VG Augsburg, Urteil v. 15.10.2026 – Au 2 K 25.1332

Titel:

Recht der Landesbeamten, Antrag auf Verbeamtung eines an einer Hochschule bisher im Angestelltenverhältnis, Beschäftigten, Verbeamtungsmöglichkeit in Stellenausschreibung genannt, ausnahmsweiser, bisher nicht erfüllter Anspruch auf ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung wegen Selbstbindung, Verbeamtungsantrag, Ermessenfehler, Selbstbindung der Verwaltung, Vertrauensschutz, Stellenausschreibung, Willkürkontrolle, Organisationsgewalt

Normenketten:

GG Art. 3
GG Art. 20 Abs. 3
GG Art. 33 Abs. 2

Schlagworte:

Recht der Landesbeamten, Antrag auf Verbeamtung eines an einer Hochschule bisher im Angestelltenverhältnis, Beschäftigten, Verbeamtungsmöglichkeit in Stellenausschreibung genannt, ausnahmsweiser, bisher nicht erfüllter Anspruch auf ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung wegen Selbstbindung, Verbeamtungsantrag, Ermessenfehler, Selbstbindung der Verwaltung, Vertrauensschutz, Stellenausschreibung, Willkürkontrolle, Organisationsgewalt

Tenor

I. Der Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheides vom 11. März 2025 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24. April 2025 verpflichtet, über den Antrag des Klägers auf Verbeamtung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

II. Die Kosten des Verfahrens hat der Beklagte zu tragen.

III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrags abwenden, wenn nicht der Kläger vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

IV. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1
Der Kläger begehrt die Verpflichtung des Beklagten, über seinen Antrag auf Verbeamtung erneut unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu entscheiden.

2
Der Beklagte stellte den am ... 1984 geborenen Kläger am 1. April 2018 als Laboringenieur (Entgeltgruppe 10 TV-L) für Mechatronik, Robotik und Fahrzeugtechnik in der Fakultät Elektrotechnik der (nunmehrigen) Technischen Hochschule ... (im Folgenden: TH.) ein.

3
Am 3. Januar 2021 schrieb die TH. die Stelle „Technischer Referent (m/w/d) für Weiterbildung und Industrielle Sicherheit“ (Entgeltgruppe 13 TV-L) aus. In der Ausschreibung hieß es u.a.:

4
„Darauf können Sie sich freuen:

5
Die Rahmenbedingungen der Stelle richten sich nach den Bestimmungen des TV-L. Die Stelle ist nach Entgeltgruppe 13 bewertet und unbefristet. Bei Vorliegen der rechtlichen und persönlichen

Voraussetzungen besteht die Möglichkeit zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40,1 Wochenstunden.“

6
Auf die Ausschreibung bewarb sich u.a. der Kläger und wurde ausgewählt. Er ist auf dieser Stelle seit dem 1. April 2021 aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 23. März 2021 beschäftigt.

7
Auf seine E-Mail vom 7. Juli 2023 teilte die TH. dem Kläger mit Bescheid vom 11. März 2025 mit, dass eine Verbeamtung als Technischer Referent in der vierten Qualifikationsebene derzeit nicht möglich sei. Ein Verbeamtungsanspruch bestehe nicht und habe auch nie bestanden; vielmehr unterliege die Entscheidung dem Ermessen des Dienstherrn (Art. 4 LlbG). Die TH. fördere die gezielte und nachhaltige Entwicklung von Beamtinnen und Beamten im technischen Dienst vornehmlich innerhalb der dritten Qualifikationsebene, da die Bedarfe und Tätigkeiten im technischen Dienst im Wesentlichen auf diese Qualifikationsebene ausgerichtet seien.

8
Mit Widerspruchsbescheid vom 24. April 2025 wies die TH. den Widerspruch des Klägers zurück. An der Begründung im Bescheid vom 11. März 2025 werde festgehalten.

