

**In dem Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerde**

des Herrn Professor Dr. B...,

- Bevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. Hans-Jürgen Will,
Friedrichshagener Straße 20, 15566 Schöneiche -

gegen a) den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-
Westfalen vom 31. August 2007 - 6 B 989/07 -,

b) den Beschluss des Verwaltungsgerichts Minden vom 6. Juni 2007 - 4 L
240/07 -

und Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch

den Vizepräsidenten Hassemer
und die Richter Di Fabio,
Landau

gemäß § 93b in Verbindung mit § 93a BVerfGG in der Fassung der Bekanntma-
chung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473) am 20. September 2007 einstimmig
beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Damit erledigt sich der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung.

Gründe:

Die Verfassungsbeschwerde betrifft ein beamtenrechtliches Konkurrentenstreitver- 1
fahren.

I.

1. Der Beschwerdeführer steht als Professor der Besoldungsgruppe C 2 BBesG 2
a.F. an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen im
Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Er bewarb sich - neben zehn weiteren Inter-
essenten - auf die vom Landesinnenministerium ausgeschriebene Stelle des Präsi-
denten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (Besol-
dungsgruppe B 4 LBesG). Die Stellenausschreibung enthielt unter anderem
folgenden Passus: „Bewerben können sich Beamtinnen und Beamte im Dienste des
Landes Nordrhein-Westfalen mit der Befähigung für den höheren allgemeinen Ver-
waltungsdienst, die mindestens ein Lebenszeitbeamtenverhältnis der Besoldungs-

gruppe A 15 BBesG bei einer obersten Landesbehörde, Landesoberbehörde oder in meinem Geschäftsbereich innehaben und über eine herausragende Beurteilung verfügen. Professorinnen und Professoren, die der Besoldungsgruppe C 3 angehören, können sich ebenfalls bewerben“. Im Hinblick auf diese formalen Anforderungskriterien, die der Beschwerdeführer nicht erfüllt, teilte das Innenministerium dem Beschwerdeführer mit, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden könne.

Der hiergegen gerichtete Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung blieb erfolglos und wurde letztinstanzlich durch Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 31. August 2007 abgelehnt. Angesichts der Stellenausschreibung und insbesondere der Tatsache, dass der Präsident der Fachhochschule diese auch in Angelegenheiten von Lehre und Studium vertrete, erweise es sich als nicht sachwidrig, Professoren der Besoldungsgruppe C 2 von vornherein aus dem Kreis der möglichen Bewerber auszuschneiden.

3

2. Mit der Verfassungsbeschwerde rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung seiner Rechte aus Art. 2 Abs. 1, Art. 3, Art. 19 Abs. 4, Art. 20 Abs. 3, Art. 33 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 5 GG; gleichzeitig hat er den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragt.

4

Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, die Eingrenzung des Bewerberfeldes dürfe nur anhand von Vorgaben erfolgen, die einen Bezug zu den geforderten Qualifikationsmerkmalen aufwiesen. Die genannten Grundrechte verböten es dagegen, potentielle Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, sofern hierfür kein sachlicher Grund vorliege. Insoweit handele es sich um eine willkürliche Beschränkung des zulässigen Bewerberfeldes, die eine Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs nach sich ziehe. Tatsächlich seien jedoch die Kriterien für die Eingruppierung eines Fachhochschulprofessors in die Besoldungsgruppe C 2 oder C 3 für die im Anforderungsprofil der Ausschreibung benannten Merkmale bedeutungslos. Die in der Stellenausschreibung vorgenommene Anknüpfung an die Besoldungsgruppe weise daher keinen hinreichenden Bezug zum Stellenprofil auf und erweise sich daher als fehlerhaft. Dass auch ein Fachhochschullehrer der Besoldungsgruppe C 2 mehrjährige Erfahrung in Führungsfunktionen aufweisen könne, belege gerade die Vita des Beschwerdeführers, der seit vielen Jahren innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs eine Reihe von Führungsaufgaben wahrgenommen habe.

5

II.

Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen, weil die Voraussetzungen des § 93a Abs. 2 BVerfGG nicht vorliegen. Sie hat keine hinreichende Aussicht auf Erfolg.

6

1. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Bestenauslesegrundsatzes zu besetzen.

