

<b>Gericht:</b>	Hessischer Verwaltungsgerichtshof 1. Senat
<b>Entscheidungsdatum:</b>	28.02.2023
<b>Aktenzeichen:</b>	1 B 267/22
<b>ECLI:</b>	ECLI:DE:VGHHE:2023:0228.1B267.22.00
<b>Dokumenttyp:</b>	Beschluss
<b>Quelle:</b>	
<b>Norm:</b>	Art 33 Abs 2 GG
<b>Zitiervorschlag:</b>	Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 28. Februar 2023 - 1 B 267/22 -, juris

---

**Ausschluss aus einem Auswahlverfahren um eine Schulleiterstelle aufgrund eines dienstpostenbezogenen Anforderungsmerkmals, das für sämtliche entsprechenden Dienstposten gilt**

**Leitsatz**

1. Bei der Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens, der bei Bewährung ohne weitere Auswahlentscheidung die Beförderung nachfolgt, oder die Voraussetzung für die spätere Übertragung eines höheren Statusamtes ist, ist Bezugspunkt der nach Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung das angestrebte Statusamt.(Rn.25)
2. Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens können nur dann die Einengung des Bewerberfeldes rechtfertigen, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann.(Rn.26)
3. Weniger strenge Anforderungen gelten auch dann nicht, wenn ein konstitutives dienstpostenbezogenes Anforderungsmerkmal für eine Mehr- oder Vielzahl von Dienstposten eingreift. Die zum Soldatenrecht entwickelte Rechtsprechung des 1. Wehrdienstsenats - etwa vom 21. Juli 2021 - 1 WB 5/21 -, juris Rn. 50 - ist auf das Beamtenrecht nicht übertragbar.(Rn.28)

**Verfahrensgang**

vorgehend VG Darmstadt, 24. Januar 2022, 1 L 851/21.DA, Beschluss

Diese Entscheidung zitiert

**Rechtsprechung**

Abgrenzung BVerwG 1. Wehrdienstsenat, 21. Juli 2021, 1 WB 5/21

**Tenor**

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts B-Stadt vom 24. Januar 2022 - 1 L 851/21.DA - wird zurückgewiesen.

Der Antragsgegner hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu tragen.

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren und - unter entsprechender Änderung der Festsetzung des Verwaltungsgerichts - für das Verfahren erster Instanz jeweils auf 22.002,99 Euro festgesetzt.

## Gründe

### I.

- 1 Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz gegen seinen Ausschluss von einem Auswahlverfahren.
- 2 Er steht als Studiendirektor (Besoldungsgruppe A 15 HBesG) an der XY-Schule in C-Stadt in Diensten des Antragsgegners.
- 3 Der Antragsteller und die Beigeladene bewarben sich auf die am ... 2020 ausgeschriebene Stelle einer/eines „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektors als Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“.
- 4 Mit Schreiben vom 1. April 2021 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller mit, dass er das in der Stellenausschreibung als zwingend benannte Anforderungsmerkmal „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ nicht erfülle und mithin nicht in die Auswahl der Besetzung der Stelle einbezogen werden könne.
- 5 Den vor diesem Hintergrund erhobenen Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes, mit welchem der Antragsteller begehrt, vorläufig weiter in das Auswahlverfahren einbezogen zu werden, hat das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 24. Januar 2022 stattgegeben. Der Antrag sei zulässig und begründet. Der Antragsteller werde in seinem grundrechtsgleichen Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt.
- 6 Der Antragsgegner hat gegen diesen ihm am 25. Januar 2022 zugestellten Beschluss am 8. Februar 2022 Beschwerde eingelegt und diese am 25. Februar 2022 begründet. Der Ausschluss verletze den Antragsteller nicht in seinem Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG. Der Antragsteller sei aufgrund eines zulässigen Anforderungsmerkmals vom weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen worden. Wegen der Einzelheiten des Beschwerdevorbringens wird auf den Beschwerdebegründungsschriftsatz des Antragsgegners vom 25. Februar 2022 sowie seinen Schriftsatz vom 18. Mai 2022 verwiesen.
- 7 Der Antragsgegner beantragt,  
  
den Beschluss des Verwaltungsgerichts Darmstadt vom 24. Januar 2022 - 1 L 851/21.DA - abzuändern und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abzulehnen.
- 8 Der Antragsteller beantragt,  
  
die Beschwerde zurückzuweisen.
- 9 Wegen der Begründung wird auf seine Schriftsätze vom 30. März 2022 und vom 21. Juni 2022 Bezug genommen.