9
Der Kläger erhob am 22. Mai 2025 Klage zum Verwaltungsgericht Augsburg. Er beantragt,

10
den Beklagten unter Aufhebung des Bescheids vom 11. März 2025 in der Fassung des Widerspruchsbescheids vom 24. April 2025 zu verpflichten, über den Antrag des Klägers auf Verbeamtung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

11
Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt: Die Auffassung des Beklagten, dass eine Verbeamtung des Klägers auf der von ihm innegehabten Stelle generell nicht möglich sei, stehe im diametralen Widerspruch zu der Stellenausschreibung vom 3. Januar 2021, in der ausdrücklich die Möglichkeit zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis angegeben gewesen sei. Die Stelle des Klägers sei der TH. vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst mit Schreiben vom 25. Juli 2019 als Beamtenstelle (A13, TechR), besetzbar ab 1. Januar 2020, zugewiesen worden. Der Kläger erfülle die rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung und auch alle nach der Stellenausschreibung geforderten Kriterien; er übe zudem sämtliche dort aufgeführten Tätigkeiten aus. Für den Kläger sei die Verbeamtungsmöglichkeit ein wesentliches Kriterium für seine Bewerbung gewesen. Auch Professoren der Hochschule sei es wichtig gewesen, in der Ausschreibung auf die konkrete Möglichkeit zur Verbeamtung hinzuweisen, um einen möglichst qualifizierten Bewerber für diese für das Institut wichtige Stelle zu bekommen. Den Akten der TH. lasse sich nicht entnehmen, wer nach welchen Kriterien die Entscheidung zu Lasten des Klägers getroffen habe.

12
Der Beklagte beantragt,

13
die Klage abzuweisen.

14
Er trägt im Wesentlichen vor: Die TH. habe im Rahmen ihres Organisationsermessens entschieden, die in ihrer Organisation einzigartige Stelle des Klägers nicht durch einen Beamten bewirtschaften zu lassen. Diese Organisationsentscheidung finde im Vorfeld des Schutzbereichs des Art. 33 Abs. 2 GG statt; sie sei nicht auf Ermessensfehler überprüfbar.

15
Aus der Stellenschlüsselung des Ministeriums vom 25. Juli 2019 folge keine Bindungswirkung, die Stelle mit einem Beamten zu besetzen. Eine Selbstbindung der TH. bestehe ebenfalls nicht. Auch die Stellen A13 (RR) und A14 (ORR) aus dem Zuweisungsschreiben des Ministeriums vom 25. Juli 2019 seien mit Arbeitnehmern besetzt worden. Die TH. verbeamte im technischen Bereich, insbesondere Laboringenieure und Informatiker, regelmäßig in der Besoldungsgruppe A10 (3. Qualifikationsebene). Ausschließlich

technische Mitarbeiter mit umfassender Führungsverantwortung (Umfang Abteilungsleitung) würden in der 4. Qualifikationsebene verbeamtet. Der Kläger sei aber keine Führungskraft in diesem Sinne. Auf die Auffassung seiner Vorgesetzten über die Bedeutung einer Verbeamtung komme es nicht an.

16
Der Kläger könne auch nichts aus der in der Stellenausschreibung vom 3. Januar 2021 erwähnten Möglichkeit einer Verbeamtung herleiten. Eine Zusicherung gemäß Art. 38 BayVwVfG stelle dies nicht dar. Die strengen Voraussetzungen für eine Zusicherung dürften durch die Annahme einer Selbstbindung nicht umgangen werden.

17
Am 9. Juni 2026 fand die mündliche Verhandlung statt. Darin wurde seitens des Gerichts darauf hingewiesen, dass aus der in der Stellenausschreibung vom 3. Januar 2021 erwähnten Möglichkeit zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis eine Selbstbindung des Beklagten entstanden sein könnte, was Grundlage für einen Anspruch des Klägers auf erneute Verbescheidung sein könnte. Die Beklagtenseite erhielt die Möglichkeit, zu dieser Formulierung in der Ausschreibung schriftsätzlich Stellung zu nehmen. Sie erhielt ferner die Möglichkeit, auf Grundlage des vorstehenden Hinweises eine erneute Entscheidung über den klägerischen Antrag zu treffen.

18
Die Beteiligten verzichteten übereinstimmend auf weitere mündliche Verhandlung und stellten die schriftsätzlich formulierten Klageanträge.

