

Az.: 2 A 948/10
3 K 227/09

Ausfertigung



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

prozessbevollmächtigt:

- Klägerin -
- Antragstellerin -

gegen

die Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch die

- Beklagte -
- Antragsgegnerin -

beigeladen:

wegen

Stellenbesetzung
hier: Antrag auf Zulassung der Berufung

hat der 2. Senat des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Hahn und den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Tolkmitt

am 26. Februar 2013

beschlossen:

Der Antrag der Klägerin auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Chemnitz vom 18. November 2010 - 3 K 227/09 - wird abgelehnt.

Die Klägerin trägt die Kosten des Zulassungsverfahrens.

Der Streitwert wird auch für das Zulassungsverfahren auf 5.000,00 € festgesetzt.

Gründe

1 Der zulässige Antrag hat keinen Erfolg. Die geltend gemachten Zulassungsgründe liegen nicht vor.

2 Die Klägerin ist Beamtin und steht im Dienst des Beklagten bei der B..... Seit dem Jahr 2000 ist sie als Gleichstellungsbeauftragte von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten vollständig freigestellt. Sie wendet sich gegen ihre Nichtberücksichtigung bei der Besetzung eines Dienstpostens.

3 Das Verwaltungsgericht Chemnitz hat ihre Klage mit Urteil vom 18. November 2010 - 3 K 227/09 - abgewiesen. Die Klägerin sei zu Recht nicht in die engere Bewerberauswahl einbezogen worden, da sie dem konstitutiven Anforderungsprofil nicht entspreche. Nach der Ausschreibung sei eine mindestens zweijährige Erfahrung bei der Planung von Einsätzen und dem Kräftenmanagement vorausgesetzt worden. Hierbei handele es sich um ein konstitutives Merkmal des Anforderungsprofils. Das Abstellen auf tatsächliche berufliche Qualifikationen sei auch zulässig. Das Merkmal korrespondiere mit dem in der Ausschreibung mitgeteilten Aufgabengebiet. Bei der geforderten Erfahrung handele es sich nicht um ein „weiches“, mithin interpretierbares, sondern um ein „hartes“ Merkmal, dessen Vorliegen sich allein aus der bisherigen dienstlichen Verwendung ergebe. Selbst wenn man die bisherige Tätigkeit der Klägerin wegen ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte

uneingeschränkt fortschreiben wollte, ergebe sich aus dem beruflichen Werdegang gerade nicht, dass sie über die entsprechende Erfahrung verfüge. In ihrem Bewerbungsblatt seien derartige Erfahrungen nicht mitgeteilt. Bei verständiger Würdigung des Anforderungsprofils sei eine Tätigkeit erforderlich gewesen, die die Einsatzplanung und das Kräfte-Management als prägende Aufgabe umfasst habe. Die fortzuschreibende Tätigkeit der Klägerin habe sich im Wesentlichen auf die Erfüllung administrativer Aufgaben im Ausschreibungswesen und die damit verbundene Umsetzung von Fahndungsmaßnahmen beschränkt. Es sei von ihr eine Unterstützung der Einsatzkräfte gefordert gewesen, nicht aber das Kräfte-Management dieser Mitarbeiter selbst. Weder in hierarchischer noch in tatsächlicher Hinsicht genügten diese Tätigkeiten den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle.

