VG München, Beschluss v. 16.09.2026 – M 5 E 26.3866

Titel:

Antrag auf einstweilige Anordnung, Polizei, Stellenbesetzung, Umsetzungsbewerber / Versetzungsbewerber (Antragsteller), Beförderungsbewerber (Beigeladener), Anordnungsgrund (verneint), Kein Vorrang von Umsetzungs-/Versetzungsbewerber, Zwingende persönlichen Gründe (verneint), Bestenauslese, Dienstpostenkonkurrenz, Bewerbungsverfahrensanspruch, Versetzungsbewerber, Ermessensausübung, persönliche Gründe

Normenketten:

VwGO § 123
GG Art. 33 Abs. 2
RBestPol Nr. 7.1

Schlagworte:

Antrag auf einstweilige Anordnung, Polizei, Stellenbesetzung, Umsetzungsbewerber / Versetzungsbewerber (Antragsteller), Beförderungsbewerber (Beigeladener), Anordnungsgrund (verneint), Kein Vorrang von Umsetzungs-/Versetzungsbewerber, Zwingende persönlichen Gründe (verneint), Bestenauslese, Dienstpostenkonkurrenz, Bewerbungsverfahrensanspruch, Versetzungsbewerber, Ermessensausübung, persönliche Gründe

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

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

III. Der Streitwert wird auf 2.500 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller wendet sich im Wege der einstweiligen Anordnung gegen die Entscheidung des Antragsgegners, den Dienstposten als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE TED F* … bei den Technischen Einsatzdiensten F* …, Sachgebiet Einsatztechnik, Abteilung Einsatz des Polizeipräsidiums Oberbayern Nord (* …*)) mit dem Beigeladenen zu besetzen.

2
Dieser Dienstposten wurde am … Februar 2026 im Mitteilungsblatt der Bayerischen Polizei unter Ziffer 2.1 ausgeschrieben. Die „Dienstposten-/Stellenausschreibungen Nr. 02 vom …02.2026“ enthielten eingangs den allgemeinen Satz: „Umsetzungs- und Versetzungsbewerber können gem. Nr. 7.1 RBestPol vorrangig auf einem Dienstposten bestellt werden.“ Zudem wurde explizit auf die „Bestellungsrichtlinien“ hingewiesen. Die Ausschreibung unter Ziffer 2.1 hat folgenden Text:

„Ab sofort der Dienstposten als Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter 3. QE TED F* … bei den Technischen Einsatzdiensten F* …, Sachgebiet Einsatztechnik, Abteilung Einsatz des PP Oberbayern Nord (* …*)).

Es ist vorgesehen, die Bewerberin/den Bewerber im Arbeitsbereich Waffen und Gerät zu verwenden.

Gem. Nr. 4.7.3 der Beförderungsrichtlinien – BefRPolVS – ist eine Beförderung nach A 12 erst nach einer mindestens achtjährigen fachspezifischen Verwendung in dem jeweiligen Aufgabenbereich sowie einer fünfjährigen Amtszeit in A 11 möglich.“

3
Auf diese Ausschreibung hin bewarben sich unter anderem der Antragsteller und der Beigeladene.

4
Der Antragsteller steht als Regierungsamtsrat (A 12) in Diensten des Antragsgegners. In einer periodischen Beurteilung zum … Mai 2024 hatte er 10 Punkte in A 12 erhalten. Er bewarb sich mit Schreiben vom … Februar 2026 auf diesen Dienstposten. Er führte unter anderem aus, dass das Tätigkeitsfeld seinen Fähigkeiten entspreche, da er über langjährige Erfahrungen im Bereich der Verwaltung von Einsatzmitteln verfüge, so dass er diese in der neuen Position würde einbringen können. Weiterhin sei er bei der Polizei als Schießtrainer ausgebildet worden und habe als früherer Sportschütze auch mit Waffen abseits der Dienstbewaffnung der bayerischen Polizei Erfahrung, was insbesondere bei Waffen zum Tragen kommen würde, die aufgrund von Sicherstellung bzw. Einziehung der Verwertung zugeführt werden sollen. Er sei der Überzeugung, dass die ausgeschriebene Stelle sowohl zu seinen Interessen, als auch zu seinen Befähigungen passe.