19
Im Anschluss wiederholten und vertieften die Beteiligten ihre jeweiligen Auffassungen. Der Beklagte machte mit Schriftsatz vom 27. Juli 2026 insbesondere (erneut) geltend, dass nach dem Verbeamtungskonzept der TH. im technischen Bereich Beamtenverhältnisse der vierten Qualifikationsebene ausschließlich für Funktionen mit umfassender Leitungsverantwortung vorgesehen seien; eine solche Funktion übe der Kläger nicht aus. Der Beklagte habe – auch unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung – keine Veranlassung, beim Kläger von seiner langjährig praktizierten Organisationsentscheidung abzuweichen.

20
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte, insbesondere nochmals auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, und die übermittelten Behördenunterlagen verwiesen, ebenso auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 2026.

Entscheidungsgründe

21
Die Klage, über die gem. § 101 Abs. 2 VwGO mit Zustimmung der Beteiligten ohne (erneute) mündliche Verhandlung entschieden werden konnte, ist zulässig und begründet. Der Kläger hat Anspruch darauf, dass der Beklagte über seinen Verbeamtungsantrag ermessensfehlerfrei entscheidet (1.). Diesen Anspruch hat der Beklagte bisher nicht erfüllt (2.). Der Bescheid vom 11. März 2025 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 24. April 2025 ist daher rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten; der Beklagte war dementsprechend – wie beantragt – zu verpflichten, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu bescheiden (§ 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO).

22
1. Der Kläger hat – ausnahmsweise – einen subjektivrechtlichen Anspruch auf ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung über seinen Verbeamtungsantrag.

23
1.1 Ein solcher Anspruch ergibt sich allerdings nicht aus Art. 33 Abs. 2 GG. Das aus dem Organisationsrecht des Dienstherrn erwachsende organisations- und verwaltungspolitische Ermessen bei der haushaltsrechtlichen Ausbringung und Bewirtschaftung von Planstellen des öffentlichen Dienstes ist dem Anwendungs- und Schutzbereich des Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagert. Denn die Bereitstellung und Ausgestaltung von Stellen und deren Bewirtschaftung dienen grundsätzlich allein dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Hierdurch nimmt der Dienstherr keine Verpflichtung gegenüber seinen Bediensteten wahr (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2020 – 2 A 2.20 – BVerwGE 171,17 – juris Rn. 15). Der Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG erstreckt sich

insbesondere nicht auf die Frage, ob eine Stellenbesetzung im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis erfolgt (vgl. BayVGH, B.v. 12.1.2022 – 6 CE 21.2833 – juris Rn. 18; VG Freiburg, U.v. 20.4.2021 – 13 K 369/21 – juris Rn. 29).

24
1.2 Ebenso wenig ergibt sich der klageweise geltend gemachte Anspruch aus einer Zusicherung des Beklagten nach Art. 38 Abs. 1 BayVwVfG. Eine solche wird schon klägerseits nicht behauptet. Die Voraussetzungen des Art. 38 Abs. 1 BayVwVfG liegen auch nicht vor. Die vom Kläger wesentlich in Bezug genommene Angabe in der Stellenausschreibung vom Januar 2021, wonach eine Übernahme in das Beamtenverhältnis möglich sei, bezieht sich nicht auf einen bestimmten Verwaltungsakt, sondern erwähnt nur die Möglichkeit einer Verbeamtung.

25
1.3 Nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann sich jedoch auch im grundsätzlich objektivrechtlichen Bereich der Organisationsgewalt des Dienstherrn – ausnahmsweise – ein subjektivrechtlicher Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung aus Art. 3 Abs. 1 GG unter dem Gesichtspunkt der Selbstbindung der Verwaltung ergeben, wenn der Dienstherr Verwaltungsvorschriften erlassen hat, um sein Verwaltungshandeln gleichmäßig zu steuern. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht gerade für eine Entscheidung über einen Antrag auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis – wie auch im vorliegenden Fall streitgegenständlich – entschieden (vgl. BVerwG, U.v. 10.12.2020 – 2 A 2.20 – BVerwGE 171,17 – juris Rn. 23; hierauf zurückgreifend VG Freiburg, U.v. 20.4.2021 – 13 K 369/21 – juris Rn. 47 f.). Von dieser Rechtsprechung ausgehend besteht auch im vorliegenden Fall ein Anspruch des Klägers auf eine ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung über seinen Verbeamtungsantrag.

