewerber für die streitgegenständliche Stelle gehört. Ein zurecht ausgeschlossener Bewerber hat keinen Anspruch auf eine am Prinzip der Bestenauslese orientierten Entscheidung über seine Bewerbung.

3
Der Antragsteller gehört nicht (mehr) zum zugelassenen Bewerberkreis der Stellenausschreibung. Er hat am 17. Juni 2025 die Ernennungsurkunde entgegengenommen, mit der er zum 1. September 2025 zum Vorsitzenden Richter am Oberlandesgericht Nürnberg (Besoldungsgruppe R 3) ernannt wurde. Die Besoldungsgruppe dieses Statusamts entspricht jener der streitgegenständlichen Stelle. Da sich der Antragsteller (nun) in einem gleichwertigen Amt befindet, handelt es sich bei der streitgegenständlichen Stelle für ihn nicht (mehr) um ein Beförderungsamt, sondern um ein Versetzungsamt. Der Antragsgegner hat den Kreis der zugelassenen Versetzungsbewerber in der o.g. Ausschreibung beschränkt. Hiernach werden „Bewerber aus Statusämtern der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage oder höher, für die die Übertragung der Stelle nicht mit einer Beförderung verbunden wäre“ nur berücksichtigt, wenn sie am Stichtag (1. April 2025) ihr aktuelles Statusamt bei dem jeweiligen Gericht oder der jeweiligen Behörde für mindestens zwei Jahre innehatten, soweit zwingende dienstliche Gründe nichts anderes gebieten.

4
Diese Beschränkung des Bewerberkreises ist hinreichend bestimmt und nicht aufgrund ihrer Formulierung wirkungslos. Zwar ist für alle Bewerber mit Statusämtern der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage die Übertragung der ausgeschriebenen Stelle mit einer Beförderung verbunden. Denn das ausgeschriebene Amt der Besoldungsgruppe R 3 ist für diese Bewerber ein höherwertiges Amt. Das führt bei der gewählten Formulierung („Bewerber […], für die die Übertragung der Stelle nicht mit einer Beförderung verbunden wäre“) aber dazu, dass kein Bewerber in einem Statusamt der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage von der Einschränkung des Bewerberkreises betroffen ist. Durch den Zusatz „… oder höher“ erfasst die Einschränkung trotzdem Bewerber wie den Antragsteller, die bereits in ein Statusamt der Besoldungsgruppe R 3 ernannt wurden und für die die Übertragung der Stelle nicht mit einer Beförderung verbunden wäre. Der Einschränkung verbleibt hierdurch ein eindeutiger Anwendungsbereich, der ausschließlich Um-/Versetzungsbewerber betrifft.

5
Die hieraus folgende Beschränkung des Bewerberkreises ist rechtlich zulässig. Der Antragsgegner hat hiermit hinreichend deutlich gemacht, dass er Um- und Versetzungsbewerber einerseits und Beförderungsbewerber andererseits nicht gleich behandeln will.

6
Der Dienstherr hat ein in seiner Organisationsfreiheit begründetes Wahlrecht zwischen Umsetzung, Versetzung und Beförderung, dessen Ausübung im pflichtgemäßen Ermessen der für ihn handelnden Behörde steht (BVerwG, U.v. 25.11.2004 – 2 C 17.03 – juris Rn. 18). Welches „Modell“ der Dienstherr seiner Entscheidung über die Besetzung eines freien Dienstpostens zugrunde legt, hat er – gleichsam als „Organisationsgrundentscheidung“ – spätestens vor der Auswahlentscheidung festzulegen (stRspr, BVerwG, B.v. 27.5.2020 – 1 WB 18.19 – juris Rn. 27; BayVGH, U.v. 11.11.2020 – 3 BV 19.1619 – juris Rn. 26; B.v. 9.1.2015 – 3 ZB 12.1126 – juris Rn. 5). Nur dann, wenn sich der Dienstherr für ein Auswahlverfahren entschließt, an dem Beförderungs- und Versetzungsbewerber unterschiedslos teilnehmen, legt er sich auf ein an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG ausgerichtetes Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese fest. Ansonsten haben Interessenten für einen Dienstposten, auf den sie ohne Statusänderung umgesetzt oder versetzt werden wollen, grundsätzlich keinen Bewerbungsverfahrensanspruch gemäß Art. 33 Abs. 2 GG (BVerwG, U.v. 25.11.2004 – 2 C 17.03 – juris LS 1 und Rn. 15; BayVGH, B.v. 19.2.2015 – 3 CE 14.2693 – juris Rn. 17; B.v. 1.9.2015 – 3 CE 15.1327 – juris Rn. 20).

