

BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

BVerwG 2 C 23.03
OVG 3 LB 136/01

Verkündet
am 28. Oktober 2004
Hardtmann
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In der Verwaltungsstreitsache

hat der 2. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom 28. Oktober 2004
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht **Albers**
und die Richter am Bundesverwaltungsgericht **Prof. Dawin**, **Dr. Kugeler**,
Dr. Bayer und **Dr. Heitz**

für Recht erkannt:

Die Urteile des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts vom 13. Juni 2003 und des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichts vom 20. Juli 2001 werden aufgehoben, soweit die Klage hinsichtlich des Bescheidungsantrags abgewiesen worden ist. Der Bescheid der Beklagten vom 8. März 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3. Mai 2000 wird aufgehoben. Die Beklagte wird verpflichtet, über den Antrag des Klägers vom 18. Januar 2000 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut zu entscheiden.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu einem Drittel und die Beklagte zu zwei Dritteln.

G r ü n d e :

I.

Der im Jahr 1967 geborene Kläger wurde am 1. Oktober 1984 in den Vorbereitungsdienst der Laufbahn des mittleren Dienstes der Schutzpolizei des Landes Schleswig-Holstein eingestellt. Am 15. Juli 1994 wurde er zum Beamten auf Lebenszeit und am 1. Januar 1995 zum Polizeiobermeister (Besoldungsgruppe A 8) ernannt. In der Regelbeurteilung zum Stichtag 1. September 1998 wurde ihm bescheinigt, die Anforderungen des Arbeitsplatzes oft außergewöhnlich übertroffen zu haben (Zahlenwert "130").

Im Januar 2000 beantragte der Kläger, im Zuge der jährlichen Beförderungsaktion am 1. April 2000 zum Polizeihauptmeister (Besoldungsgruppe A 9) befördert zu werden. Der Bewerberauswahl lag die Richtlinie des Innenministeriums "Laufbahnverlauf und Aufstiegschancen im Laufbahnabschnitt I (mittlerer Polizeivollzugsdienst) der Landespolizei" vom 18. Februar 1999 in der Fassung vom 3. August 1999 (sog. Laufbahnverlaufmodell 1999) zugrunde. Nach Ziffer 2.4 dieser Richtlinie sollte die Verleihung des Beförderungsamtes A 9 bei einer Mindestverweildauer in der Besoldungsgruppe A 8 von 14 Jahren bzw. bei Erreichen von 19 Dienstjahren ab Anstellung oder von 23 Dienstjahren ab Einstellung erfolgen. Leistungsträger sollten bis zu zwei Jahre früher, herausragende Leistungsträger nach einer Verweildauer von 10 Jahren ab der letzten Ernennung zum Polizeihauptmeister befördert werden können.

Die Bewerbung des Klägers wurde durch Bescheid der Beklagten vom 8. März 2000 mit der Begründung abgelehnt, er habe die nach dem Laufbahnverlaufmodell vorgesehene Wartezeit nicht absolviert. Den Widerspruch des Klägers wies die Beklagte durch Bescheid vom 3. Mai 2000 zurück. Ein Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes endete durch übereinstimmende Erledigungserklärungen der Beteiligten, nachdem die Beklagte dem Kläger zugesichert hatte, bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens eine Beförderungsstelle freizuhalten.

Die auf die Verpflichtung der Beklagten zur Neubescheidung des Beförderungsantrags gerichtete Klage hat das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht abgewiesen. Den in der Berufungsinstanz gestellten Antrag, die Beklagte zu verpflichten, ihn zum Polizeihauptmeister (Besoldungsgruppe A 9) zu befördern, hilfsweise seinen Beförderungsantrag erneut zu bescheiden, hat das Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Nach dem Laufbahnverlaufmodell stehe der Kläger erst im Jahr 2007 zur Beförderung an; somit sei eine Beförderung frühestens im Jahr 2005 möglich. Die vorgeschriebene Wartezeit sei aufgrund der strukturellen Besonderheiten des mittleren Polizeivollzugsdienstes auch im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG sachlich gerechtfertigt. Sie gewährleiste eine funktionsgerecht ausgewogene Altersstruktur in dieser