- 10 Die Beigeladene stellt keinen Antrag und hat sich auch sonst nicht wesentlich am Verfahren beteiligt.

## II.

- 11 Die zulässige Beschwerde des Antragsgegners ist unbegründet.
- 12 Der Beschluss des Verwaltungsgerichts erweist sich, soweit dem Antragsgegner vorläufig aufgegeben worden ist, den Antragsteller in das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle weiter einzubeziehen, auf der Grundlage des Beschwerdevorbringens, das die Prüfung des Senats gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO bestimmt, als zutreffend.
- 13 1. Die der Annahme eines Anordnungsanspruchs des Antragstellers zugrundeliegende rechtliche Würdigung des Verwaltungsgerichts, wonach der Ausschluss des Antragstellers von der Auswahlentscheidung dessen Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt, ist nicht zu beanstanden.
- 14 a) Der Anordnungsanspruch des aus dem (weiteren) Auswahlverfahren ausgeschlossenen Bewerbers setzt voraus, dass sein Ausschluss fehlerhaft erfolgt ist und es jedenfalls möglich erscheint, dass er bei einer rechtsfehlerfreien Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG ausgewählt würde (stRspr., vgl. etwa Senatsbeschluss vom 25. Februar 2021 - 1 B 376/20 -, juris Rn. 19).
- 15 Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.
- 16 Über die Vergabe eines Amtes kann der Dienstherr auch in einem gestuften Auswahlverfahren befinden, in dem vor Durchführung eines umfassenden Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvergleichs (Qualifikationsvergleichs) Bewerber ausgeschlossen werden, die die allgemeinen Ernennungsvoraussetzungen bzw. die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder einem vom Dienstherrn ohne Rechtsverstoß aufgestellten spezifischen Anforderungsprofil nicht genügen oder die aus sonstigen Eignungsgründen für die Ämtervergabe von vornherein nicht in Betracht kommen. Die Festlegung eines solchen spezifischen Anforderungsprofils durch den Dienstherrn ist als Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG rechtfertigungsbedürftig (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 6. April 2006 - 2 VR 2/05 -, juris Rn. 7 sowie vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rn. 23; Senatsbeschlüsse vom 8. Februar 2018 - 1 B 1830/17 -, juris Rn. 14, vom 3. März 2016 - 1 B 1064/15 -, juris Rn. 8 und vom 5. Juli 2022 - 1 B 647/22 -, juris Rn. 34).
- 17 Dabei gilt Art. 33 Abs. 2 GG nicht nur für die unmittelbare Vergabe eines Beförderungsamtes im statusrechtlichen Sinne, sondern auch dann, wenn die Vergabe eines Dienstpostens mit der Vergabe des entsprechenden Beförderungsamtes in der Weise verknüpft ist, dass der Dienstpostenvergabe im Falle der Bewährung des ausgewählten Bewerbers ohne weitere Auswahlentscheidung die Beförderung nachfolgt - sog. einaktiges Verfahren (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 A 5/18 -, juris Rn. 31; Senatsbeschlüsse vom 2. November 2022 - 1 B 1581/22 - n. v. und vom 31. März 2020 - 1 B 1751/19 -, juris Rn. 33).