26
1.3.1 Grundlage für eine Selbstbindung des Beklagten im vorgenannten Sinn ist vorliegend die Angabe in der Stellenausschreibung vom Januar 2021 (Technischer Referent [m/w/d]) für Weiterbildung und Industrielle Sicherheit an der TH.; Anlage K1), wonach bei Vorliegen der rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen die Möglichkeit zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis bestehe. Auf diese Stelle hat sich der Kläger beworben, er wurde für diese Stelle ausgewählt, und auf dieser ist er seit 1. April 2021 im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

27
Die Angabe in der Stellenausschreibung betreffend eine Verbeamtungsmöglichkeit bezieht sich gerade auf die vom Kläger innegehabte Stelle. In den beiden Sätzen unmittelbar vor dieser Angabe ist von den (allgemeinen) Rahmenbedingungen (TV-L), der Entgeltgruppe (E13) und der Unbefristetheit der „Stelle“ die Rede. Die unmittelbar folgende Angabe betreffend eine Verbeamtungsmöglichkeit bezieht sich also nicht auf „irgendeine“ Stelle und auch nicht „irgendeine“ Qualifikationsebene (Art. 5 Abs. 1, Art. 7, Art. 8 LlbG), sondern gerade auf die ausgeschriebene Stelle, auf der der Kläger – nach Auswahl durch den Beklagten – tätig und die angesichts der Forderung nach einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium in der Stellenausschreibung („Das bringen Sie mit“) der vierten Qualifikationsebene zuzuordnen ist (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LlbG). Mit den in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen stehen die in ihr dargestellten bzw. sogar beworbenen („Darauf können Sie sich freuen“) monetären und immateriellen Leistungen und Angebote des Beklagten in unmittelbarem, wenn nicht untrennbarem Zusammenhang; hierzu zählt auch die hier in Rede stehende Möglichkeit einer Verbeamtung. Gerade dieser Zusammenhang spricht auch dafür, nicht nur die in der Ausschreibung aufgeführten Anforderungen an die Bewerbenden, sondern auch die dort genannten Leistungen und Angebote des Beklagten entsprechend § 133 BGB am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientiert auszulegen (vgl. zur entsprechenden Auslegung eines Anforderungsprofils bei der Ausschreibung von Beförderungsdienstposten etwa BVerwG, B.v. 20.4.2026 – 2 VR 20.25 – juris Rn. 22), so dass es auf ein etwaiges vom oben dargestellten Wortlaut und der Systematik abweichendes Verständnis des Beklagten von der Stellenausschreibung nicht ankommt. Aus der Stellenausschreibung ergibt sich also, dass auf der Stelle des Klägers eine Verbeamtung – bei Vorliegen der rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen, hinsichtlich derer der Beklagte jedoch keine Einwände erhoben hat – grundsätzlich möglich ist.

28

1.3.2 Eine Vergleich- bzw. Übertragbarkeit der vom Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 10. Dezember 2020 (2 A 2.20 – BVerwGE 171,17 – juris Rn. 23) aufgeführten Grundsätze für einen ausnahmsweisen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung über einen Verbeamtungsantrag auf den vorliegenden Fall ist aus Sicht der Kammer gegeben, auch wenn hier – anders als in der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts – keine handlungssteuernden Verwaltungsvorschriften des Beklagten inmitten stehen.