- 4 Die Klägerin macht zunächst ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils geltend. Die Annahme des Verwaltungsgerichts, es handele es sich bei der geforderten Erfahrung um ein konstitutives Merkmal, sei unzutreffend. Inwieweit diese bei den einzelnen Bewerbern tatsächlich vorliege, sei nur anhand einer beurteilenden Wertung zu ermitteln. Gegen den konstitutiven Charakter spreche die vom Verwaltungsgericht selbst herangezogene Rechtsprechung. Dort sei das Merkmal der fundierten Kenntnisse im Bereich der polizeilichen Datenverarbeitung gerade als deskriptiv eingeordnet worden. Selbst wenn man vom konstitutiven Charakter des Merkmals ausginge, sei das durchgeführte Auswahlverfahren fehlerhaft gewesen. Denn zum einen erfülle sie aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten die Anforderungen, zum anderen hätte aufgrund ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte eine entsprechende Verwendung jedenfalls fingiert werden müssen. Die Forderung des Verwaltungsgerichts, die Verwendung bei der Planung von Einsätzen und dem Kräfte-Management müsse für die bisherige Tätigkeit prägend gewesen sei, lasse sich dem Text der Ausschreibung nicht entnehmen. Deshalb habe die Beklagte jede Art von Erfahrung in diesem Bereich anerkennen müssen. Vor diesem Hintergrund bleibe darauf hinzuweisen, dass sie im Zeitraum von 1990 bis 1994 entsprechende Erfahrungen gesammelt habe. Seinerzeit sei sie unter anderem als Bearbeiterin beim Dienstgruppenleiter tätig gewesen, was die Koordinierung der eingesetzten Streifen im Bereich der B..... umfasst habe. Weitere organisatorische Aufgaben im Zusammenhang mit der Koordination von Einsatzkräften der B..... seien hinzugetreten. Da sie diese Tätigkeit vier Jahre ausgeübt habe, sei von der geforderten

Erfahrung auszugehen. Unabhängig hiervon seien ihr die fehlenden Qualifikationsmerkmale jedenfalls im Wege einer fiktiven Nachzeichnung nach § 18 Abs. 5 BGleiG zuzuerkennen. Seit dem Jahr 2001 habe sie den Dienstposten Bearbeiterin G..... in der B..... inne, wenn auch wegen der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nie ausgeübt. Nach § 18 Abs. 5 BGleiG dürfe sie aber wegen ihrer Tätigkeit in beruflicher Hinsicht nicht benachteiligt werden. Deshalb müsse sie so behandelt werden, als hätte sie die Aufgaben ihres Dienstpostens wahrgenommen. Zu den ihrem Dienstposten zugeordneten Aufgaben gehörten verschiedene Bereiche, die die Unterstellung rechtfertigten, dass sie die geforderte zweijährige Erfahrung besitze. Das Verwaltungsgericht habe sich hiermit nicht auseinandergesetzt. Daneben seien besondere rechtliche Schwierigkeiten der Rechtssache geltend zu machen. Da sich das Verwaltungsgericht mit wesentlichen entscheidungserheblichen Teilen der Argumentation nicht auseinandersetze, insbesondere im Hinblick auf § 18 Abs. 5 BGleiG, sei eine Zulassung gerechtfertigt. Es genüge nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass das Verwaltungsgericht auf bestimmte tatsächliche Aspekte nicht eingegangen sei oder notwendige Rechtsfragen nicht oder unzutreffend beantwortet habe. Schließlich weise die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung auf. Im vorliegenden Fall besitze die Frage, inwieweit eine fiktive Nachzeichnung von Erfahrungen in Betracht komme, allgemeine Bedeutung. In der Rechtsprechung sei bislang lediglich die Frage diskutiert worden, ob eine dienstliche Beurteilung fiktiv fortzuschreiben sei. Der Wortlaut des § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleiG unterscheide aber nicht zwischen Beurteilungen und Erfahrungen.

- 5 1. Die Berufung ist nicht wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des Urteils (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) zuzulassen.
- 6 Der Zulassungsgrund der ernstlichen Zweifel dient der Verwirklichung von Einzelfallgerechtigkeit. Er soll eine berufungsgerichtliche Nachprüfung des Urteils des Verwaltungsgerichts ermöglichen, wenn sich aus der Begründung des Zulassungsantrags ergibt, dass hierzu wegen des vom Verwaltungsgericht gefundenen Ergebnisses Veranlassung besteht. Gemäß § 124a Abs. 4 Satz 4, Abs. 5 VwGO ist der Zulassungsgrund in der gebotenen Weise darzulegen. Ernstliche Zweifel in dem genannten Sinne sind anzunehmen, wenn der Antragsteller des Zulassungsverfahrens

tragende Rechtssätze oder erhebliche Tatsachenfeststellungen des Verwaltungsgerichts mit schlüssigen Gegenargumenten so infrage stellt, dass der Ausgang des Berufungsverfahrens zumindest als ungewiss erscheint (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 23. Juni 2000, NVwZ 2000, 1164; Kammerbeschl. v. 26. März 2007 - 1 BvR 228/02 -, juris).

