



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 1 WB 5.13

In dem Wehrbeschwerdeverfahren

des Herrn Fregattenkapitän ...,

- Bevollmächtigter:
Rechtsanwalt ...,

hat der 1. Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts durch

die Vorsitzende Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. von Heimburg,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Frenz,
den Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Langer,
den ehrenamtlichen Richter Kapitän zur See Busse und
den ehrenamtlichen Richter Fregattenkapitän Rehbein

am 26. November 2013 beschlossen:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I

- 1 Der Antragsteller wendet sich gegen die Ablehnung seines Antrags auf Versetzung auf den nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten „...“ an der Führungsakademie der Bundeswehr.
- 2 Der 1956 geborene Antragsteller ist Berufssoldat; seine Dienstzeit wird voraussichtlich mit Ablauf des 31. Dezember 2014 enden. Er wurde am 8. Februar 2002 zum Fregattenkapitän ernannt und mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 14 eingewiesen. Nach einer Verwendung als Dozent „...“ an der Führungsakademie der Bundeswehr in ... wurde er seit dem 6. April 2010 auf dem nach Besoldungsgruppe A 13/A 14 bewerteten Dienstposten „...“ im Flottenkommando in ... verwendet. Seit dem 1. Oktober 2012 ist er auf dem nach Besoldungsgruppe A 13/A 14 bewerteten Dienstposten eines ... beim ... in der Abteilung ... eingesetzt.
- 3 Bereits mit Schreiben vom 26. Mai 2010 hatte der Antragsteller beim Personalamt der Bundeswehr seine Versetzung auf den nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten „...“ an der Führungsakademie der Bundeswehr in ... beantragt. Diesen Antrag hatte das Personalamt mit Bescheid vom 26. Juli 2010 abgelehnt. Den dagegen gerichteten Antrag auf gerichtliche Entscheidung hat der Senat mit Beschluss vom 24. April 2012 (BVerwG 1 WB 40.11) zurückgewiesen.
- 4 Mit Schreiben an das Personalamt vom 1. August 2012 beantragte der Antragsteller erneut seine Versetzung auf den oben genannten Dienstposten an der Führungsakademie der Bundeswehr; er wies darauf hin, dass er sich für diesen Dienstposten als besonders geeignet ansehe. Zu dem Antrag nahm der Leiter der Abteilung ... befürwortend Stellung.

5

Am 15. August 2012 traf das Personalamt der Bundeswehr - III 2 - eine Organisationsgrundentscheidung des Inhalts, dass im Rahmen der zum 1. April 2013 anstehenden Nachbesetzung des nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstpostens „...“ an der Führungsakademie der Bundeswehr nur Offiziere zu betrachten seien, die bereits auf einem nach Besoldungsgruppe A 15 dotierten Dienstposten verwendet würden (Querversetzung).

- 6 Mit dem angefochtenen Bescheid vom 5. Oktober 2012 lehnte das Personalamt den Versetzungsantrag des Antragstellers ab. Zur Begründung bezog es sich auf diese Organisationsgrundentscheidung und führte aus, der Antragsteller werde derzeit bis zum 30. September 2012 auf einem nach Besoldungsgruppe A 14 dotierten Dienstposten als Dezernatsleiter ... im ... verwendet. Zum 1. Oktober 2012 werde er auf einen nach Besoldungsgruppe A 14 dotierten Dienstposten als ... in die Abteilung ... des ... versetzt. Damit erfülle er nicht die Voraussetzungen gemäß der Organisationsgrundentscheidung.
- 7 Gegen diesen Bescheid legte der Antragsteller mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 5. November 2012 Beschwerde ein. Er machte geltend, dass die Entscheidung des Personalamts nicht mit dem Leistungsgrundsatz im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG im Einklang stehe. Das grundgesetzlich festgelegte Leistungsprinzip werde unterminiert, wenn leistungsstarke Offiziere in der Besoldungsgruppe A 14 für Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15 gar nicht erst in Betracht gezogen würden. Er bezweifle, dass das Personalamt eine Organisationsgrundentscheidung mit dem Inhalt getroffen habe, wie er in dem angefochtenen Bescheid wiedergegeben sei. Eine Auswahlentscheidung über den strittigen Dienstposten ohne seine Mitberücksichtigung sehe er als rechtswidrig an.