29
Das Bundesverwaltungsgericht hat in dem Urteil vom 10. Dezember 2020 (a.a.O.) einen Vergleich gezogen zu seiner Rechtsprechung betreffend Aufgabenbeschreibungen und Dienstpostenbewertungen, welche auf eine entsprechende Klage des Beamten hin ebenfalls einer gerichtlichen Kontrolle auf Willkür und Missbrauch zugänglich sind (BVerwG, U.v. 20.10.2016 – 2 A 2.14 – BVerwGE 156, 193; U.v. 1.8.2019 – 2 A 3.18; beide juris). Die gerichtliche Kontrolle einer Organisationsentscheidung setzt also nicht zwingend voraus, dass es um die Einhaltung generalisierender Regelwerke des Dienstherrn geht (dort Richtlinien), sondern kommt auch bei Maßnahmen des Dienstherrn im Einzelfall (hier Stellenausschreibung mit Nennung einer Verbeamtungsmöglichkeit) in Betracht. Zudem handelt es sich bei den vom Bundesverwaltungsgericht in Bezug genommenen Vergleichsfällen um Festlegungen des Dienstherrn, die dem vorliegend inmitten stehenden Handeln des Beklagten nicht unähnlich sind. Denn auch wenn selbstverständlich Unterschiede zwischen der Ausschreibung einer Stelle zur Neueinstellung (wie vorliegend) und Aufgabenbeschreibungen bzw. Dienstpostenbewertungen innerhalb eines Beamtendienstverhältnisses bestehen, enthält die vorliegend in Rede stehende Stellenausschreibung strukturell ähnliche Elemente wie Aufgabenbeschreibungen und Dienstpostenbewertungen, nämlich die mit der Stelle einhergehenden Aufgaben („Das erwartet Sie“), die an die Bewerbenden gestellten Anforderungen („Das bringen Sie mit“) sowie monetäre wie immaterielle Leistungen und Angebote des Beklagten, insbesondere eine entgeltrechtliche Bewertung der Stelle sowie eine Verbeamtungsmöglichkeit („Darauf können Sie sich freuen“).

30
Zudem sind nach ständiger Rechtsprechung Festlegungen eines Anforderungsprofils oder einer Aufgabenbeschreibung im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die Auswahlentscheidung des Dienstherrn bindend, so dass gerichtlich in vollem Umfang überprüfbar ist, ob der Dienstherr seine Auswahlentscheidung an dem Anforderungsprofil bzw. an der Aufgabenbeschreibung ausgerichtet hat. Ferner dürfen solche Festlegungen nur aufgrund sachlicher, dem Grundsatz der Bestenauslese entsprechender Erwägungen erfolgen; die Einhaltung der der Organisationsgewalt des Dienstherrn gezogenen Schranken unterliegt also ebenfalls der gerichtlichen Kontrolle (vgl. BVerwG, B.v. 11.12.2025 – 1 WB 25.25 – juris Rn. 25 m.w.N.). Unterliegen aber sowohl die in einer Ausschreibung genannten Kriterien eines Anforderungsprofils bzw. einer Aufgabenbeschreibung als auch deren Einhaltung gerichtlicher Kontrolle, ist nicht nachvollziehbar, weshalb die in unmittelbarem bis untrennbarem Zusammenhang damit stehenden, ebenfalls in einer Ausschreibung genannten und auf der Stelle bei erfolgreicher Bewerbung zu erwartenden monetären und immateriellen Leistungen und Angebote (hier: „Darauf können Sie sich freuen“) ohne jede rechtliche Relevanz sein, also keinerlei Bindung des Dienstherrn auslösen sollten.

31
Schließlich ist in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts anerkannt, dass sich eine Selbstbindung der Verwaltung wegen einer ständigen Verwaltungspraxis nicht nur aus Art. 3 GG, sondern auch aus dem im Rechtsstaatsprinzip verankerten Gebot des Vertrauensschutzes (Art. 20 Abs. 3 GG) ergeben kann (vgl. VGH BW, U.v. 27.2.2025 – 11 S 134/22 – juris Rn. 44 m.w.N. aus Rspr. von BVerfG und BVerwG). Gleichheitssatz und Vertrauensschutz werden also, was eine Selbstbindung angeht, „in einem Atemzug“ genannt; ein Wesensunterschied ist nicht anzunehmen. Vorliegend steht zwar keine Selbstbindung zu Gunsten des Klägers aus einer Verwaltungspraxis inmitten. Allerdings hat der Beklagte durch die Formulierung in der Stellenausschreibung, wonach – gerade auf der ausgeschriebenen Stelle (vgl. oben) – eine Verbeamtungsmöglichkeit bestehe, einen eine Selbstbindung begründenden Vertrauenstatbestand im Hinblick immerhin auf die Möglichkeit einer Verbeamtung geschaffen. Dieser kann nicht einfach unter Verweis auf die Organisationsgewalt des Dienstherrn, ob eine Stellenbesetzung im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis erfolgt, ignoriert oder beseitigt, mithin als für den Beklagten rechtlich unbeachtlich eingestuft werden. Zwar hat sich, wie erwähnt, der Beklagte mit der Angabe in der Stellenausschreibung nicht insoweit gebunden, dass er den Kläger zu