5
Der Beigeladene steht als Kriminalkommissar (A 9) in Diensten des Antragsgegners. In einer periodischen Beurteilung zum … März 2024 hatte er 6 Punkte in A 9 erhalten. Er bewarb sich mit Schreiben vom … Februar 2026 auf diesen Dienstposten.

6
In einem Aktenvermerk des Polizeipräsidiums Oberbayern Nord (PP Oberbayern Nord) vom … März 2026 wurde der Beigeladene als (einziger) Beförderungsbewerber für die Bestellung vorgeschlagen. Zum Antragsteller als einem von insgesamt sieben Umsetzungs-/Versetzungsbewerbern wurde vermerkt, dass er in seiner Bewerbung persönliche Gründe (dienstliche Verwendungen, Sportschütze) vorgetragen habe. Es wurde weiter ausgeführt, dass die von den Beamtinnen und Beamten als Umsetzungs-/Versetzungsbewerber vorgebrachten persönlichen Gründe zwar nachvollziehbar, jedoch nicht als zwingend im Sinne der Bestellungsrichtlinien zu qualifizieren seien. Besondere dienstliche Gründe für eine vorrangige Versetzung von Umsetzungs-/Versetzungsbewerbern lägen derzeit ebenfalls nicht vor. Deren Bewerbungen würden daher nicht weiter berücksichtigt.

7
Mit Schreiben vom … April 2026 stimmte der Personalrat des PP Oberbayern Nord einer Dienstpostenbesetzung mit dem Beigeladenen zu.

8
Das PP Oberbayern Nord teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom … Mai 2026 mit, dass beabsichtigt sei, den Beigeladenen zu bestellen. Der Antragsteller befinde sich bereits in einem Amt der Besoldungsgruppe A 12 und gelte damit als Versetzungsbewerber. Grundsätzlich hätte seine Bewerbung damit nur berücksichtigt werden können, wenn besondere dienstliche oder zwingende persönliche Gründe gemäß der Bestellungsrichtlinien vorgelegen hätten. Der Antragsteller habe in seiner Bewerbung persönliche Gründe angegeben, die zwar nachvollziehbar, jedoch nicht als zwingend zu qualifizieren seien. Besondere dienstliche Gründe für eine vorrangige Bestellung würden derzeit ebenfalls nicht vorliegen.

9
Dieses Schreiben war mit einer Rechtsbehelfsbelehrungversehen. Ein Zustellnachweis findet sich in der vom Antragsgegner übersandten Verfahrensakte nicht.

10
Am 21. Mai 2026 hat der Bevollmächtigte des Antragstellers für diesen beim Verwaltungsgericht München einen Antrag auf einstweilige Anordnung gestellt und beantragt,

Dem Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO untersagt, den Dienstposten als Sachbearbeiter 3. QE TED F* … bei den Technischen Einsatzdiensten F* …, Sachgebiet Einsatztechnik, Abteilung Einsatz des PP Oberbayern Nord (* …*) mit einer Konkurrentin bzw. einem Konkurrenten des Antragstellers, insbesondere mit Herrn (Name des Beigeladenen), zu besetzen und die Stellenbesetzung durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist.

11
Auf die Stellenbesetzung fänden die Maßstäbe der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG Anwendung. Es werde in Zweifel gezogen, dass das Bewerbungsverfahren formal- und materiellrechtlich ordnungsgemäß

durchgeführt worden sei sowie dass die besonderen dienstlichen und / oder zwingenden persönlichen Gründe als Versetzungsbewerber hinreichend berücksichtigt worden seien.