- 8 Die Beschwerde wies der Bundesminister der Verteidigung - R II 2 - mit Bescheid vom 11. Dezember 2012 zurück. Zur Begründung führte er aus, dass der Antragsteller nicht in seinen subjektiv geschützten Rechten bzw. in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt sei. Das Personalamt habe vor der Besetzung des strittigen Dienstpostens die Organisationsgrundentscheidung getroffen, für diesen Dienstposten lediglich Soldaten zu betrachten, die bereits zuvor auf einen Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15 versetzt worden seien. Diese Voraussetzung erfülle der Antragsteller nicht. Der Dienstherr sei insofern im Rahmen eines im Wesentlichen personalwirtschaftlichen Ermessens frei, ob er bei einer Auswahlentscheidung lediglich Soldaten betrachte, für die der gewünschte Dienstposten eine förderliche Entscheidung darstelle, oder ob er lediglich Soldaten betrachte, die bereits zuvor auf einen Dienstposten der entsprechenden Dotierungshöhe versetzt worden seien, oder ob er beide Bewerbergruppen in die Auswahlentscheidung einbeziehe.
- 9 Gegen diesen ihm am 18. Dezember 2012 eröffneten Bescheid hat der Antragsteller mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 8. Januar 2013 die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts beantragt. Den Antrag hat der Bundesminister der Verteidigung - R II 2 - mit seiner Stellungnahme vom 21. Januar 2013 dem Senat zur Entscheidung vorgelegt.
- 10 Zur Begründung trägt der Antragsteller insbesondere vor:
Er sei beschwert, weil er trotz einer eigenen Bewerbung auf einen konkreten Dienstposten von vornherein unter Verstoß gegen seinen Bewerbungsverfahrensanspruch von der Betrachtung kategorisch ausgeschlossen worden sei. Die vom Bundesminister der Verteidigung behauptete Organisationsentscheidung dürfe nicht existieren und könne auch nicht existieren. Der umfassend gewährte Anspruch auf Sicherung des Bewerbungsverfahrens nach Art. 33 Abs. 2 GG dürfe nur aufgrund eines Bundesgesetzes eingeschränkt werden. Ein derartiges Gesetz existiere nicht. Deshalb habe er Anspruch darauf, bei der Auswahlentscheidung über die Besetzung des strittigen Dienstpostens mitbetrachtet zu werden. Bewerber in einer anderen Besoldungsgruppe als derjenigen des zu besetzenden Dienstpostens grundsätzlich von einer Beförderung auszuschließen, verstoße fundamental gegen das Leistungsprinzip und gegen zentrale

Prinzipien der Inneren Führung. Die Besoldungsgruppe, in die ein Bewerber eingewiesen sei, enthalte keinerlei Aussage über seine Eignung, Befähigung und Leistung. Im Übrigen sei die Behauptung der Bundesrepublik Deutschland, im Rahmen der Umstrukturierung der Bundeswehr fielen derzeit sehr häufig gut dotierte Dienstposten weg und deshalb müsse aus personalwirtschaftlichen Gründen das Bewerberfeld auf bereits in die Besoldungsgruppe eingewiesene Soldaten beschränkt werden, falsch. Die Marine sei infolge der Umstrukturierung nicht signifikant kleiner geworden. Er weise darauf hin, dass sein aktueller Dienstposten als ... „mit A 15 hinterlegt“ sei.

11 Der Antragsteller beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung der Entscheidung des Personalamts der Bundeswehr vom 5. Oktober 2012 in Gestalt des Beschwerdebescheides des Bundesministeriums der Verteidigung vom 11. Dezember 2012 zu verpflichten, über seinen Antrag, auf den nach A 15 bewerteten Dienstposten eines ... an der Führungsakademie der Bundeswehr versetzt zu werden, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden,

hilfsweise,

festzustellen, dass die Entscheidung des Personalamts der Bundeswehr vom 5. Oktober 2012 in Gestalt des Beschwerdebescheides des Bundesministeriums der Verteidigung vom 11. Dezember 2012, seinen Antrag, auf den A 15-Dienstposten eines ... an der Führungsakademie der Bundeswehr versetzt zu werden, abzulehnen, rechtswidrig war.