Laufbahn. Bei einer möglichen Dienstzeit von 44 Jahren stünden nur zwei Beförderungsmöglichkeiten (Besoldungsgruppen A 8 und A 9) zur Verfügung. Beiden Ämtern seien gleiche Funktionen zugeordnet. Durch die Wartezeit werde der Zeitpunkt der beiden möglichen Beförderungen angemessen auf die voraussichtliche Lebensdienstzeit verteilt; eine langjährige Blockade von Beförderungsmöglichkeiten werde vermieden. Nur auf diese Weise könnten Beamten, die die dienstlichen Anforderungen über längere Zeit in jeder Hinsicht erfüllten, zwei reelle Beförderungsmöglichkeiten eröffnet werden. Dies fördere die Motivation des Großteils der Beamten und damit die Leistungsfähigkeit des Polizeivollzugsdienstes. Art. 33 Abs. 2 GG schließe es nicht aus, bei der Personalauswahl neben dem Leistungsgrundsatz weitere personalwirtschaftliche Zielsetzungen zu berücksichtigen. Die Vorschrift habe auch einen objektiv-rechtlichen Gehalt, der zur Förderung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes berechtige. Zudem folge aus der exekutiven Organisationsgewalt auch für die Personalplanung ein organisations- und verwaltungspolitisches Gestaltungsermessen des Dienstherrn.

Mit der vom Oberverwaltungsgericht zugelassenen Revision rügt der Kläger die Verletzung von Art. 33 Abs. 2 GG und beantragt,

die Urteile des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts vom 13. Juni 2003 und des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichts vom 20. Juli 2001 zu ändern, den Bescheid der Beklagten vom 8. März 2000 in der Gestalt ihres Widerspruchsbescheids vom 3. Mai 2000 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, über den Antrag des Klägers vom 18. Januar 2000 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Senats erneut zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

II.

Die Revision des Klägers ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf erneute Entscheidung über seinen Antrag auf Beförderung, weil die Beklagte durch die Ab-

lehnung dieses Antrags den sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anspruch des Klägers auf rechtsfehlerfreie Berücksichtigung bei der Bewerberauswahl für die am 1. April 2000 zu besetzenden Beförderungsstellen verletzt hat. Der Neubescheldungsanspruch des Klägers besteht fort, weil die Beklagte eine Stelle freigehalten hat.

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 Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Die Geltung dieses Grundsatzes wird durch Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet (BVerfG, Kammerbeschluss vom 2. April 1996 - 2 BvR 169/93 - NVwZ 1997, 54 <55>). Die Vorschrift dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes; dessen fachliches Niveau und rechtliche Integrität sollen gerade durch die ungeschmälernte Anwendung des Leistungsgrundsatzes 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 (BVerfG, Kammerbeschluss vom 24. September 2002 - 2 BvR 857/02 - NVwZ 2003, 200 <201>; BVerwG, Urteile vom 25. August 1988 - BVerwG 2 C 51.86 - BVerwGE 80, 123 <124> und vom 25. April 1996 - BVerwG 2 C 21.95 - BVerwGE 101, 112 <114>).

Ein darüber hinausgehender Bedeutungsgehalt kommt Art. 33 Abs. 2 GG nicht zu. Insbesondere können dieser Vorschrift keine weiteren Strukturprinzipien des öffentlichen Dienstes entnommen werden, die den Geltungsanspruch des Leistungsgrundsatzes relativieren. Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, können bei der Bewerberauswahl zur Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen außerhalb von Art. 33 Abs. 2 GG Verfassungsrang eingeräumt ist. Soweit es nicht um die Abwendung einer unmittelbar drohenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung geht, also nur um Fragen des optimierenden Ausgleichs mit anderen verfassungsgeschützten Interessen, bedarf es zudem einer gesetzlichen Grundlage. Diese muss ihrerseits dem Zweck des Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung tragen, d.h. ernsthaften Gefährdungen der Leistungsfähigkeit des öffentli-

chen Dienstes vorbeugen (vgl. u.a. BVerfG, Kammerbeschluss vom 2. April 1996, a.a.O.).

Danach gibt Art. 33 Abs. 2 GG 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 (BVerwG, Urteile vom 25. August 1988, a.a.O., <126> und vom 21. August 2003 - BVerwG 2 C 14.02 - BVerwGE 118, 370 <376>, Beschluss vom 10. November 1993 - BVerwG 2 ER 301.93 - Buchholz 232 § 8 BBG Nr. 50).