12
Mit Schriftsatz vom … Juni 2026 wurde ergänzend ausgeführt, dass der Antragsteller bereits seit längerer Zeit nach einer geeigneten anderweitigen Stelle suche, da er in seiner jetzigen Organisationseinheit und auch in anderen Arbeitsbereichen seiner Behörde keine berufliche Perspektive sehe. Drei frühere Bewerbungen zu unterschiedlichen Dienststellen der bayerischen Polizei bzw. zum Bayerischen Staatsministerium des Innern seien ohne Erfolg verlaufen, so dass sich die belastende Situation für ihn verstetigt und verfestigt habe. Des Weiteren liege der Wohnsitz des Antragstellers „im ländlichen (Ortsname) Hinterland“. Nachdem er hinsichtlich seiner beruflichen Tätigkeit zu großer Zurückhaltung angehalten sei, sei die soziale Teilhabe in seinem Umfeld stark eingeschränkt, was für ihn und seine Familie nicht weiter zumutbar erscheine. Das alles habe beim Antragsteller zunehmend zu einem Unwohlsein geführt, das ihn langfristig über seine Belastungsgrenze hinweg stark beeinträchtigt habe und geeignet erscheine, negative gesundheitliche Konsequenzen zu zeitigen. Erste negative gesundheitliche Beeinträchtigungen, wie z.B. Schlafstörungen, seien beim Antragsteller bereits aufgetreten. Und auch seine Familie (Ehegattin und zwei Kinder) seien mittelbar ebenfalls hiervon betroffen. Dies erscheine, auch unter Fürsorgepflichtgründen des Dienstherrn, nicht mehr zumutbar und es sei aus Sicht des Antragstellers dringend angezeigt, diese negativen Begleiterscheinungen seiner aktuellen Tätigkeit zu unterbinden, was ihn dazu zwinge, durch einen Stellenwechsel etwas dagegen zu unternehmen. Die streitgegenständliche Stelle erscheine ihm als ideale Gelegenheit zur angestrebten Veränderung, da sie vom Anforderungsprofil her zu ihm passe und er aufgrund seines Alters gleichzeitig noch die nötige Flexibilität besitze, sich in andere Verwaltungssysteme und ein neues Arbeitsumfeld einzuarbeiten. Er sei sogar bereit, finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen, so den Verlust der Sicherheitszulage.

13
Die Entscheidung des Antragsgegners widerspreche im Ergebnis der vom Beamtenrecht geforderten Bestenauslese, da danach ein Beamter mit einer deutlich schlechteren Beurteilung alle Bewerber mit einer besseren Beurteilung schlage. Eine ministerielle Richtlinie führe also zu einer Situation, die vom übergeordneten Gesetzgeber so nicht ausdrücklich gewollt sei. Das Prinzip der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG beanspruche uneingeschränkt Geltung, wenn der Dienstherr – wie hier – ein Auswahlverfahren eröffne, an dem sowohl Beförderungsbewerber als auch Umsetzungs-/Versetzungsbewerber teilnehmen und die Stelle für beide Gruppen gleichermaßen ausgeschrieben sei.

14
Am … Mai 2026 erhob der Bevollmächtigte des Antragstellers für diesen beim PP Oberbayern Nord Widerspruch gegen den „Bescheid vom …05.2026“.

15
Mit Beschluss vom 27. Mai 2026 wurde der ausgewählte Bewerber zum Verfahren beigeladen.

16
Das PP Oberbayern Nord hat für den Antragsgegner mit Schriftsatz vom 27. Mai 2026 beantragt,

den Antrag abzulehnen.

17
Der Antrag sei jedenfalls unbegründet. Der Antragsteller habe schon keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Die angegriffene Stellenbesetzung sei rechtmäßig und verletze den Antragsteller nicht in seinen Rechten. Insbesondere sei das Bewerbungsverfahren formell und materiell ordnungsgemäß durchgeführt worden und auch die von den Bewerbern angegebenen persönlichen und besonderen dienstlichen Gründe seien hinreichend berücksichtigt worden.

18
Der streitige Dienstposten sei im Mitteilungsblatt mit dem ausdrücklichen Hinweis ausgeschrieben worden, dass Umsetzungen gemäß Nr. 7.1 RBestPol vorrangig durchgeführt werden könnten. Damit habe sich der Dienstherr nicht auf ein Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese beschränkt. Dies stehe im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Da keine besonderen oder zwingenden dienstlichen Gründe für die Besetzung des Dienstpostens mit einem der Umsetzungs-/Versetzungsbewerber vorgelegen hätten, sei der Dienstposten mit dem einzigen Beförderungsbewerber, dem Beigeladenen, zu besetzen gewesen.

Diese Erwägungen seien im Auswahlvermerk vom … März 2026 dargelegt und in Kurzfassung im Ablehnungsschreiben vom *. Mai 2026 dem Antragsteller mitgeteilt worden.

19
Wegen der weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird ergänzend auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

20
Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (§ 123 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO) ist zulässig, aber unbegründet.