12 Der Bundesminister der Verteidigung beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

13 Er verteidigt den Inhalt der angefochtenen Bescheide und betont, dass die am 15. August 2012 getroffene Organisationsgrundentscheidung personalwirtschaftlich geboten gewesen sei. Im Rahmen der Umstrukturierung der Bundeswehr fielen derzeit sehr häufig gut dotierte Dienstposten weg. Dem stehe aber ein Personalkörper entgegen, der noch den alten, zahlenmäßig größeren Struk-

turen der Streitkräfte entspreche. Es sei daher gegenwärtig notwendig, viele Offiziere auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt (z.B.V.-Dienstposten) zu verwenden. Die vom Personalamt getroffene Organisationsgrundentscheidung berühre den vom Antragsteller geltend gemachten Bewerbungsverfahrenanspruch in keiner Weise. Sein Rechtsschutzbegehren sei deshalb nicht zulässig. Im Übrigen sei darauf hinzuweisen, dass der vom Antragsteller im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Entscheidung innegehabte Dienstposten nach Besoldungsgruppe A 13/A 14 dotiert gewesen sei.

- 14 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Akten Bezug genommen. Die Beschwerdeakte des Bundesministers der Verteidigung - R II 2 - ... -, die Personalgrundakte des Antragstellers, Hauptteile A bis D, und die Gerichtsakten des Verfahrens BVerwG 1 WB 40.11 haben dem Senat bei der Beratung vorgelegen.

II

- 15 Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung hat keinen Erfolg.
- 16 1. Der Hauptantrag ist unbegründet.
- 17 Die Entscheidung des Personalamts der Bundeswehr vom 5. Oktober 2012, den Antrag des Antragstellers auf Versetzung auf den Dienstposten „...“ an der Führungsakademie der Bundeswehr in ... abzulehnen, verletzt den Antragsteller nicht in seinen Rechten. Der Antragsteller hat auch keinen Anspruch auf eine erneute Entscheidung des Personalamts.
- 18 Der Antragsteller musste nicht in die Auswahlentscheidung für den strittigen Dienstposten einbezogen werden, weil der Bewerberkreis zulässigerweise auf Soldaten beschränkt war, für die dieser Dienstposten keine höherwertige Verwendung darstellt (sog. Versetzungsbewerber).

a) Ein Soldat hat grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte fachliche oder örtliche Verwendung oder auf Verwendung auf einem bestimmten Dienstposten. Ein dahingehender Anspruch lässt sich auch nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten. Vielmehr entscheidet der zuständige Vorgesetzte oder die zuständige Dienststelle der Bundeswehr über die Verwendung eines Soldaten, sofern hierfür ein dienstliches Bedürfnis besteht, nach pflichtgemäßem Ermessen (stRspr, vgl. Beschluss vom 25. April 2007 - BVerwG 1 WB 31.06 - BVerwGE 128, 329 <332> = Buchholz 449 § 3 SG Nr. 41 m.w.N.). Dabei ist zu beachten, dass Art. 33 Abs. 2 GG jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewährt. Der sich hieraus ergebende Leistungsgrundsatz oder Grundsatz der Bestenauslese gilt nicht nur bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst, sondern auch bei Beförderungsentscheidungen; ihm korrespondiert ein Anspruch des Einstellungs- oder Beförderungsbewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. Juli 2007 - 2 BvR 206/07 - NVwZ 2007, 1178 = ZBR 2008, 169).