Der Begriff der fachlichen Leistung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zielt auf die Arbeitsergebnisse des Beamten bei Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben, auf Fachwissen und Fachkönnen ab. Mit dem Begriff der Befähigung werden die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung umschrieben. Der Begriff der Eignung im engeren Sinne erfasst Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften (BVerfG, Beschluss vom 20. April 2004 - 1 BvR 838/01 u.a. - NJW 2004, 1935 <1936>). Nur solche Merkmale weisen den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug auf, die darüber Aufschluss geben können, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Die Gewichtung der einzelnen Gesichtspunkte obliegt der - gerichtlich nur eingeschränkt nachprüfaren - Beurteilung des Dienstherrn (BVerwG, Urteile vom 7. Mai 1981 - BVerwG 2 C 42.79 - Buchholz 232 § 8 BBG Nr. 19 und vom 16. August 2001 - BVerwG 2 A 3.00 - BVerwGE 115, 58 <60>).

Dienst- und Lebensalter gehören nicht zu den unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten, die der Bewerberauswahl für eine Beförderungsstelle zugrunde zu legen sind. Zwar wird sich insbesondere das Dienstalter häufig auf die Beurteilung von leistungsbezogenen Gesichtspunkten auswirken, weil sich die durch ein höheres Dienstalter typischerweise zum Ausdruck kommende umfassendere Berufserfahrung

häufig leistungsfördernd niederschlagen wird. Es gibt jedoch keinen allgemeinen Erfahrungssatz des Inhalts, dass von einem höheren Dienstalter auf einen höheren Leistungsstand und bessere Bewährungsvoraussetzungen geschlossen werden kann. Dementsprechend ist die Berücksichtigung des Dienstalters bei der Besetzung von Beförderungsstellen nur im Falle eines Leistungsgleichstands mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar. Der Leistungsvergleich muss anhand von aussagekräftigen, d.h. hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden dienstlichen Beurteilungen vorgenommen werden (BVerwG, Urteil vom 19. Dezember 2002 - BVerwG 2 C 31.01 - Buchholz 237.9 § 20 SaarLBG Nr. 1; Urteil vom 27. Februar 2003 - BVerwG 2 C 16.02 - Buchholz 237.6 § 8 NdsLBG Nr. 10). Erst wenn feststeht, dass ein solcher Vergleich nicht zu einem Ergebnis führt, weil zwei oder mehr Bewerber nach Leistungsgesichtspunkten als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen sind, kann die Auswahlentscheidung auf das Dienstalter gestützt werden (BVerwG, Urteile vom 25. August 1988, a.a.O., <126> und vom 21. August 2003, a.a.O., <376>, Beschluss vom 10. November 1993, a.a.O.).

2. Die Wartezeit, die von der Beklagten für eine Beförderung vorausgesetzt wird, ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt. Eine Beförderungspraxis oder Regelungen über das Beförderungsverfahren, die - wie Ziffer 2.4 des Laufbahnverlaufsmodells 1999 - Beförderungsaussichten von einem Mindestdienstalter abhängig machen, stehen nur dann mit Art. 33 Abs. 2 GG in Einklang, wenn sie der sachgerechten Anwendung des Leistungsgrundsatzes zu dienen bestimmt sind. Die Wartezeit, die mit dem Erfordernis des Mindestdienstalters zwangsläufig verbunden ist, muss geeignet und erforderlich sein, um eine zuverlässige Beurteilung des Leistungsvermögens und eine fundierte Prognose über die voraussichtliche Bewährung in einem höheren Amt zu ermöglichen. Dieser Zweck als "Bewährungszeit" setzt dem Umfang von Wartezeiten Grenzen. Sie dürfen nicht länger bemessen sein, als es typischerweise erforderlich ist, um die tatsächlichen Grundlagen für Beurteilung und Prognose zu schaffen. Danach hängt die Dauer von Wartezeiten entscheidend vom Inhalt der Ämter der jeweiligen Laufbahn ab. Der für eine Regelbeurteilung vorgesehene Zeitraum wird in aller Regel die Obergrenze darstellen.