7

a) Die Geltung dieses Grundsatzes wird nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. Die Vorschrift dient zum einen dem öffentlichen Interesse der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes; dessen fachliches Niveau und rechtliche Integrität sollen gerade durch die ungeschmälerte Anwendung des Bestenauslesegrundsatzes gewährleistet werden. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass er grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet. Art. 33 Abs. 2 GG gibt somit die entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte für die Bewerberauswahl zur Besetzung von öffentlichen Ämtern abschließend vor. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. Anderen Gesichtspunkten darf nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten kein Vorsprung von Bewerbern ergibt. Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, können bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen ebenfalls Verfassungsrang eingeräumt ist (vgl. BVerwGE 122, 147 <149 f.>; 124, 99 <102>).

Wird dieses subjektive Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt, folgt daraus zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Beförderung oder Vergabe des begehrten Dienstpostens; der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (vgl. BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 24. September 2002 - 2 BvR 857/02 -, NVwZ 2003, S. 200 <201>).

b) Aus Art. 33 Abs. 2 i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt daher die Möglichkeit des unterlegenen Bewerbers, in einem gerichtlichen Verfahren überprüfen zu lassen, ob er durch die Auswahlentscheidung in seinem subjektiv-öffentlichen Recht auf fehlerfreie Auswahl verletzt worden ist.

Der Beamte kann dabei sowohl geltend machen, selbst in rechtswidriger Weise benachteiligt worden zu sein (vgl. etwa BVerwGE 122, 147 <151> zum Erfordernis eines Mindestdienstalters), als auch eine auf sachfremden Erwägungen beruhende unzulässige Bevorzugung des ausgewählten Konkurrenten rügen (vgl. etwa BVerwGE 124, 99 <103> für die Auswahl anhand der Wertigkeit des Dienstpostens, den der Mitbewerber innehatte). Der Fehler kann daher sowohl in der Qualifikationsbeurteilung des Beamten als auch in derjenigen des erfolgreichen Bewerbers oder im Leistungsvergleich zwischen den Bewerbern liegen (vgl. Zängl, GKÖD, Bd. I, K § 8 Rn. 127).

c) Dies gilt auch dann, wenn die Auswahlentscheidung auf einem Umstand beruht, der Bestandteil des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stelle war.

Zwar dient die Einrichtung und Besetzung von Stellen des öffentlichen Dienstes

grundsätzlich allein dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben. Hierdurch nimmt der Dienstherr keine Verpflichtung gegenüber seinen Beamten wahr; ein subjektives Recht auf Ausbringung einer bestimmten Planstelle besteht daher nicht. Über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten entscheidet der Dienstherr nach organisatorischen Bedürfnissen und Möglichkeiten (vgl. BVerwGE 101, 112 <114>; 115, 58 <59>; BVerwG, Urteil vom 26. Oktober 2000 - 2 C 31/99 -, ZBR 2001, S. 140 <141>). Es obliegt daher auch seinem organisatorischen Ermessen, wie er einen Dienstposten zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Er kann etwa wählen, ob er eine Stelle im Wege der Beförderung oder der Versetzung vergeben will (vgl. BVerwGE 122, 237 <242>).

Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist die öffentliche Verwaltung aber an die gesetzlichen Vorgaben gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen (vgl. BVerfG, Beschluss der 3. Kammer des Zweiten Senats vom 11. November 1999 - 2 BvR 1992/99 -, ZBR 2000, S. 377; Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 28. Februar 2007 - 2 BvR 2494/06 -, Rn. 11). Eine starre Festlegung auf Frauen oder Männer etwa kommt demgemäß grundsätzlich nicht in Betracht (vgl. etwa § 7 Abs. 1 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen oder § 8 Abs. 1 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes). Auch die Organisationsgewalt ist dem Dienstherrn nicht schrankenlos zugesprochen; dieser hat vielmehr die gesetzlichen Vorgaben - und damit insbesondere den Grundsatz der Bestenauslese (vgl. BVerwGE 122, 147 <153>; 110, 363 <368>) - zu berücksichtigen und darf sich nicht von sachwidrigen Erwägungen leiten lassen.