- 18 b) Ausgehend hiervon ist der an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende (aa) Ausschluss des Antragstellers rechtswidrig erfolgt (bb).
- 19 aa) Der Ausschluss des Antragstellers vom Bewerbungsverfahren ist an Art. 33 Abs. 2 GG zu messen, weil der beabsichtigten Dienstpostenvergabe - die Bewährung des ausgewählten Bewerbers vorausgesetzt - ohne weitere Auswahlentscheidung die Beförderung nachfolgt (sog. einaktiges Verfahren).
- 20 Bei verständiger Würdigung der Stellenausschreibung hat der Antragsgegner den Dienstposten eines Schulleiters an der XY-Schule in C-Stadt ausgeschrieben. In dem - in der Stellenausschreibung in Bezug genommenen - Erlass zum Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen vom 24. November 2018, Abl. 2018, 35 - im Folgenden: Erlass - wird unter Nr. 1.8 formuliert, dass der „Dienstherr [vor] der Stellenausschreibung für den zu besetzenden Dienstposten ein spezifisches Stellen- und Anforderungsprofil“ festzulegen hat. Aufgrund dieser Vorgaben fanden im Vorfeld der Ausschreibung auch (Gremien-)Gespräche an der XY-Schule statt, um die Bedürfnisse der XY-Schule bei der Erstellung des Anforderungsprofils zu berücksichtigen. Die in der Stellenausschreibung angegebene Stellenbezeichnung „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektors als Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ und die Erwähnung der Besoldungsgruppe A 16 stehen dem nicht entgegen. Der Antragsgegner stellt hiermit transparent dar, dass mit der Vergabe über den Dienstposten zugleich auch - die laufbahnrechtliche Bewährung auf dem Dienstposten vorausgesetzt - über die Vergabe des Beförderungsamts entschieden wird. Der ausgewählte Bewerber erhält den Dienstposten nämlich zunächst kommissarisch übertragen (vgl. Nr. 8.3 Erlass) und wird im Falle seiner Bewährung (vgl. § 21 Abs. 1 Satz 2 HBG; Nr. 8.3 Erlass) ohne weitere Auswahlentscheidung auf diesem zur/zum „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektor“, Besoldungsgruppe A 16 befördert.
- 21 bb) Der Ausschluss des Antragstellers aus dem Auswahlverfahren verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Der Antragsgegner hat den Antragsteller aufgrund eines dienstpostenbezogenen Anforderungsmerkmals (1) zu Unrecht (2) von der Bewerberauswahl aufgrund eines umfassenden Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvergleichs (Qualifikationsvergleichs) ausgeschlossen.
- 22 (1) Bei dem im Anforderungsprofil genannten zwingenden Anforderungsmerkmal der „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ handelt es sich - wovon das Verwaltungsgericht zu Recht ausgeht - um ein dienstpostenbezogenes Anforderungsmerkmal und nicht um ein statusamtsbezogenes Anforderungsmerkmal. Der Antragsgegner verwendet das in Frage stehende Anforderungsmerkmal nämlich nicht einheitlich für alle mit dem Statusamt einer/eines „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektors“ (Besoldungsgruppe A 16) verbundenen Ämter im konkret-funktionellen Sinne (Dienstposten), sondern nur für solche Ämter, die mit der Leitung „einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ verbunden sind.
- 23 Anders als der Antragsgegner meint, handelt es sich bei einer/einem „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektor als Leiter/in einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ nicht um ein (eigenes) Statusamt. Es gibt nur das (einheitliche) Statusamt einer/eines „Oberstudiendirektorin/Oberstudiendirektor“ der Besoldungsgruppe A 16 in der Laufbahn(-gruppe) des höheren Schuldienstes. Das Amt im statusrecht-