20 § 3 Abs. 1 SG übernimmt die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG in das Dienstverhältnis der Soldaten und erstreckt sie über Ernennungen hinaus ausdrücklich auf Verwendungsentscheidungen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist aber ein Eignungs- und Leistungsvergleich am Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG und des § 3 Abs. 1 SG nur dann vorzunehmen, wenn über die Bewerbung mehrerer Soldaten um eine für sie jeweils höherwertige Verwendung zu entscheiden ist („Förderungsbewerber“); ein Eignungs- und Leistungsvergleich ist hingegen nicht geboten, wenn der von einem Bewerber innegehabte und der von ihm angestrebte Dienstposten besoldungsmäßig gleich bewertet sind („Versetzungsbewerber“; vgl. z.B. Beschlüsse vom 27. Januar 2010 - BVerwG 1 WB 52.08 - <Buchholz 449 § 3 SG Nr. 54 Rn. 26 > und vom 25. März 2010 - BVerwG 1 WB 37.09 - <BVerwGE 136, 204 = Buchholz 449 § 3 SG Nr. 56 jeweils Rn. 22 = NZWehrr 2010, 257>; ebenso zur beamtenrechtlichen Versetzung oder Umsetzung ohne Statusänderung Urteil vom 25. November 2004 - BVerwG 2 C 17.03 - BVerwGE 122, 237 <240> = Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 31).

- 21 Die dem Bundesminister der Verteidigung zustehende Organisations- und Personalhoheit berechtigt ihn und die in seinem Auftrag handelnden personalbearbeitenden Stellen, bei der Besetzung eines freien Dienstpostens vor der Auswahlentscheidung nach einem im Wesentlichen personalwirtschaftlich bestimmten Ermessen festzulegen, ob der Dienstposten im Wege einer förderlichen Besetzung (mit anschließender Beförderung in den dem Dienstposten entsprechenden Dienstgrad) oder mittels einer Versetzung ohne derartige Förderung oder durch Dienstpostenwechsel besetzt werden soll (vgl. - auch zum Folgenden - insb. Beschluss vom 20. August 2003 - BVerwG 1 WB 23.03 - Buchholz 236.1 § 3 SG Nr. 32 = DokBer B 2004, 86; ferner Beschluss vom 27. Januar 2010, a.a.O.; ebenso für das Beamtenrecht Urteile vom 25. November 2004 - BVerwG 2 C 17.03 - BVerwGE 122, 237 <240> = Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 31 und vom 21. Juni 2007 - BVerwG 2 A 6.06 - Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 35 = DokBer B 2007, 312). Der Bundesminister der Verteidigung ist dabei im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens in der Entscheidung frei, ob er die Betrachtung je nur auf Versetzungsbewerber oder nur auf Förderungsbewerber beschränkt. Er kann sein Organisationsermessen auch dahin ausüben, dass er sowohl Versetzungsbewerber als auch Förderungsbewerber mit dem Ziel der Bestenauslese in das Auswahlverfahren einbezieht und alle Bewerber ausschließlich nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 SG nach Eignung, Befähigung und Leistung beurteilt. Der Bundesminister der Verteidigung ist dann aufgrund seiner Selbstbindung und aus Gründen der Gleichbehandlung (§ 6 SG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG) gehalten, den Maßstab des § 3 Abs. 1 SG uneingeschränkt auf alle in die Auswahl einbezogenen Bewerber und damit auch auf die Versetzungsbewerber anzuwenden. Welches Modell der Bundesminister der Verteidigung oder die in seinem Auftrag handelnde personalbearbeitende Stelle seiner bzw. ihrer Entscheidung über die Besetzung eines freien Dienstpostens zugrunde legt, hat er bzw. sie in einer Organisationsgrundentscheidung spätestens vor der Auswahlentscheidung festzulegen.