- 7 a) Es begegnet keinen Bedenken, dass das Verwaltungsgericht die geforderte mindestens zweijährige Erfahrung bei der Planung von Einsätzen und dem Kräftenmanagement als konstitutives Element des Anforderungsprofils betrachtet hat.
- 8 Entscheidet sich der Dienstherr, einen Dienstposten anhand der verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen zu besetzen, darf er den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit durch Schaffung eines Anforderungsprofils eingrenzen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. November 1999, ZBR 2000, 377; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2004, BVerwGE 122, 147; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226). Mit dem Anforderungsprofil können Mindestanforderungen (konstitutive Anforderungen) aufgestellt werden, die ein Bewerber erfüllen muss, um in die nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf zu treffende Auswahlentscheidung überhaupt einbezogen zu werden. Eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bedarf allerdings sachlicher Gründe. Soweit diese nicht im Leistungsprinzip der Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf verankert sind, muss es um den Schutz anderer Güter von Verfassungsrang gehen, etwa der Funktionsfähigkeit der Verwaltung (vgl. BVerfG, Beschl. v. 8. Oktober 2007, ZBR 2008, 162, 163; Senatsbeschl. v. 16. Dezember 2008 - 2 B 254/08 -, juris Rn. 7; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226; OVG NRW, Beschl. v. 10. März 2009 - 1 B 1518/08 -, juris; NdsOVG, Beschl. v. 17. Februar 2010, ZBR 2010, 270, 272; OVG Hamburg, Beschl. v. 27. April 2010, ZBR 2011, 41, 42).
- 9 Ob ein Merkmal in diesem Sinne konstitutiven Charakter besitzt oder lediglich aus Inhalt und Eigenart des Dienstpostens resultierende Anforderungen (deskriptive Anforderungen) beschreibt, bleibt anhand einer Auslegung des Ausschreibungstextes

zu bestimmen, die sich entsprechend § 133 BGB am objektiven Erklärungsgehalt und dem Willen des Dienstherrn zu orientieren hat (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25. Oktober 2011, SächsVBl. 2012, 33, 35; BayVGH, Beschl. v. 18. Juni 2012, ZBR 2013, 69; NdsOVG, Beschl. v. 12. März 2004 - 5 ME 390/03 - juris). Als konstitutiv erweisen sich diejenigen Merkmale, die zwingend vorgegeben und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, insbesondere ohne die ansonsten gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, eindeutig und unschwer festzustellen sind. Deskriptiver Natur sind hingegen solche Merkmale, die entweder nicht zwingend vorliegen müssen (weil sie lediglich vom Dienstherrn erwünscht sind) oder die schon ihrer Art nach nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten bejahend oder verneinend festgestellt werden können. Letztere Merkmale erschließen sich erst auf Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils (vgl. Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226, 229; Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 -, juris; Senatsbeschl. v. 15. November 2011 - 2 B 99/11 -, juris).

- 10 Vom Bewerber erwartete Erfahrungen lassen sich nur dann als konstitutives Merkmal einordnen, wenn deren Vorliegen tatsächlich allein anhand objektiv überprüfbarer Tatsachen eindeutig und ohne weiteres festgestellt werden kann (vgl. für die Einordnung geforderter „Kenntnisse“ als deskriptiv: OVG NRW, Beschl. v. 8. Oktober 2010 - 1 B 930/10 -, juris). Werden - wie hier - die erwarteten Erfahrungen näher konkretisiert, ist dies der Fall. Mit der vorgenommenen Quantifizierung lässt sich ohne weiteres entscheiden, ob die geforderten Erfahrungen vorliegen (vgl. Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010 - 2 B 53/10 -, juris). Denn es kommt allein auf eine mindestens zweijährige Tätigkeit in diesem Bereich an, die die notwendigen Erfahrungen indiziert und die sich anhand des dienstlichen Werdegangs ohne weiteres feststellen lässt.
- 11 Diese Konkretisierung durch Definition eines bestimmten (Mindest-)Zeitraums der dienstlichen Befassung setzt allerdings - wie das Verwaltungsgericht zutreffend ausführt - unausgesprochen voraus, dass nur solche dienstlichen Verwendungen in den Blick genommen werden, die ihren Schwerpunkt im entsprechenden Bereich hatten. Ließe man hingegen, wie die Klägerin meint, auch eine gelegentliche Wahrnehmung entsprechender Aufgaben genügen, wäre die Konkretisierung weitgehend entwertet.