14

d) Die Einhaltung dieser Maßstäbe unterliegt auch der gerichtlichen Kontrolle, weil mit der Festlegung des Anforderungsprofils ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweggenommen wird (vgl. Niedersächsisches OVG, Beschluss vom 24. August 2004 - 5 ME 92/04 -, NdsRpfl 2004, S. 322 <323> sowie bereits Beschluss vom 21. November 1995 - 5 M 6322/95 -, NVwZ-RR 1996, S. 677; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 14. März 1994 - 13 B 10166/94 -, DÖD 1994, S. 294 <295>; Zängl, in: GKÖD Bd. I, K § 8 Rn. 8). Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest, an ihnen werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber um den Dienstposten gemessen (vgl. BVerwGE 115, 58 <60 f.>). Fehler im Anforderungsprofil führen daher grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswahlerwägungen dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (vgl. Bayerischer VGH, Beschluss vom 29. Juli 1993 - 3 CE 93.1964 -, ZBR 1994, S. 350 <351>).

15

2. Diesen Maßstäben tragen die angegriffenen Entscheidungen Rechnung.

16

a) Entgegen der mit der Beschwerde vorgetragenen Auffassung weist die in der

17

Stellenausschreibung vorgenommene Differenzierung nach Besoldungsgruppen den nach Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug auf. Art. 33 Abs. 2 GG hindert den Dienstherrn daher nicht, einen bestimmten Status als Mindestvoraussetzung vorzuschreiben. Ausweislich der tatsächlichen Feststellung im Beschluss des Verwaltungsgerichts Minden vom 6. Juni 2007 sind die C 3-Stellen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen in der Vergangenheit im Wege des Beförderungsverfahrens besetzt worden. Die Eingruppierung in ein Amt der Besoldungsgruppe C 3 setzt daher voraus, dass sich der Amtsinhaber in einem Auswahlverfahren unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese gegenüber den nicht ausgewählten C 2-Professoren durchgesetzt hat.

Jede Beförderung ist aber auf Grundlage der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beamten vorzunehmen. Mit einer solchen Beförderung werden diese dienstlichen Eigenschaften des Beamten förmlich anerkannt. Er wird in aller Regel Inhaber eines Amtes mit größerem Verantwortungsbereich und damit aus der Gruppe derjenigen Beamten herausgehoben, die vorher mit ihm das gleiche, geringer eingestufte Amt innehatten. Darüber hinaus gehört es zu den überkommenen Grundlagen des Berufsbeamtentums, dass mit einem höheren Amt auch höhere Dienstbezüge verbunden sind (vgl. BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 20. März 2007 - 2 BvL 11/04 -, S. 14 ff.). Die Eingrenzung des Bewerberfeldes nach dem innegehabten Amt ist mit Art. 33 Abs. 2 GG daher grundsätzlich vereinbar und entspricht dem Grundgedanken des Laufbahnrechts (vgl. § 25 Abs. 4 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen).

18

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 20. März 2007 - 2 BvR 2470/06 -, auf den der Beschwerdeführer verwiesen hat. Denn anders als im dortigen Fall beruht die Differenzierung der Ämter in unterschiedliche Besoldungsgruppen in dem dieser Verfassungsbeschwerde zugrunde liegenden Ausgangsverfahrens ausweislich der vom Beschwerdeführer nicht angegriffenen Feststellungen der Verwaltungsgerichte auf einem Beförderungsverfahren. Der Abstufung der Ämter kommt daher gerade im Hinblick auf den Leistungsgrundsatz Aussagegehalt zu, weil eine unmittelbare Beförderungshierarchie besteht. In dem vom Beschwerdeführer benannten Verfahren dagegen lagen der unterschiedlichen Eingruppierung Gesichtspunkte zugrunde, die nicht uneingeschränkt dem Leistungsgrundsatz untergeordnet werden konnten (vgl. BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 20. März 2007 - 2 BvR 2470/06 -, Rn. 18 ff.).

19

3. Von einer weiteren Begründung der Nichtannahmeentscheidung wird abgesehen (vgl. § 93d Abs. 1 Satz 3 BVerfGG).

20

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.

21

Hassemer

Di Fabio

Landau

Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 20. September 2007 - 2 BvR 1972/07

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 20. September 2007 - 2 BvR 1972/07 - Rn. (1 - 21), http://www.bverfg.de/e/rk20070920_2bvr197207.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:2007:rk20070920.2bvr197207