- 22 b) Im vorliegenden Fall hat der Bundesminister der Verteidigung - R II 2 - dem Senat die Organisationsgrundentscheidung des Personalamts - III 2 - vom 15. August 2012 vorgelegt, nach der lediglich solche Bewerber in die Auswahlentscheidung einzubeziehen sind, die bereits auf einem nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten verwendet werden. Diese Organisationsgrundentscheidung ist die ausschlaggebende Basis der angefochtenen Ablehnungsentscheidung des Personalamts. Dass die zuständige personalbearbeitende Stelle ihre spätere Auswahlentscheidung für den Dienstposten tatsächlich auch nur auf Versetzungsbewerber erstreckte, hat der Antragsteller nicht in Frage gestellt.
- 23 Die Organisationsgrundentscheidung des Personalamts vom 15. August 2012 ist rechtlich nicht zu beanstanden. Innerhalb der weit zu fassenden Organisationsfreiheit des Dienstherrn stellt es eine ermessensfehlerfreie personalpolitische Erwägung dar, die Nachbesetzung eines freigewordenen Dienstpostens dafür zu nutzen, einen Überhang von Soldaten, die auf entsprechend dotierten Dienstposten bereits verwendet werden, durch Querversetzung zu reduzieren und damit auch dem Erfordernis Rechnung zu tragen, die aus einem Personalüberhang resultierende überplanmäßige und zu lange Verwendung von Soldaten auf „dienstpostenähnlichen Konstrukten“ (z.B.V.-Dienstposten) einzudämmen. Insbesondere eine Strukturreform der Bundeswehr, wie sie seit 2011 stattfindet, die mit Standortschließungen, mit erheblichen Dienstpostenverlagerungen und mit einem deutlichen Personalabbau einhergeht, stellt eine sachliche Rechtfertigung für eine Organisationsgrundentscheidung dar, die es ermöglicht, strukturbetroffenes Personal einschließlich der zugehörigen Planstellen in Bereiche zu transferieren, in denen Personalbedarf besteht (ebenso auch BayVGH, Beschluss vom 16. Juli 2012 - 6 CE 12.1216 - juris Rn. 10). In diesem Zusammenhang wäre eine Verletzung individueller Rechte des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG nur dann in Erwägung zu ziehen, wenn es begründete Anhaltspunkte dafür gäbe, dass die Organisationsgrundentscheidung des Personalamts einer gezielten Ausgrenzung speziell des Antragstellers aus dem Bewerberkreis für den strittigen Dienstposten dienen sollte. Derartige Anhaltspunkte sind für den Senat nicht ersichtlich und vom Antragsteller auch nicht vorgetragen.

- 24 Ausweislich der Versetzungsverfügungen in der Personalgrundakte des Antragstellers ist dieser bisher nicht auf Dienstposten verwendet worden, die nach Besoldungsgruppe A 15 bewertet sind. Er war daher in die Auswahlentscheidung für den strittigen Dienstposten nicht einzubeziehen.
- 25 c) Der Antragsteller hat auch keinen Anspruch darauf, dass eine Organisationsgrundentscheidung getroffen wird, die seine Mitbetrachtung im Eignungs- und Leistungsvergleich eröffnet. Aus Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG folgt kein individueller Anspruch eines Soldaten auf eine Organisationsgrundentscheidung, neben ausschließlichen Versetzungsbewerbern auch Förderungsbewerber in die Auswahl für einen bestimmten Dienstposten einzubeziehen. Die Frage, ob zu besetzende Dienstposten dotierungsadäquat mit Bewerbern besetzt werden sollen, die bereits auf einem entsprechend bewerteten Dienstposten verwendet werden, oder mit Bewerbern, für die die Verwendung auf den zu besetzenden Dienstposten eine höherwertige Verwendung darstellt, betrifft den Bereich der Stellenbewirtschaftung. Die Stellenbewirtschaftung erschöpft sich nicht im Ausbringen und Bewerten von bestimmten Dienstposten in einem Organisations- und Stellenplan bzw. in der Stärke- und Ausrüstungsnachweisung, sondern umfasst unter anderem Erwägungen und Entscheidungen zu dem Problem, ob und unter welchen Voraussetzungen die Nachbesetzung eines Dienstpostens für eine - auch statusrechtlich relevante - Förderung von möglichen Bewerbern genutzt werden soll. Dabei ist die Stellenbewirtschaftung von organisations- und haushaltsrechtlichen Vorgaben und Vorentscheidungen geprägt, die nicht Gegenstand, sondern Voraussetzung für die Gewährleistungen des Art. 33 Abs. 2 GG sind. In diesem Stadium der Stellenbewirtschaftung werden deshalb individuelle Rechte eines Soldaten noch nicht berührt (vgl. dazu auch Urteil vom 25. April 1996 - BVerwG 2 C 21.95 - BVerwGE 101, 112 <114>; BayVGH, Beschluss vom 16. Juli 2012 a.a.O. Rn. 9 m.w.N.).
- 26 d) Für die hier strittige Organisationsgrundentscheidung liegt nach Maßgabe der Rechtsprechung des Senats (Beschluss vom 25. März 2010 a.a.O. Rn. 30 ff.) auch ein hinreichender Nachweis in Gestalt des Schreibens des Personalamts - III 2 - vom 15. August 2012 vor.