Denn dann erfüllte das Merkmal zweijähriger Erfahrung gleichermaßen derjenige, der täglich in diesem Bereich tätig war, wie auch derjenige, der nur ganz gelegentlich solche Aufgaben wahrnahm. Dass beide aber nicht im gleichen Maße über die geforderten Erfahrungen verfügen, liegt auf der Hand. Es bliebe dann letztlich wieder dem Dienstherrn überlassen, im Rahmen einer wertenden Betrachtung zu entscheiden, ob das konkret zu beobachtende Maß an dienstlicher Befassung mit entsprechenden Aufgaben die notwendigen Erfahrungen des Bewerbers verbürgt.

12 b) Die Klägerin erfüllt auch nicht das Merkmal einer mindestens zweijährigen Erfahrung bei der Planung von Einsätzen und dem Kräfte-Management.

13 Ob ihr Dienstposten in den Jahren 1990 bis 1994 tatsächlich durch Aufgaben der Planung von Einsätzen und des Kräfte-Managements geprägt war, mag man bereits bezweifeln. Das kann aber dahinstehen, weil diese Tätigkeit jedenfalls nicht in dem von der Beklagten zugrunde gelegten Zeitraum der letzten zehn Jahre vor der Bewerbung ausgeübt wurde. Nach der von der Beklagten im erstinstanzlichen Verfahren vorgetragene(n) Verwaltungspraxis, die sie mit dem Schreiben des B..... vom 11. April 2008 - Az. 72-160301 - belegt hat, werden grundsätzlich aktuelle Erfahrungen vorausgesetzt, wenn in einer Stellenausschreibung bestimmte berufliche Erfahrungen als Anforderung formuliert sind. Erfahrungen, die mehr als zehn Jahre zurückliegen, lassen dagegen aus ihrer Sicht regelmäßig keine Rückschlüsse mehr auf die aktuelle Eignung für einen Dienstposten zu, sie können damit die Auswahlentscheidung nicht mehr wesentlich beeinflussen. Diese Praxis schlägt sich auch im Formular des Bewerberdatenblatts nieder, in dem lediglich die dienstlichen Verwendungen in den letzten zehn Jahren anzugeben sind. Bedenken begegnet diese Handhabung nicht. Ist die Forderung besonderer dienstlicher Erfahrungen vor dem Leistungsgrundsatz gerechtfertigt, darf der Dienstherr auch näher regeln, wie aktuell diese sein müssen. Dass nach der entsprechenden Verwaltungspraxis nur die letzten zehn Jahre Berücksichtigung finden, lässt sich ohne weiteres mit dem Argument rechtfertigen, dass in weiter zurückliegenden Zeiträumen erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse wegen des Zeitablaufs jedenfalls nicht mehr im notwendigen Umfang präsent sind. Hinzu kommt noch der Umstand, dass sich mit der Zeit die Anforderungen und Inhalte bestimmter Tätigkeiten verändern können und damit das einmal in diesem Bereich erworbene Wissen auch veraltet. Die typisierende

Einschätzung, dass jedenfalls mehr als zehn Jahre zurückliegende dienstliche Tätigkeiten keine besonderen Kenntnisse mehr vermitteln, erscheint vor diesem Hintergrund nachvollziehbar und ist vom Spielraum des Dienstherrn bei der Schaffung von Anforderungsprofilen gedeckt.

14

Auf dem seit dem 1. Januar 2001 übertragenen Dienstposten als Bearbeiterin G..... konnte die Klägerin die geforderten Erfahrungen - unabhängig vom konkreten Tätigkeitsfeld - schon deshalb nicht erlangen, weil sie diesen zu keinem Zeitpunkt tatsächlich wahrgenommen hat.

15

Die geforderte Erfahrung war bei der Klägerin schließlich auch nicht nach § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleG zu fingieren.