liche Sinne (sog. Statusamt) wird durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe (hier: höherer Schuldienst), die besoldungsrechtliche Einstufung (hier: A 16) und die Amtsbezeichnung (hier: Oberstudiendirektor/in) charakterisiert (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. Februar 1989 - 2 C 25/87 -, juris Rn. 26; Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Aufl. 2020, § 3 Rn. 10). Die in der Anlage I zum HBesG, hier Besoldungsgruppe A 16, unter der Amtsbezeichnung „Oberstudiendirektor/in“ mit Spiegelstrichen abgesetzte Funktionsbezeichnung „Leiter/in einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ begründet kein besonderes Statusamt, weil es insoweit an einer eigenen Amtsbezeichnung fehlt. Bei den mit Spiegelstrichen abgesetzten Funktionsbezeichnungen handelt es sich nicht um einen Teil der Amtsbezeichnung (vgl. v. Roetteken, in: v. Roetteken/Rothländer, HBR IV, Juli 2022, § 58 HBG Rn. 41; zu BBesG bzw. BesO BVerwG, Urteile vom 23. Februar 1989 - 2 C 25/87 -, juris Rn. 27 sowie vom 24. Januar 1985 - 2 C 39/82 -, juris Rn. 13; Franke, in: GKÖD, Bd. I, Lfg. 1/13, § 86 BBG Rn. 9). Funktionsbezeichnungen dienen allein der besoldungsrechtlichen Zuordnung (vgl. BVerwG, Urteil vom 24. Januar 1985 - 2 C 39/82 -, juris Rn. 13; vgl. ferner § 22 Abs. 2 HBesG sowie § 19 Abs. 2 BBesG).

- 24 (2) Die Festlegung eines konstitutiven dienstpostenbezogenen Anforderungsprofils ist als Einengung des Kreises der an einem Qualifikationsvergleich teilnehmenden Bewerber um ein öffentliches Amt im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG nur unter bestimmten, hier nicht erfüllten, Voraussetzungen zulässig.
- 25 (a) Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist - auch bei der Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens, der bei Bewährung ohne weitere Auswahlentscheidung die Beförderung nachfolgt, oder die Voraussetzung für die spätere Übertragung eines höherwertigen Statusamtes ist - das angestrebte Statusamt (vgl. Senatsbeschluss vom 29. Dezember 2021 - 1 B 918/20 -, juris Rn. 101; BVerwG, Beschlüsse vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rn. 28 sowie vom 19. Dezember 2014 - 2 VR 1/14 -, juris Rn. 25). Eine Orientierung am konkreten Dienstposten steht grundsätzlich mit dem Laufbahnprinzip nicht in Einklang. Danach wird ein Beamter aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind (vgl. Senatsbeschlüsse vom 29. Dezember 2021 - 1 B 918/20 -, juris Rn. 101 sowie vom 8. Februar 2018 - 1 B 1830/17 -, juris Rn. 16; BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rn. 28). Es kann erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten. Eine Ausrichtung an den Anforderungen des konkreten Dienstpostens lässt überdies außer Acht, dass die Betrauung des Beamten mit einem bestimmten Dienstposten nicht von Dauer sein muss. Der Dienstherr kann den Aufgabenbereich des Beamten nach seinen organisatorischen Vorstellungen und Bedürfnissen jederzeit ändern, sofern ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Der auszuwählende Bewerber soll vor diesem Hintergrund der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamtes amtsangemessen ist. Der Dienstherr hätte es andernfalls auch in der Hand, einen höherwertigen Dienstposten zu schaffen, der genau den Fähigkeiten eines von ihm gewünschten Bewerbers entspricht, um diesem einen Bewerbungsvorsprung zu verschaffen, was mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar wäre (vgl. Senatsbeschluss vom 29. Dezember 2021 - 1 B 918/20 -, juris Rn. 101).
- 26 Dementsprechend können Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens nur im Ausnahmefall die Einengung des Bewerberfeldes rechtfertigen. Ein solcher Aus-

nahmefall liegt vor, 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 (vgl. zum Ganzen: Senatsbeschlüsse vom 11. April 2014 - 1 B 1913/13 -, juris Rn. 4 sowie vom 8. Februar 2018 - 1 B 1830/17 -, juris Rn. 16; BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rn. 31). Darüber hinaus sind als administrativ geschaffene dienstpostenbezogene Ausschlusskriterien (sog. konstitutive Merkmale eines Anforderungsprofils) von vornherein nur solche zulässig, die objektiv überprüfbar, also ohne Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn unschwer festzustellen sind (vgl. vertiefend Senatsbeschluss vom 3. März 2016 - 1 B 1064/15 -, juris Rn. 9). Ob diese Voraussetzungen eines Ausnahmefalles vorliegen, hat der Dienstherr darzulegen. Das Vorliegen eines Ausnahmefalles unterliegt ebenso wie die Zulässigkeit eines verwendeten dienstpostenbezogenen konstitutiven Merkmals der vollen gerichtlichen Kontrolle (vgl. zum Ganzen: BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2014 - 2 VR 1/14 -, juris Rn. 26).