- 27 e) Der Antragsteller hat auch unter anderen Gesichtspunkten keinen Anspruch auf den angestrebten Dienstposten.
- 28 Unabhängig von Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG entscheidet - wie dargelegt - der zuständige Vorgesetzte (oder die zuständige Dienststelle der Bundeswehr) über die Verwendung eines Soldaten, sofern hierfür ein dienstliches Bedürfnis besteht, nach pflichtgemäßem Ermessen. Diese Entscheidung kann vom Wehrdienstgericht nur darauf überprüft werden, ob der Vorgesetzte den Soldaten durch Überschreiten oder Missbrauch dienstlicher Befugnisse in seinen Rechten verletzt (§ 17 Abs. 3 Satz 2 WBO) bzw. die gesetzlichen Grenzen des ihm insoweit zustehenden Ermessens überschritten oder von diesem in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht hat (§ 23a Abs. 2 WBO i.V.m. § 114 VwGO). Die gerichtliche Überprüfung richtet sich auch darauf, ob die vom Bundesministerium der Verteidigung im Wege der Selbstbindung in Erlassen und Richtlinien festgelegten Maßgaben und Verfahrensvorschriften eingehalten sind (vgl. Beschluss vom 27. Februar 2003 - BVerwG 1 WB 57.02 - BVerwGE 118, 25 <27> = Buchholz 252 § 23 SBG Nr. 2 <insoweit nicht veröffentlicht in NZWehrr 2003, 212>), wie sie sich insbesondere aus den Richtlinien zur Versetzung, zum Dienstpostenwechsel und zur Kommandierung von Soldaten vom 3. März 1988 (VMBl S. 76) in der zuletzt am 9. Juni 2009 (VMBl S. 86) geänderten Fassung (Versetzungsrichtlinien) ergeben.
- 29 Danach ist die Entscheidung des Personalamts, die vom Antragsteller begehrte Versetzung abzulehnen, rechtlich nicht zu beanstanden.
- 30 Gem. Nr. 4 2. Spiegelstrich der Versetzungsrichtlinien kann eine Versetzung verfügt werden, wenn der Soldat diese Maßnahme beantragt und sie mit dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen ist. Mit dienstlichen Belangen ist eine Versetzung nicht in Einklang zu bringen, wenn für die Besetzung des angestrebten Dienstpostens eine Organisationsgrundentscheidung der hier in Rede stehenden Art getroffen worden ist und der Dienstposten auf dieser Basis mit einem anderen Soldaten besetzt wird.

- 31 2. Der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig.
- 32 Der Hauptantrag des Antragstellers hat sich im Zeitpunkt der Entscheidung des Senats noch nicht in der Sache erledigt, weil im Falle seines Erfolges noch eine Rückgängigmachung der vom Personalamt für den Dienstposten getroffenen Auswahlentscheidung möglich wäre. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats verfestigt sich eine einmal getroffene militärische Verwendungsentscheidung nicht dahin, dass ein durch sie begünstigter Soldat eine rechtlich gesicherte Position erwirbt, auf dem ihm zugewiesenen Dienstposten verbleiben zu können; er müsste es vielmehr hinnehmen, von seinem Dienstposten versetzt zu werden, wenn der jeweilige Antragsteller bei der Stellenbesetzung ihm gegenüber rechtswidrig übergegangen worden wäre (vgl. Beschluss vom 25. März 2010, a.a.O. Rn. 17 m.w.N. <insoweit nicht veröffentlicht in BVerwGE 136, 204, Buchholz 449 § 3 SG Nr. 56 und nicht in NZWehrr 2010, 257>).
- 33 Der Hilfsantrag wäre im Übrigen unbegründet, weil die ablehnende Entscheidung des Personalamts vom 5. Oktober 2012 aus den unter II 1. genannten Gründen rechtmäßig ist.

Dr. von Heimburg

Dr. Frenz

Dr. Langer