verbeamten hätte – dementsprechend wird vom Kläger auch nur ein Anspruch auf erneute Entscheidung über seinen Verbeamtungsantrag geltend gemacht –, jedoch kann sich der Beklagte der von ihm ausdrücklich als grundsätzlich möglich genannten Verbeamtung nicht unter Verweis auf seine Organisationsgewalt entziehen.

32
Mit der Annahme, dass durch die in der Stellenausschreibung vom Januar 2021 genannten Verbeamtungsmöglichkeit auf der Stelle eine Selbstbindung des Beklagten eingetreten ist, aus der sich ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung über den Verbeamtungsantrag des Klägers ergibt, werden die Voraussetzungen für eine Zusicherung nach Art. 38 BayVwVfG nicht umgangen. Schon aus verfassungsrechtlichen Gründen kann diese einfachrechtliche Norm eine sich aus Art. 3, Art. 20 Abs. 3 GG ergebende Selbstbindung nicht ausschließen. Im Übrigen handelt es sich bei Art. 38 BayVwVfG einerseits und einer verfassungsmäßig begründeten Selbstbindung andererseits um sowohl in Tatbestand als auch Rechtsfolgen höchst unterschiedliche Grundlagen einer Verwaltungsbindung. Während es im ersten Fall um den Anspruch auf Erlass eines bestimmten, zugesagten bzw. -gesicherten Verwaltungsakts geht, steht vorliegend allein ein Anspruch auf fehlerfreie Entscheidung wegen der Schaffung eines Vertrauenstatbestands inmitten. Der Beklagte hat auch keine Rechtsprechung dazu angeführt, aus der sich ergeben könnte, dass eine Bindung der Verwaltung nur durch eine Zusicherung i.S.d. Art. 38 BayVwVfG ausgelöst werden kann bzw. dass das Nichtvorliegen der Voraussetzungen einer Zusicherung eine sich aus anderen Gründen ergebende Selbstbindung der Verwaltung ausschließt. Derartiges ergibt sich insbesondere nicht aus der beklagtenseits angeführten Entscheidung des Verwaltungsgerichts Aachen (U.v. 24.10.2019 – 1 K 805/18 – juris). Diese – ohnehin vor der hier im Ausgangspunkt heranzuziehenden Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Dezember 2020 ergangene – Entscheidung zur Selbstbindung im Rahmen eines Verbeamtungsantrags befasst sich (nur) mit der (auch von der Kammer für Art. 38 BayVwVfG verneinten) Frage, ob die Formulierung in einer Stellenausschreibung, die Übernahme in ein Beamtenverhältnis sei vorgesehen, eine Zusicherung i.S.d. § 38 Abs. 1 Satz 1 VwVfG NRW dargestellt hat und deshalb ein Anspruch auf Verbeamtung bestehe. Im Übrigen geht auch das Verwaltungsgericht Aachen offenbar – wie die Kammer – davon aus, dass der zu beurteilende Verbeamtungsantrag eine Ermessensentscheidung erforderte, in dem Vertrauensschutzgesichtspunkte eine Rolle spielten (vgl. VG Aachen, a.a.O., juris Rn. 43 ff.)

33
2. Den damit bestehenden Anspruch des Klägers auf ermessensfehler-, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung über seinen Verbeamtungsantrag hat der Beklagte bisher – auch und gerade im Verwaltungsprozess – nicht erfüllt.