16

Es erscheint zunächst schon zweifelhaft, ob die hier in Rede stehende Besetzung eines Dienstpostens überhaupt an § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleG zu messen ist. Denn nach allgemeiner Auffassung dienen die Benachteiligungsverbote des Gleichstellungs- wie auch des Personalvertretungsrechts (insbesondere § 46 Abs. 3 Satz 7 BPersVG) dazu, eine Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs zu verhindern. Die Regelungen sollen gewährleisten, dass der berufliche Aufstieg (Beförderung, Höhergruppierung) so verläuft, wie dies ohne die entsprechende Freistellung geschehen wäre (vgl. zu § 46 BPersVG: Fischer/Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, in: Fürst, GKÖD - Gesamtkommentar öffentliches Dienstrecht, Band V, Stand Juni 2012, § 46 Rn. 59a; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 10. Aufl., § 46 Rn. 25; zu § 18 Abs. 5 BGleG: NdsLAG, Urt. v. 22. März 2007 - 7 SA 105/06 E -, juris Rn. 45 ff.). Das Benachteiligungsverbot wird damit in erster Linie bei der Besetzung von Beförderungsstellen und bei Höhergruppierungen relevant. Anerkannt ist daneben eine Anwendung auf Fortbildungsmaßnahmen, die für eine Rückkehr auf den früheren Dienstposten notwendig sind (vgl. die Nachweise bei Ilbertz/Widmaier a. a. O., § 46 Rn. 25). Auch andere Maßnahmen des Dienstherrn mögen für eine Anwendung des Benachteiligungsverbots in Betracht kommen, wenn sie Auswirkungen auf den beruflichen Aufstieg haben. Für die hier in Rede stehende Besetzung eines Dienstpostens lässt sich allerdings ein Bezug zum beruflichen Aufstieg der Klägerin nicht erkennen. Es handelt sich insbesondere nicht um ein Beförderungsamt. Es ist auch nichts dafür ersichtlich, dass die Wahrnehmung des Dienstpostens auf den

zukünftigen Aufstieg der Klägerin Auswirkungen hätte. Letztlich geht es ihr nur darum, für den Fall der Beendigung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte auf einen neuen Dienstposten zurückkehren zu können. Die Versagung dieser Möglichkeit wird man aber kaum als eine verbotene Benachteiligung ansehen können. In der Rechtsprechung wurde denn auch die arbeitsrechtliche Versetzung auf einen anderen Dienstposten als eine Maßnahme eingeordnet, die schon objektiv keine Benachteiligung darstelle (vgl. BAG, Urt. v. 9. Juni 1982, BAGE 39, 118; ebenso Jaekel/Loos/Rehak, Das Personalvertretungsrecht in Sachsen, Stand November 1997, § 46 Rn. 78).

- 17 Dies kann aber dahinstehen, weil jedenfalls eine fiktive Nachzeichnung in einem Anforderungsprofil erwarteter konkreter Erfahrungen nach § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG nicht in Betracht kommt. Die in § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG gewährleistete fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs soll Nachteilen entgegenwirken, die dadurch eintreten können, dass infolge der Freistellung eine sachgerechte dienstliche Beurteilung nicht mehr möglich ist und die Gleichstellungsbeauftragte deshalb im Unterschied zu anderen Bewerbern nicht über zeitlich lückenlose dienstliche Beurteilungen verfügt (vgl. VG Frankfurt/M., Urt. v. 13. Januar 2010 - 9 K 1394/09.F -, juris Rn. 18). Fehlende Beurteilungen sind daher nachzuzeichnen, wie dies auch im Falle der Klägerin mit der Nachzeichnung des aktuellen Leistungsnachweises zum Stichtag 1. Oktober 2007 geschehen ist. Die Möglichkeit der Nachzeichnung findet allerdings dort ihre Grenzen, wo es um den Nachweis besonderer Qualifikationen, Kenntnisse oder Erfahrungen geht. Wollte man deren Existenz nach § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleIG fingieren, läge hierin eine unzulässige Privilegierung der Gleichstellungsbeauftragten, die das Gesetz nicht zulässt. Hieraus resultierende Behinderungen des Betroffenen beim beruflichen Aufstieg müssen hingenommen werden (vgl. Ilbertz/Widmaier a. a. O., § 46 Rn. 25b m. w. N.; Fischer/Goeres a. a. O., § 46 Rn. 59d m. w. N.). Ein anderes Verständnis stünde auch in unlösbarem Widerspruch zum verfassungsrechtlich gewährleisteten Leistungsprinzip. Während die Nachzeichnung von Beurteilungen mit Blick auf das Leistungsprinzip keinen Bedenken begegnet, da sie an in der Vergangenheit tatsächlich gezeigten Leistungen anknüpft und diese nur typisierend fortschreibt, fehlte es für eine Fiktion besonderer Fachkenntnisse gerade an solchen tatsächlichen Anknüpfungstatsachen. Wollte man dennoch die geforderten Erfahrungen fingieren, drohte die Besetzung der Stelle mit