- 27 Weniger strenge Anforderungen gelten - anders als der Antragsgegner meint - auch dann nicht, wenn ein konstitutives dienstpostenbezogenes Anforderungsmerkmal für eine Mehr- oder Vielzahl von Dienstposten eingreift. Gelten dienstpostenbezogene Anforderungsmerkmale für eine Mehr- oder Vielzahl von Dienstposten - hier sämtliche Dienstposten, die mit der Leitung „einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ einhergehen - ist eine Missbrauchsgefahr im oben beschriebenen Sinne zwar regelmäßig nicht gegeben. Indes steht auch eine solche Beschränkung des Bewerberfeldes mit dem Laufbahnprinzip nicht im Einklang und lässt unberücksichtigt, dass dem Statusamtsinhaber grundsätzlich jederzeit ein anderer Dienstposten übertragen werden kann.
- 28 (b) Eine andere Sicht ist auch im Hinblick auf die vom Antragsgegner angeführte Rechtsprechung des 1. Wehrdienstsenats beim Bundesverwaltungsgericht nicht geboten.
- 29 Der 1. Wehrdienstsenat geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass auch im Soldatenrecht die Verengung des Bewerberfeldes mittels eines Anforderungsprofils rechtfertigungsbedürftig ist (vgl. nur BVerwG, Beschlüsse vom 6. November 2020 - 1 WDS-VR 10/20 -, juris Rn. 46 sowie vom 9. November 2020 - 1 WDS-VR 11-20 -, juris Rn. 46). Hinsichtlich der Rechtfertigungsanforderungen differenziert der 1. Wehrdienstsenat zwischen sog. „Bedarfsträgeranforderungen“ und „dienstpostenbezogenen Kriterien“. Soweit allgemeine „Bedarfsträgeranforderungen“, die für eine Vielzahl gleich bewerteter Dienstposten in vergleichbarer Weise gelten, in ein Anforderungsprofil aufgenommen werden, ist dies bereits zulässig, wenn dafür tragfähige militärfachliche Gründe ins Feld geführt werden können (vgl. nur BVerwG, Beschlüsse vom 26. November 2020 - 1 WB 8/20 -, juris Rn. 41 sowie vom 21. Juli 2021 - 1 WB 5/21 -, juris Rn. 50). Werden darüberhinausgehend zwingende dienstpostenbezogene Kriterien ins Anforderungsprofil aufgenommen, müssen sich dafür hinreichend gewichtige sachliche Gründe für die Aufgabenerfüllung auf dem konkreten Dienstposten finden lassen (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 6. November 2020 - 1 WDS-VR 10/20 -, juris Rn. 46, vom 9. November 2020 - 1 WDS-VR 11/20 -, juris Rn. 46 sowie vom 21. Juli 2021 - 1 WB 5/21 -, juris Rn. 50). Der 1. Wehrdienstsenat bleibt damit insgesamt hinter den strengeren Anforderungen des Beamtenrechts zurück.