Die in Ziffer 2.4 des Laufbahnverlaufsmodells 1999 festgelegte Wartezeit für die Beförderungsmöglichkeit zum Polizeihauptmeister (Besoldungsgruppe A 9) ist ein-

deutig zu lang, um noch als Bewährungszeit gerechtfertigt werden zu können. Dies gilt umso mehr, als es sich nach den Feststellungen des Berufungsgerichts um Beförderungen handelt, mit denen üblicherweise keine Änderungen des Amtes im funktionellen Sinne verbunden sind.

3. Art. 33 Abs. 2 GG hindert den Dienstherrn, ein Mindestdienstalter für Beförderungsmöglichkeiten und die damit verbundene Wartezeit aus anderen als unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten vorzuschreiben. Dies gilt insbesondere für die - Ziffer 2.4 des Laufbahnverlaufmodells 1999 zugrunde liegende - personalpolitische Zielsetzung, eine ausgewogene Altersstruktur einer Laufbahn zu gewährleisten. Werden Beförderungsmöglichkeiten innerhalb einer Laufbahn zu diesem Zweck von einem Mindestdienstalter abhängig gemacht, so erlangt dieses Merkmal einen Stellenwert, der weit über den ihm von Art. 33 Abs. 2 GG zugewiesenen Rang eines ergänzenden Hilfskriteriums hinausgeht. Denn durch eine altersbedingte Wartezeit, die keine Bewährungszeit darstellt, wird eine Vorauswahl der für eine Beförderung laufbahnrechtlich in Betracht kommenden Beamten nach dem Anciennitätsgrundsatz getroffen. Dadurch werden Beamte, die nicht das erforderliche Dienstalter aufweisen, ungeachtet des Leistungsstands von Beförderungen ausgeschlossen. Die Beschränkung des Leistungswettbewerbs auf einen nach Dienstalter zusammengestellten Bewerberkreis trägt dem von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten unbeschränkten und vorbehaltlosen Geltungsanspruch des Leistungsgrundsatzes nicht Rechnung.

4. Das personalpolitische Interesse an ausgewogenen Altersstrukturen hat auch keinen verfassungsrechtlichen Stellenwert, der eine Einschränkung des Leistungsgrundsatzes bei der Besetzung der Beförderungsämtler einer Laufbahn rechtfertigen könnte. Ein ausgewogener Altersaufbau in den einzelnen Laufbahnen wird zwar in aller Regel personalpolitisch wünschenswert sein; er gehört jedoch nicht zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, die durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützt werden. Insbesondere besteht ein entscheidender Unterschied zu Höchstaltersgrenzen, etwa für die Einstellung in den öffentlichen Dienst oder für die Übernahme in ein Dienstverhältnis anderer Art. Solche Altersgrenzen sind geeignet, den Leistungsgrundsatz einzuschränken, weil sie im Lebenszeitprinzip als einem von Art. 33 Abs. 5 GG erfassten Strukturprinzip angelegt sind. Ihr Zweck besteht vor allem darin, in Anbetracht der Dauerhaftigkeit des Beamtenverhältnisses ein ange-

messenes Verhältnis von Arbeitsleistung und Ansprüchen auf Versorgung während des Ruhestandes sicherzustellen (BVerwG, Urteile vom 23. Oktober 1980 - BVerwG 2 C 22.79 - Buchholz 238.4 § 37 SG Nr. 2 und vom 18. Juni 1998 - BVerwG 2 C 6.98 - Buchholz 237.7 § 15 NWLBG Nr. 3; Beschluss vom 16. Dezember 1970 - BVerwG 2 B 35.70 - Buchholz 232 § 15 BBG Nr. 7).

Die verfassungsrechtlich gewährleistete exekutive Organisationsgewalt erstreckt sich zwar auch auf die personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes. Sie kann sich aber ihrerseits nur im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben entfalten, zu denen der Leistungsgrundsatz gemäß Art. 33 Abs. 2 GG gehört.