21
Gemäß § 123 Abs. 1 VwGO kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Dafür muss sowohl ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) als auch ein Anordnungsanspruch vorliegen, d.h. 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
1. Der Antragsteller hat bereits keinen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht, der es rechtfertigen würde, schon vor einer Entscheidung in der Hauptsache zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes und zur Sicherung eines vermeintlichen Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers eine vorläufige Eilentscheidung zu erlassen. Es handelt sich vorliegend um eine reine Dienstpostenkonkurrenz, bei der die Besetzung der streitgegenständlichen Stelle jederzeit mittels Um- bzw. Versetzung ohne nennenswerte Nachteile für den Antragsteller rückgängig gemacht werden kann.

23
a) Hat der Dienstherr ein Amt im konkretfunktionellen Sinn (also einen „Dienstposten“) zu besetzen, der für alle angesprochenen Bewerber eine Beförderung (also die Übertragung eines Amtes im statusrechtlichen Sinn mit höherem Endgrundgehalt) mit sich bringt („Beförderungsbewerber“), und hat er unter mehreren Bewerbern eine Auswahl zu treffen, so ist diese Entscheidung gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV), § 9 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (BeamtStG) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – BayVBl 2011, 268, juris; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – ZBR 2008, 164, juris). Kommen mehrere Bewerber für einen höherwertigen Dienstposten in Betracht, muss der am besten Geeignete ausfindig gemacht werden. Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigen aber zugleich das berechtigte Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Ein Bewerber hat daher Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl, sog. Bewerbungsverfahrensanspruch (BVerwG, U.v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGH, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBl 2011, 565, juris; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Aus der Verletzung dieses Anspruchs folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder auf Vergabe des begehrten Dienstpostens. Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746, juris).

24
Dieser Anspruch lässt sich jedoch aufgrund des Grundsatzes der Ämterstabilität als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums gem. Art. 33 Abs. 5 GG grundsätzlich allein mittels einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO sichern. Der abgelehnte Bewerber muss vorläufigen Rechtsschutz in Anspruch nehmen mit dem Ziel, die Stelle bis zu einer abschließenden Entscheidung über seinen Bewerbungsverfahrensanspruch freizuhalten, um zu verhindern, dass durch die Ernennung des ausgewählten Konkurrenten vollendete Tatsachen geschaffen werden (vgl. BVerfG, B.v. 9.7.2002 – 2 BvQ 25/02 – NVwZ 2002, 1367; B.v. 24.9.2002 – 2 BvR 857/02 – NVwZ 2003, 200, juris; BVerwG, U.v.

25.8.1988 – 2 C 51.86 – ZBR 1989, 172, juris; BayVGH, B.v. 17.6.2008 – 3 CE 08.884 – juris; B.v. 20.5.2008 – 3 CE 08.702 – juris).

25
Ist mit der Übertragung des Dienstpostens jedoch keine Statusveränderung verbunden, weil der Dienstherr den Kreis der Kandidaten für die zu besetzende Stelle auf Beamte beschränkt hat, die sich bereits in einem der Wertigkeit der freien Stelle entsprechenden Statusamt befinden („Versetzungsbewerber“ bzw. „Umsetzungsbewerber“ im Gegensatz zum „Beförderungsbewerber“), muss er diese Maßnahme nicht an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG ausrichten. Ein Bewerbungsverfahrensanspruch kommt dann grundsätzlich nicht in Betracht (BayVGH, B.v. 17.6.2008 – 3 CE 08.884 – juris Rn. 37; BVerfG, B.v. 28.11.2007 – 2 BvR 1431/07 – NJW 2008, 909, juris).

26
Bei einer reinen Dienstpostenkonkurrenz muss die Auswahlentscheidung nur den Anforderungen an die Ausübung des – sehr weiten, allerdings pflichtgemäßen – Ermessens genügen und darf sich nicht als willkürlich darstellen (vgl. BayVGH, B.v. 17.6.2008 – 3 CE 08.884 – juris Rn. 51 m.w.N.).