- 30 Anders als der Antragsgegner meint, ist diese zum Soldatenrecht ergangene Rechtsprechung allerdings nicht auf eine nach dem Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG erfolgende Vergabe eines höherwertigen Dienstpostens im Beamtenbereich übertragbar.
- 31 Bezugspunkt der Auswahlentscheidung im Beamtenrecht bei der Vergabe eines (höherwertigen) Dienstpostens ist das angestrebte Statusamt (s. o.). Im Soldatenrecht sind bei einer sog. Verwendungsentscheidung, d. h. der Entscheidung, auf welchen Dienstposten der Soldat eingesetzt wird, hingegen die Anforderungen des konkreten Dienstpostens entscheidend (vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 6. November 2020 - 1 WDS-VR 10/20 -, juris Rn. 31). Eine Orientierung am Statusamt scheidet im Soldatenrecht aus, weil das Soldatenrecht den für das Beamtenrecht zentralen Begriff des Statusamtes nicht kennt. Im Soldatenrecht wird lediglich eine dem Amt im statusrechtlichen Sinne zum Teil vergleichbare Rechtsstellung durch den Begriff des Dienstgrads geprägt. Gerade in der Verbindung mit dem Laufbahnprinzip bestehen jedoch zwischen beamtenrechtlichem Statusamt und soldatenrechtlichem Dienstgrad wesentliche Unterschiede. So findet die für den beamtenrechtlichen Laufbahnbegriff konstitutive Vorschrift des § 16 Abs. 1 BBG, wonach eine Laufbahn alle Ämter umfasst, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen, im Soldatenrecht keine Entsprechung. Dort regelt § 5 Abs. 2 Satz 1 Soldatenlaufbahnverordnung - SLV -vielmehr, dass Soldatinnen und Soldaten für alle Laufbahnen im untersten Dienstgrad der Mannschaften eingestellt werden, sofern nichts Anderes bestimmt oder zugelassen ist. Die nur lose und jedenfalls nicht konstitutive Verbindung von Dienstgrad und Laufbahn führt dazu, dass der Dienstgrad (als solcher) keinen geeigneten Bezugspunkt und Maßstab für Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Dienstposten und keinen Ersatz für das Anforderungsprofil des konkreten Dienstpostens darstellen kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Oktober 2015 - 1 WDS-VR 7/15 -, juris Rn. 44).
- 32 Ist die Auswahlentscheidung im Soldatenrecht - anders als im Beamtenrecht - nicht an den Anforderungen eines Statusamtes bzw. eines Dienstgrades auszurichten, lässt sich nicht rechtfertigen, die für das Beamtenrecht geltenden strengen Anforderungen für dienstpostenbezogene Anforderungsmerkmale, die ihren Grund vorrangig im Laufbahnprinzip finden, auf das Soldatenrecht zu übertragen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Oktober 2015 - 1 WDS-VR 7/15 -, juris Rn. 42). Umgekehrt scheidet aber auch aus, die geringeren Anforderungen des Soldatenrechts auf das Beamtenrecht zu übertragen, da dies mit der im Beamtenrecht gebotenen Orientierung am Statusamt unvereinbar wäre.
- 33 Es hat folglich im Beamtenrecht sein Bewenden damit, dass ein konstitutives dienstpostenbezogenes Anforderungsmerkmal nur dann zulässig ist, wenn zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten vorausgesetzt werden, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Ob der Dienstherr das Anforderungsmerkmal allein für einen konkreten Dienstposten oder eine Vielzahl vergleichbarer Dienstposten festschreibt, ist unerheblich.
- 34 (c) Vor diesem Hintergrund durfte der Antragsgegner den Antragsteller nicht wegen dessen Nichterfüllung des Merkmals „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ von der eigentlichen Auswahl für die Besetzung des streitgegenständlichen Dienstpostens ausschließen.