solchen Bewerbern, die objektiv ungeeignet sind. Dies kann augenscheinlich nicht die Intention der Benachteiligungsverbote sein. Für die Rechtslage im Personalvertretungsrecht ist deshalb allgemein anerkannt, dass bei einer Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG das Personalratsmitglied im Zweifel zurückstehen muss, wenn ihm die notwendigen aktuellen Fachkenntnisse fehlen (vgl. Ilbertz/Widmaier a. a. O., § 46 Rn. 25c). Für das Gleichstellungsrecht kann insoweit nichts anderes gelten. Insbesondere lässt die Situation der Gleichstellungsbeauftragten keine Unterschiede zu derjenigen von Personalratsmitgliedern erkennen, die eine weitergehende Anwendung des Benachteiligungsverbots rechtfertigen.

- 18 2. Die Rechtssache wirft auch keine besonderen rechtlichen Schwierigkeiten (§ 124 Abs. 2 Nr. 2 VwGO) auf, die eine Zulassung der Berufung notwendig machen.
- 19 Besondere rechtliche Schwierigkeiten weist ein Verfahren dann auf, wenn es voraussichtlich in rechtlicher Hinsicht größere, d. h. überdurchschnittliche, das normale Maß nicht unerheblich überschreitende Schwierigkeiten verursacht. Für die zulässige Geltendmachung rechtlicher Schwierigkeiten bedarf es einer konkreten Bezeichnung der Rechtsfragen, bei deren Beantwortung sich solche Schwierigkeiten stellen sollen (vgl. Senatsbeschl. v. 30. Mai 2012 - 2 A 394/10 -, juris).
- 20 Die Klägerin legt schon nicht dar, welche konkrete Rechtsfrage die Zulassung der Berufung rechtfertigen sollte. Soweit sie allgemein auf die Regelungen des § 18 Abs. 5 BGleG verweist, mit denen sich das Verwaltungsgericht nicht befasst habe, bedarf es nach den obigen Ausführungen nicht der Durchführung eines Berufungsverfahrens.
- 21 3. Der Rechtssache kommt schließlich auch keine grundsätzliche Bedeutung (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO) zu.
- 22 Grundsätzliche Bedeutung besitzt eine Rechtssache, wenn mit ihr eine bisher höchstrichterlich oder obergerichtlich nicht beantwortete Rechtsfrage oder eine im Bereich der Tatsachenfeststellung obergerichtlich nicht geklärte Frage von allgemeiner Bedeutung aufgeworfen wird, die sich in dem erstrebten Berufungsverfahren stellen würde und im Interesse der Einheitlichkeit der

Rechtsprechung oder der Fortbildung des Rechts gerichtlicher Klärung bedarf (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 16. April 2008, SächsVBl. 2008, 191, 194; st. Rspr.).

- 23 Zwar ist die von der Klägerin aufgeworfene Rechtsfrage zu § 18 Abs. 5 Satz 2 BGG in der Tat - soweit ersichtlich - noch nicht Gegenstand verwaltungsgerichtlicher Entscheidungen gewesen. Allerdings lässt sie sich anhand des Gesetzestextes und der zum Benachteilungsverbot des Personalvertretungsrechts vorhandenen Rechtsprechung und Literatur ohne weiteres beantworten, so dass es auch insoweit nicht der Durchführung eines Berufungsverfahrens bedurfte.
- 24 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.
- 25 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 2, § 47 Abs. 1 und 3, § 52 Abs. 2 GKG. Der Senat folgt der zutreffenden Streitwertfestsetzung des Verwaltungsgerichts, gegen die sich die Beteiligten nicht gewandt haben.
- 26 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Hahn

Tolkmitt

*Ausgefertigt:
Bautzen, den
Sächsisches Oberverwaltungsgericht*