27
Aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn folgt grundsätzlich ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er eine freie Stelle (wieder) besetzen will. Insbesondere steht es in seinem allein personalwirtschaftlich bestimmten Ermessen, ob er eine freie Stelle im Wege der Einstellung, Anstellung, Beförderung, Versetzung, Abordnung oder Umsetzung besetzen will (BVerfG, B.v. 28.2.2007 – 2 BvR 2494/06 – BayVBl 2008, 20, juris Rn. 6; BVerwG, U.v. 25.11.2004 – 2 C 17.03 – BVerwGE 122, 237, juris Rn. 15; BayVGH, B.v. 9.7.2012 – 3 CE 12.872 – juris Rn. 16; OVG NW, B.v. 3.7.2001 – 1 B 670/01 – NVwZ-RR 2002, 362, juris Rn. 7; ThürOVG, B.v. 16.12.2008 – 2 EO 228/08 – juris Rn. 49).

28
Im Fall einer bloßen Versetzungs- bzw. Umsetzungskonkurrenz besteht ein Bewerbungsverfahrensanspruch im vorgenannten Sinn allerdings dann, wenn der streitgegenständliche Dienstposten als „Beförderungsdienstposten“ (auch als „Bewährungsdienstposten“ bezeichnet) zunächst nach den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG im Wege der Umbesetzung zur Erprobung übertragen wird, wobei der ausgewählte Bewerber später – ohne weiteres Auswahlverfahren – befördert werden soll (vgl. zu dieser Gestaltung Art. 16, 17 Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen – Leistungslaufbahngesetz – LlbG). Der Grund für das Bestehen eines Bewerbungsverfahrensanspruchs auch in diesem Fall (Beförderungsdienstposten) ergibt sich daraus, dass die Entscheidung über eine Beförderung bereits an die Vergabe des Dienstpostens gekoppelt ist. Denn die Übertragung des höherwertigen Dienstpostens soll nur unter der Bedingung erfolgen, dass eine vorherige praktische Tätigkeit die Prognose bestätigt, dass der Inhaber des Dienstpostens den Anforderungen des Beförderungsamtes genügen wird. Damit wird die Auswahl für Beförderungsämter vorverlagert auf die Auswahl unter den Bewerbern um den Beförderungsdienstposten.

29
Grundlegende Voraussetzung für das Vorliegen eines Bewerbungsverfahrensanspruchs ist daher, dass mit der Stellenbesetzung aus der Sicht eines potentiellen Bewerbers die Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens (Ernennung in ein höheres Statusamt) oder jedenfalls die Vergabe eines Beförderungsdienstpostens (mit späterer Ernennung in ein höherwertiges Statusamt ohne erneute Auswahlentscheidung) verbunden ist (BayVGH, B.v. 9.7.2012 – 3 CE 12.872 – juris Rn. 14 ff.; B.v. 17.6.2008 – 3 CE 08.884 – juris Rn. 37; VG München, B.v. 23.5.2017 – M 5 E 17.1304 – juris; B.v. 6.2.2017 – M 5 E 16.5340 – juris).

30
b) Daran fehlt es bei der streitgegenständlichen Stellenbesetzung.

31
Bei dem streitgegenständlichen Dienstposten handelt es sich um einen Dienstposten der Besoldungsgruppen A 09/11 (12), der für den Antragsteller keinen Beförderungsdienstposten darstellt. Für den Beigeladenen, der aktuell das Statusamt A 9 innehat, stellt der streitgegenständlichen Dienstposten einen Beförderungsdienstposten dar.

32

Eine sog. reine Dienstpostenkonkurrenz liegt nicht nur in den Fällen vor, in denen der erstrebte Dienstposten für beide Bewerber (d.h. den Antragsteller und den bei der Besetzungsentscheidung ausgewählten Mitbewerber) keinen Beförderungsdienstposten darstellt, sondern auch in den Fällen, in denen ein Versetzungs- oder Umsetzungsbewerber nur auf einer Seite steht, also mit ihm entweder der Dienstposten besetzt werden soll, oder der Dienstposten mit einem Beförderungsbewerber besetzt werden soll – in einem solchen Fall liegt regelmäßig kein Anordnungsgrund für den konkurrierenden Bewerber vor. Allen diesen Fällen ist gemein, dass es zu der verfassungsrechtlich gebotenen Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes i.S.d. Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG grundsätzlich nicht der Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes bedarf, weil keine „vollendeten Tatsachen“ drohen, wie sie typischerweise nur durch eine zeitnah bevorstehende Änderung des beamtenrechtlichen Status (z.B. durch Beförderung) herbeigeführt werden können, oder regelmäßig keine irreparablen, nicht zumutbaren Nachteile drohen, wenn auf den Rechtsschutz in der Hauptsache verwiesen wird (zum Ganzen OVG NW, B.v. 9.3.2010 – 1 B 1472/09 – juris Rn. 12; OVG NW, B.v. 18.12.2019 – 1 B 851/19 – juris Ls. 1; BayVGH, B.v. 11.11.2008 – CE 08.2643 – juris Rn. 27 ff.; B.v. 20.3.2009 – 3 CE 08.3278 – juris Rn. 32; B.v. 8.1.2014 – 3 CE 13.2202 – juris Rn. 21, VG Bayreuth, B.v. 2.4.2020 – B 5 E 20.130 – juris Rn. 22; VG München, B.v. 22.12.2021 – M 5 E 21.4564 – juris Rn. 28).