- 35 Dabei mag dahinstehen, ob es sich bei der geforderten „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ um ein objektiv überprüfbares, also namentlich ohne Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn unschwer festzustellendes, Kriterium handelt. Zweifelhaft ist dies, weil weder der Umfang noch die Dauer der Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich festgelegt sind. Bedenken dieser Art scheint auch der Antragsgegner gehabt zu haben, der seit Mitte 2021 nunmehr folgende Formulierung verwendet: „Mindestens sechsmonatige Tätigkeit in der Bildungsverwaltung im Umfang von mindestens einer halben Stelle, und zwar vorwiegend im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministerium oder eines Staatlichen Schulamtes. Ein geringerer Stundenumfang kann durch eine entsprechend längere Tätigkeitsdauer ausgeglichen werden.“
- 36 Jedenfalls liegt kein Ausnahmefall vor, in dem Raum für die Festlegung einer entsprechenden nicht statusamtsbezogenen Anforderung besteht.
- 37 Es ist weder offenkundig noch durch den Antragsgegner unmittelbar nachvollziehbar dargelegt, weshalb eine „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ für die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens einer Leiterin / eines Leiters einer „beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern“ eine zwingende Voraussetzung ist, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann.
- 38 Der Antragsteller legt bereits nicht dar, dass ohne eine vorausgehende „Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich“ die Stelle eines Schulleiters einer entsprechenden berufsbildenden Schule nicht wahrgenommen werden kann. Er stellt zwar heraus, dass eine solche Tätigkeit ein größeres Verständnis für den Gesamtzusammenhang der rechtlichen Rahmen- wie Detailregelungen vermittele und dem Erwerb vertiefender Kenntnisse und Fachwissen in schul- und verwaltungsrechtlichen Aufgaben diene. Es bleibt aber unklar, warum diesen Kenntnissen eine solche Bedeutung beizumessen ist, dass anderenfalls davon auszugehen ist, dass der Bewerber den Anforderungen des Dienstpostens überhaupt nicht gerecht werden kann. Allein die Erwartung des Dienstherrn, dass der Bewerber nicht der Geeignetste für den Dienstposten ist, darf aufgrund der am angestrebten Statusamt auszurichtenden Auswahlentscheidung nicht zum Ausschluss des Bewerbers führen. Sollte ein Bewerber den Anforderungen nicht gerecht werden, wäre dies für die Bewährungsfeststellung nach § 21 Abs. 1 Satz 2 HBG relevant.
- 39 Der Antragsteller legt zudem nicht hinreichend dar, dass die durch eine Tätigkeit im schulaufsichtlichen Bereich des Hessischen Kultusministeriums oder eines Staatlichen Schulamtes“ erworbenen Fähigkeiten/Kenntnisse nicht ebenso gut durch andere Tätigkeiten erlangt werden können. Im Gegenteil geht der Antragsgegner sogar selbst davon aus, dass es möglich ist, diese Fähigkeiten/Kenntnisse als Vakanzvertreter eines Schulleiters zu erlangen. Im Vermerk vom 25. März 2021 führt er nämlich aus, dass der Antragsteller durch seine „seit ....2020 andauernde vertretungsweise Wahrnehmung der Aufgaben der Schulleiterin [...] dieses Kriterium ebenfalls nicht erfüllt, insbesondere, da diese Vakanzvertretung noch keinen hinreichenden Zeitraum andauert, um sich die geforderten Kompetenzen anzueignen“.
- 40 Schließlich ist für den Senat auch nicht ohne weiteres nachvollziehbar, dass es nicht möglich sein soll, sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung

der Aufgabenwahrnehmung diese Fähigkeiten/Kenntnisse zu verschaffen. Mit jedem neuen Dienstposten sind typischerweise andere - bisher unbekannte - Aufgaben verbunden. Die Einarbeitung in neue Aufgaben erfordert eine gewisse Zeit und geht mit einer gewissen - jedenfalls quantitativen - Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung einher. Warum der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im schulaufsichtlichen Bereich nicht durch die Tätigkeit als Schulleiter, d.h. auf der angestrebten Stelle, erworben werden kann, ist weder dargelegt noch ersichtlich. Vielmehr geht sogar der Antragsgegner von dieser Möglichkeit aus (s. o.). Einer - vom Antragsgegner erwogenen - (Teil-)Abordnung in den schulaufsichtlichen Bereich der Verwaltung bedürfte es daher gar nicht, um die damit einhergehenden Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Unabhängig hiervon legt der Antragsteller auch nicht hinreichend dar, dass und warum eine solche (Teil-)Abordnung mit einer unzumutbaren Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung als Schulleiter einhergeht.