7
Der Antragsgegner hat sein ihm bezüglich der Behandlung von Um-/Versetzungsbewerbern zustehendes Ermessen pflichtgemäß ausgeübt. Der Dienstherr darf im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt nur aufgrund sachlicher Erwägungen einengen (vgl. BVerfG, B.v. 28.2.2007 – 2 BvR 2494/06 – juris Rn. 11; B.v. 11.11.1999 – 2 BvR 1992/99 – juris Rn. 6; BayVGH, B.v. 6.5.2025 – 3 CE 25.506 – Rn. 12 n.V.). Solche sachlichen Erwägungen liegen vor, wenn der Antragsgegner stichtagsbezogen von Um-/Versetzungsbewerbern verlangt, dass sie ihr aktuelles Statusamt bei dem jeweiligen Gericht oder der jeweiligen Behörde für mindestens zwei Jahre innehatten. Diese Beschränkung dient ersichtlich dem öffentlichen Belang einer gewissen Kontinuität der Amtsführung, wofür es einer angemessenen Mindestverweildauer auf einem Dienstposten bedarf. Der Antragsgegner hat hierzu in der

Stellenausschreibung (BayMBl. 2025 Nr. 56 vom 5.2.2025) ausdrücklich erläutert: „Für alle richterlichen und staatsanwaltlichen Beförderungsämter in der bayerischen Justiz wird die Bereitschaft erwartet, das Amt längerfristig auszuüben, wobei ein Zeitraum von mindestens zwei Jahren die absolute Untergrenze des Erwarteten bildet.“ Zugleich hat der Antragsgegner die Beschränkung des Bewerberkreises im Text der Stellenausschreibung unter den Vorbehalt gestellt „soweit zwingende dienstliche Gründe nichts anderes gebieten“. Hierdurch können ggf. besondere Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Unter diesen Voraussetzungen erscheint es zumindest nicht ermessensfehlerhaft, wenn sich der Antragsgegner auf die Beschränkung des Bewerberkreises beruft und hier Ausnahmegründe bezogen auf den Antragsteller nicht gegeben sieht (vgl. BayVGH, B.v. 1.9.2015 – 3 CE 15.1327 – juris Rn. 23).

8
Auf die Ausführungen des Antragsgegners, mit denen er den durchgeführten Leistungsvergleich und die Auswahl des Beigeladenen sowie die hierzu herangezogenen dienstlichen Beurteilungen verteidigt, ist nicht mehr einzugehen. Da der Antragsteller keinen Bewerbungsverfahrensanspruch gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat, kommt es hierauf für die Entscheidung über die einstweilige Anordnung nicht an.

9
Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Da der Beigeladene keinen Antrag gestellt hat, entspricht es der Billigkeit, dass er seine außergerichtlichen Kosten selbst trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO).

10
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 40, § 47, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 i.V.m. Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 GKG und den Empfehlungen in Nr. 1.4 und Nr. 1.5 Satz 2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2025 (vgl. BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 26; B.v. 24.10.2017 – 6 C 17.1429 – juris). Der Jahresbetrag der Grundbezüge des Antragstellers einschließlich jährlicher Sonderzahlung in dem Amt der Besoldungsgruppe R 3 würde 118.526,83 Euro betragen. Hiervon ein Viertel sind 29.631,71 Euro.

11
Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO; § 68 Abs. 1 Satz 5 i.V.m. § 66 Abs. 3 Satz 2 und 3 GKG).