33
Etwas anderes folgt auch nicht aus einem eventuellen Bewährungsvorsprung des Beigeladenen aufgrund einer zwischenzeitlichen Aufgabenwahrnehmung auf dem streitgegenständlichen Dienstposten. Denn hieraus droht kein Rechtsnachteil für den Antragsteller. Zum einen kann ein solcher Bewährungsvorsprung nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ausgeblendet werden (B.v. 10.5.2016 – 2 VR 2/15 – BVerwGE 155, 152, juris Rn. 23 ff.). Zum anderen spielt die Problematik eines etwaigen Bewährungsvorsprungs allenfalls bei einer Konkurrenzsituation zwischen Beförderungsbewerbern im Rahmen des Leistungsvergleichs eine Rolle. Hier besteht jedoch gerade keine solche Konkurrenzsituation. Denn der Antragsteller unterfällt als Versetzungsbewerber vorliegend nicht der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bewerber um einen Dienstposten, auf den sie ohne Statusänderung umgesetzt oder versetzt werden wollen, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf ein an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG ausgerichtetes Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese (BayVGH, B.v. 19.2.2015 – 3 CE 14.2693 – juris Rn. 20; VG München, B.v. 6.2.2017 – M 5 E 16.5340 – juris Rn. 15 ff.).

34
Ein Anordnungsgrund scheidet daher mangels Schaffung vollendeter Tatsachen aus, welche typischerweise dann drohen, wenn die Besetzungsentscheidung mit einer zeitnah bevorstehenden Änderung des beamtenrechtlichen Status des ausgewählten Bewerbers, etwa durch Beförderung, verbunden ist. Denn sollte sich die Entscheidung, den ausgewählten Bewerber und nicht den Antragsteller auf den in Rede stehenden Dienstposten umzusetzen oder zu versetzen, im Hauptsacheverfahren als rechtwidrig erweisen, kann sie ohne weiteres – selbst wenn der Beigeladene mittlerweile befördert worden wäre – wieder rückgängig gemacht werden. Eine Besetzung dieses Dienstpostens mit dem Antragsteller wäre somit weiterhin möglich. Der Grundsatz der Ämterstabilität steht hier nicht im Raum (BayVGH, B.v. 20.10.2017 – 3 CE 17.1991 – juris Rn. 7 f.; B.v. 19.2.2015 – 3 CE 14.2693 – juris Rn. 14; VG München, B.v. 6.2.2017 – M 5 E 16.5340 – juris Rn. 16), da der ausgewählte Bewerber selbst keinen Anspruch auf Verbleib in einem bestimmten Amt im konkretfunktionalen Sinn hat.

35
2. Im Übrigen ist auch kein Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht worden.

36
a) In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der Dienstherr in der Ausschreibung zwischen Beförderungs- und Umsetzungs-/Versetzungsbewerbern unterscheiden kann. Nur wenn sich der Dienstherr für ein Auswahlverfahren entscheidet, an dem Beförderungs- und Umsetzungs- bzw. Versetzungsbewerber unterschiedslos teilnehmen, legt er sich auf ein an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG ausgerichtetes Auswahlverfahren fest. Schreibt der Dienstherr eine Stelle in dieser Weise aus, so hat er seine Organisationsfreiheit durch Wahl und Ausgestaltung des Besetzungsverfahrens beschränkt mit der Folge, dass auch Versetzungs- bzw. Umsetzungsbewerber am Leistungsgrundsatz zu messen sind. Nur in diesem Fall muss sich der Dienstherr an dem gewählten Modell der Bestenauslese auch bezüglich der

Versetzungs- bzw. Umsetzungsbewerber festhalten lassen (vgl. VG Ansbach, B.v. 22.8.2017 – AN 1 E 17.01502 – juris Rn. 44 m.w.N.).