- 41 2. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Für eine Billigkeitsentscheidung gemäß § 162 Abs. 3 VwGO hinsichtlich außergerichtlicher Kosten der Beigeladenen besteht kein Anlass, weil diese keinen eigenen Antrag gestellt und sich damit auch nicht einem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3 VwGO).
- 42 3. Die Festsetzung des Streitwerts für das Beschwerdeverfahren beruht auf den §§ 40, 47 Abs. 1 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 1, Abs. 6 Satz 4 i. V. m. Satz 1 Nr. 1, Satz 2 - 4 GKG.
- 43 Im Fall einer Dienstpostenkonkurrenz ergibt sich der Streitwert grundsätzlich aus § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 1 und 2 GKG. Denn Gegenstand des Rechtsstreits ist nicht die Vergabe eines statusrechtlichen Amtes, die nach Ernennung des ausgewählten Bewerbers nach dem Grundsatz der Ämterstabilität nur noch rückgängig gemacht werden könnte, wenn der unterlegene Bewerber unter Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG an der Ausschöpfung seiner Rechtsschutzmöglichkeiten gehindert worden wäre. Die Übertragung des Dienstpostens auf einen Mitbewerber kann nachträglich aufgehoben und der Dienstposten anderweitig besetzt werden, so dass auch ausreichender nachgelagerter Rechtsschutz zur Verfügung steht.
- 44 Etwas Anderes gilt jedoch, wenn die Auswahlentscheidung die Besetzung eines Dienstpostens betrifft, die (qualifizierte) Vorwirkung für die Vergabe eines höheren Statusamtes hat, wie dies im vorliegenden einaktigen Verfahren der Fall ist. In diesen Fällen einer Dienstpostenkonkurrenz ist der Streitwert entsprechend Konkurrentenstreitverfahren um die Besetzung eines höherwertigen Statusamtes nach § 52 Abs. 6 GKG anzusetzen (vgl. Senatsbeschluss vom 5. Juli 2022 - 1 B 647/22 -, juris Rn. 69 m. w. N.). Aufgrund des Sicherungscharakter der jeweils begehrten einstweiligen Anordnung sowie deren im Verhältnis zur (möglichen) Hauptsacheentscheidung begrenzter Rechtskraftwirkung, sind die sich für das zugehörige Hauptsacheverfahren ergebenden Beträge zu halbieren (vgl. Senatsbeschluss vom 10. Mai 2022 - 1 B 1122/21 -, juris Rn. 62). Eine andere Sichtweise ist hier auch nicht deshalb geboten, weil der Antragsteller die vorläufige weitere Einbeziehung in das Auswahlverfahren begehrt. Der Antragsteller strebt auch hiermit die Sicherung seines Beförderungsbegehrens an (vgl. auch Bay. VGH, Beschluss vom 20. Juli 2020 - 3 CE 20.1463 -, juris Rn. 15).
- 45 Auszugehen ist daher nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 GKG von dem Jahresbetrag der Bezüge, die dem Antragsteller nach Maßgabe des im Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung geltenden Besoldungsrechts unter Zugrundelegung der jeweiligen Erfahrungs-

stufe fiktiv für das angestrebte Amt im Kalenderjahr der Beschwerdeerhebung zu zahlen sind. Nicht zu berücksichtigen sind dabei die nach § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und Satz 3 GKG ausgenommenen Besoldungsbestandteile. Der nach diesen Maßgaben zu bestimmende Jahresbetrag ist nach § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG auf die Hälfte zu reduzieren und wegen des Sicherungscharakters und der begrenzten Rechtskraftwirkung erneut zu halbieren. Hiernach beträgt der Streitwert für das Beschwerdeverfahren 22.002,99 Euro.

- 46 Den Streitwert für das Verfahren erster Instanz hat der Senat in Anwendung des § 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 GKG abgeändert. Er beläuft sich nach Maßgabe der oben dargestellten Berechnungsgrundsätze ebenfalls auf 22.002,99 Euro.
- 47 Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).