Die Organisationsgewalt ermächtigt den Dienstherrn, die im Haushaltsplan ausgewiesenen Stellen nach organisations- und verwaltungspolitischen Bedürfnissen zu bewirtschaften. Diese Gestaltungsfreiheit umfasst das Wahlrecht, Stellen entweder durch Umsetzung und Versetzung oder aber im Wege eines Auswahlverfahrens nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG zu besetzen (BVerwG, Urteil vom 25. April 1996, a.a.O. <114>; Beschluss vom 26. Januar 1994 - BVerwG 6 P 21.92 - BVerwGE 95, 73 <84>). Auch kann der Dienstherr Auswahlentscheidungen dadurch vorprägen, dass er das Anforderungsprofil von zu besetzenden Dienstposten festlegt (BVerwG, Urteil vom 16. August 2001, a.a.O. <60>). Diese Entscheidungen werden - wie die schlichte Umsetzung oder Versetzung eines Beamten - vom Anwendungsbereich von Art. 33 Abs. 2 GG nicht erfasst (BVerwG, Urteil vom 25. April 1996, a.a.O. <114>). Will der Dienstherr aber in Wahrnehmung der Organisationsgewalt verfügbare Stellen im Wege der Bewerberauswahl besetzen, so ist er an die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anforderungen gebunden. Der vorliegende Fall bietet keinen Anlass zu erörtern, ob ausnahmsweise eine Lockerung dieser Bindung in Betracht kommt, wenn dies zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dringend erforderlich ist.

5. Nach alledem durfte die Beklagte die Bewerbung des Klägers nicht mit der Begründung ablehnen, der Kläger habe das für eine Beförderung zum 1. April 2000 erforderliche Dienstalter nicht erreicht. Die zugrunde liegenden Regelungen in Ziffer 2.4 des Laufbahnverlaufmodells 1999 konnten dem Kläger nicht entgegengehalten werden, weil sie nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar waren. Durch diesen Aus-

schluss von dem Leistungswettbewerb um die Beförderungsstellen verletzte die Beklagte das Recht des Klägers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung. Dem sich daraus ergebenden Anspruch auf erneute Entscheidung ist die Sach- und Rechtslage zugrunde zu legen, die für die Beförderungsaktion zum 1. April 2000 maßgeblich war (BVerwG, Urteil vom 24. Juni 2004 - BVerwG 2 C 45.03 - Buchholz 237.0 § 9 BaWüLBG Nr. 1, zur Veröffentlichung in der Sammlung BVerwGE vorgesehen). Danach kommt es darauf an, ob der Kläger bei einem Leistungsvergleich aller Bewerber anhand der damals aktuellen dienstlichen Beurteilungen befördert worden wäre (BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003, a.a.O).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 VwGO. Dem Kläger ist ein Drittel der insgesamt entstandenen Verfahrenskosten aufzuerlegen, weil er zum Teil unterlegen ist. Der Kläger ist mit seinem in der Berufungsinstanz gestellten Hauptantrag, die Beklagte zur Beförderung zu verpflichten, erfolglos geblieben. Insoweit ist das Berufungsurteil rechtskräftig geworden.

Albers

Prof. Dawin

Dr. Kugele

Dr. Bayer

Dr. Heitz

B e s c h l u s s

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Revisionsverfahren auf 16 885 € festgesetzt (§ 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 und § 14 Abs. 1 Satz 1 GKG in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Dezember 1975 <BGBl I S. 3047> in Verbindung mit § 71 Abs. 1, § 72 Nr. 1 GKG in der Fassung von Art. 1 des Gesetzes zur Modernisierung des Kostenrechts vom 5. Mai 2004 <BGBl I S. 718>).

Albers

Dr. Bayer

Dr. Heitz

Sachgebiet:

BVerwGE: ja

Beamtenrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

GG Art. 33 Abs. 2

LBG SH § 10 Abs. 1

Stichworte:

Ausgewogene Altersstrukturen; Bewährungszeit; Leistungsgrundsatz; Mindestdienstalter; Organisationsgewalt.

Leitsätze:

Für die Besetzung von Beförderungssämtern einer Laufbahn gilt ausschließlich der Leistungsgrundsatz gemäß Art. 33 Abs. 2 GG.

Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, Beförderungsmöglichkeiten innerhalb einer Laufbahn von einer Mindestverweildauer von mehr als 10 Jahren in dem bisherigen Amt oder von einem Mindestdienstalter abhängig zu machen.

Die exekutive Organisationsgewalt entfaltet sich regelmäßig im Rahmen der Vorgaben von Art. 33 Abs. 2 GG.

Urteil des 2. Senats vom 28. Oktober 2004 - BVerwG 2 C 23.03

I. VG Schleswig vom 20.07.2001 - Az.: VG 11 A 133/00 -

II. OVG Schleswig vom 13.06.2003 - Az.: OVG 3 LB 136/01 -