37
Da in der Ausschreibung vom *. Februar 2026 ausdrücklich angegeben ist, dass Umsetzungs- und Versetzungsbewerber gem. Nr. 7.1 RBestPol (Richtlinien über die Bestellung auf Dienstposten der Bayerischen Polizei vom … Februar 2022, Bestellungsrichtlinien/RBestPol) vorrangig auf einem Dienstposten bestellt werden können, hat sich der Dienstherr nicht auf ein Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese beschränkt.

38
Nach Nr. 7.1 Satz 1 RBestPol nehmen Beamte und Beamtinnen, bei denen durch die Bestellung oder Beauftragung mit der Wahrnehmung der Dienstgeschäfte weder eine weitere Beförderung ermöglicht noch Beförderungswartezeiten verkürzt werden (Umsetzungs- bzw. Versetzungsbewerber), nicht an einem Auswahlverfahren nach Nr. 3 RBestPol teil.

39
Umsetzungs- bzw. Versetzungsbewerber können jedoch vorrangig bestellt werden, wenn es besondere dienstliche Gründe erfordern (Nr. 7.1 Satz 2 RBestPol). Von besonderen dienstlichen Gründen kann in der Regel frühestens dann ausgegangen werden, wenn der Bewerber oder die Bewerberin zu dem in Nr. 6.2 RBestPol festgelegten Zeitpunkt schon mindestens drei Jahre auf seinem oder ihrem derzeitigen Dienstposten tätig war (vgl. Nr. 7.1 Satz 4 RBestPol).

40
Die Richtlinie sieht in Nr. 7.1 Satz 6 RBestPol weiter vor, dass darüber hinaus Umsetzungs- und Versetzungsbewerber vorrangig bestellt werden können, wenn zwingende persönliche Gründe vorliegen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Rahmen der Bewertung der zwingenden persönlichen Gründe zu prüfen (Nr. 7.1 Satz 7 RBestPol).

41
b) Das Vorliegen besonderer dienstlicher Gründe oder zwingender persönlicher Gründe des Antragstellers hat der Antragsgegner im Hinblick auf den ausgeschriebenen Dienstposten in nicht zu beanstandender Weise verneint.

42
Die vom Antragsteller in seiner Bewerbung vom … Februar 2026 vorgetragenen Gründe hinsichtlich seiner bisherigen dienstlichen Verwendung und als Sportschütze stellen keine besonderen dienstlichen Gründe dar, worauf auch der Auswahlvermerk vom … März 2026 zutreffend hinweist.

43
Ob die vom Antragsteller erst im Laufe des gerichtlichen Verfahrens mit Schriftsatz vom … Juni 2026 vorgetragenen persönliche Gründe „zwingend“ im Sinne von Nr. 7 Satz 6 RBestPol sind, kann im vorliegenden Verfahren offen bleiben, da für den zur Beurteilung der Sach- und Rechtslage maßgeblichen Zeitpunkt auf die Auswahlentscheidung, also den Auswahlvermerk vom … März 2026, abzustellen ist.

44
Bei dieser Sach- und Rechtslage hat das Gericht die zu Gunsten des Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung nicht zu überprüfen, weil dem Antragsteller kein Bewerbungsverfahrensanspruch zusteht und er in seinen Rechten insoweit nicht verletzt sein kann.

45
3. Der Antragsteller hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Beigeladene trägt seine außergerichtlichen Kosten unter Billigkeitsgesichtspunkten selbst, da er weder einen Antrag gestellt noch sonst das Verfahren gefördert hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).

46
4. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 2 Gerichtskostengesetz – GKG i.V.m. Ziffer 1.4 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Denn tatsächlich streitgegenständlich ist nicht eine Beförderung (§ 52 Abs. 6 Satz 1 und 4 GKG), sondern eine bloße Versetzung.