34
2.1 Es ist bereits von einem Ermessensausfall des Beklagten auszugehen. Zwar ist in dem Ablehnungsbescheid vom 11. März 2025 ein knapper Hinweis erfolgt, dass eine Verbeamtung der Ermessensentscheidung des Dienstherrn obliege (Art. 4 LlbG). Dies stellt sich jedoch als bloßer Verweis auf die aus Sicht des Beklagten einschlägige Gesetzesnorm dar und reicht nicht für die Annahme aus, der Beklagte habe tatsächlich Ermessen ausgeübt, insbesondere sich mit einem Anspruch des Klägers auf ermessensfehlerfreie Entscheidung befasst. Der Ablehnungsbescheid bringt allenfalls zum Ausdruck, dass eine Verbeamtung in der vierten Qualifikationsebene (wie für den Kläger relevant) von vornherein nicht in Betracht kommt, weil die TH. „die gezielte und nachhaltige Entwicklung von Beamtinnen und Beamten im technischen Bereich vornehmlich in der dritten Qualifikationsebene“ fördere. Damit hat der Beklagte letztlich deutlich gemacht, dass in Bezug auf den Kläger kein Ermessen auszuüben sei, weil er auf seiner Stelle nach der Praxis der TH. gar nicht verbeamtet werden könne. Jedenfalls in seinem Widerspruchsschreiben vom 9. April 2025 hat der Kläger auch u.a. auf die in der Stellenausschreibung explizit erwähnte Verbeamtungsmöglichkeit hingewiesen. Der Widerspruchsbescheid vom 24. April 2025 geht hierauf jedoch nicht ein; er enthält gegenüber dem Ablehnungsbescheid keine weitergehende, sondern eine eher noch knappere Begründung, so dass Ermessen auch bzw. erst recht im Widerspruchsbescheid nicht ausgeübt wurde.

35
Dass der Beklagte in seinen Bescheiden kein Ermessen ausgeübt hat, folgt überdies deutlich auch daraus, dass er bis zur mündlichen Verhandlung in Abrede gestellt hat, dass der Kläger überhaupt einen Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung habe (vgl. grundlegend Klageerwiderung vom 19.1.2026 S. 6: „[Der]

Beklagte hat im Rahmen [seines] Organisationsermessens entschieden, die in [seiner] Organisation einzigartige Stelle des Klägers nicht durch einen Beamten bewirtschaften zu lassen. Diese Entscheidung ist nicht auf Ermessensfehler überprüfbar“). Zwar hat der Beklagte in der Klageerwiderung (S. 7 ff.) die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Dezember 2020 (2 A 2.20 – BVerwGE 171,17) zitiert, jedoch gerade nicht die Passage, wonach – ausnahmsweise, so aber hier – ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über einen Verbeamtungsantrag bestehen kann. Die weiteren bis zur mündlichen Verhandlung beklagtenseits eingereichten Schriftsätze enthalten hinsichtlich einer Ermessensausübung keine zusätzlichen Erwägungen; vielmehr hat der Beklagte an seiner bisherigen Position festgehalten.

36
Angesichts des Vorstehenden konnte der Beklagte im Nachgang zur mündlichen Verhandlung (Schriftsatz vom 27.7.2026 S. 6 f.) Ermessenserwägungen nicht gem. § 114 Satz 2 VwGO ergänzen. Denn § 114 Satz 2 VwGO schafft die prozessualen Voraussetzungen lediglich dafür, dass defizitäre Ermessenserwägungen ergänzt werden, nicht hingegen, dass das Ermessen – wie hier – erstmals ausgeübt wird (vgl. BVerwG, B.v. 8.2.2024 – 20 F 28.22 – juris Rn. 20 m.w.N.). Zudem erlaubt es § 114 Satz 2 VwGO nicht, die Gründe einer Ermessensausübung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren (komplett oder doch in ihrem Wesensgehalt) auszuwechseln (vgl. BVerwG, a.a.O.). Ein derartiger (Argumentations-) Austausch ist hier indes gegeben, da der Beklagte zunächst – sogar noch im Prozess – einen Anspruch des Klägers auf fehlerfreie Ermessensausübung in Abrede gestellt hat, Ermessenserwägungen nunmehr aber ergänzen will.

37
2.2 Jedenfalls liegt – selbst unter Berücksichtigung der vom Beklagten im Prozess vorgenommenen Ergänzung nach § 114 Satz 2 VwGO – ein Ermessensfehlgebrauch vor. Der Beklagte hat bei seiner Entscheidung nicht die nach dem Zweck der Ermessensermächtigung für die Entscheidung relevanten Gesichtspunkte berücksichtigt (vgl. zu diesem Erfordernis etwa BVerwG, U.v. 12.9.2019 – 8 C 7.18 – juris Rn. 20 m.w.N.). Wiederholt – zuletzt im Schriftsatz vom 27. Juli 2026 – hat der Beklagte angeführt, der Kläger nehme keine Funktion wahr, die nach dem Organisations-/Verbeamtungskonzept der THA eine Verbeamtung in der vierten Qualifikationsebene rechtfertige. Bei der THA würden im technischen Bereich Beamtenverhältnisse der vierten Qualifikationsebene ausschließlich bei Funktionen mit umfassender Leitungsverantwortung begründet. Technische Mitarbeiter ohne entsprechende Führungsverantwortung – wie der Kläger – würden demgegenüber im Tarifbeschäftigtenverhältnis eingesetzt.

38
Damit macht der Beklagte letztlich geltend, eine Verbeamtung auf der Stelle des Klägers sei von vornherein nicht möglich. Denn ausweislich der Stellenausschreibung umfasst die Stelle des Klägers keine umfassende Führungsverantwortung (vgl. erneut den Abschnitt „Das bringen Sie mit“). Dies steht im Widerspruch zu der Angabe in der Stellenausschreibung vom Januar 2021, wonach gerade auf der ausgeschriebenen Stelle (vgl. oben) eine Verbeamtung möglich ist, und gerade diese Angabe führt dazu, dass dem Kläger ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über seinen Verbeamtungsantrag zusteht. Der Beklagte misst dieser Angabe und dem von ihm damit gesetzten Vertrauenstatbestand auch ausweislich seiner „Ergänzung“ von Ermessenserwägungen im Anschluss an die mündliche Verhandlung nach wie vor letztlich keinerlei Bedeutung zu. Gründe dafür, weshalb die Angabe in der Stellenausschreibung beispielsweise zwischenzeitlich obsolet geworden sein sollte, hat er nicht angeführt; vielmehr hat er bis zuletzt auf seine langjährig praktizierte Organisationsentscheidung verwiesen, von der er auch im Fall des Klägers nicht abweichen wolle. Der knappe Einschub „auch unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung“ im Schriftsatz vom 27. Juli 2026 (S. 7) lässt eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der in der Stellenausschreibung genannten Verbeamtungsmöglichkeit, der damit begründeten Selbstbindung und dem entsprechenden Vertrauenstatbestand nicht erkennen. Soweit der Beklagte auf die Stellenausschreibung auch im Rahmen der Verneinung einer Zusicherung nach Art. 38 BayVwVfG eingegangen ist, können seine dortigen Ausführungen nicht zu Ermessenserwägungen „umqualifiziert“ werden. Soweit sich der Beklagte mit der in der Stellenausschreibung genannten Verbeamtungsmöglichkeit befasst hat, sind seine Ausführungen daher nicht geeignet, den Anspruch des Klägers auf ermessensfehler-, insbesondere willkür- und missbrauchsfreie Entscheidung zu erfüllen.

39
2.3 Angesichts des Vorstehenden kommt es nicht (zusätzlich) darauf an, ob über den Verbeamtungsantrag des Klägers der Präsident der TH. hätte entscheiden müssen.

40
3. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 ff. ZPO.

41
4. Die Berufung war nach § 124a Abs. 1 Satz 1, § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen. Die Frage, ob sich ausgehend vom Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Dezember 2020 (2 A 2.20 – BVerwGE 171, 17) aus der in einer Stellenausschreibung ausgewiesenen Verbeamtungsmöglichkeit ein Anspruch des Verbeamtungsbewerbers auf ermessensfehlerfreie Entscheidung ergeben kann, besitzt über den vorliegenden Fall hinaus Relevanz und ist obergerichtlich wie höchstrichterlich – soweit erkennbar – noch nicht entschieden.