

Az.: 2 B 2/10  
11 L 547/09



# **SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT**

## **Beschluss**

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

- Antragstellerin -  
- Beschwerdegegnerin -

gegen

den Freistaat Sachsen  
vertreten durch das Sächsische Staatsministerium  
der Justiz und für Europa  
Hospitalstraße 7, 01097 Dresden

- Antragsgegner -  
- Beschwerdeführer -

beigeladen:  
Herr

wegen

Stellenbesetzung; Antrag nach § 123 VwGO  
hier: Beschwerde

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

am 5. März 2010

### **beschlossen:**

Auf die Beschwerde des Antragsgegners wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 14. Dezember 2009 - 11 L 547/09 - geändert.

Der Antrag der Antragstellerin wird abgelehnt.

Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Der Streitwert wird unter Abänderung der Streitwertfestsetzung im Beschluss des Verwaltungsgerichts für beide Rechtszüge auf 5.000,00 € festgesetzt.

### **Gründe**

Die zulässige Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 14.12.2009 ist begründet. Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin, eine ausgeschriebene Stelle eines Oberstaatsanwalts (Besoldungsgruppe R 2) bei der Generalstaatsanwaltschaft Dresden vorläufig nicht zu besetzen, zu Unrecht stattgegeben.

Die Antragstellerin ist als Staatsanwältin als Gruppenleiterin (R 1 + Z) bei der Staatsanwaltschaft..... tätig. Sie bewarb sich ebenso wie der Beigeladene, der als Regierungsdirektor (A 15) beim Staatsministerium der Justiz tätig ist, auf drei im Januar 2009 ausgeschriebene Stellen eines Oberstaatsanwalts (R 2) bei der Generalstaatsanwaltschaft Dresden.

Ihr gegen die Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen gerichteter Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz hatte Erfolg. Das Verwaltungsgericht begründete seine Entscheidung damit, der Antragsgegner sei bei der Auswahlentscheidung von einem unrichtigen Sachverhalt

ausgegangen. Im Besetzungsvorschlag werde ausgeführt, die Antragstellerin „entwickelt zwar zunehmend Führungsqualitäten; ihr wird jedoch bescheinigt, nur mit größter Kraftanstrengung die Aufgaben einer stellvertretenden Abteilungsleiterin zu bewältigen“. Diese Aussage fände sich nicht in der Anlassbeurteilung. Dort sei angegeben: „Als stellvertretende Abteilungsleiterin entwickelt sie auch zunehmend Führungsqualitäten. Aufgrund ihrer charakterlichen Prägung kostet sie dies allerdings große Kraftanstrengungen.“ Danach sei für die Antragstellerin nur die zunehmende Entwicklung von Führungsqualitäten mit großer Kraftanstrengung verbunden. Die Beurteilung gehe jedoch nicht davon aus, sie könne die Aufgaben einer stellvertretenden Abteilungsleiterin insgesamt nur mit größter Kraftanstrengung bewältigen. Zudem habe der Antragsgegner ausweislich des Auswahlvermerkes und der Antragserwiderung bei der Ermittlung des Leistungsstandes nicht alle maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen einer wertenden Betrachtung und Gewichtung unterzogen. Er habe bei seiner Entscheidung nicht primär auf die Anlassbeurteilungen abstellen dürfen. Vielmehr habe er auch die Regelbeurteilungen mit dem ihnen zukommenden Gewicht in die Gesamtbewertung mit einfließen lassen müssen. So hätte er in den Blick nehmen müssen, dass die lebens- und dienstältere Antragstellerin schon viel früher und länger als der Beigeladene überdurchschnittliche Leistungen erbracht und diesen Leistungsstand auch über Jahre gehalten habe. Ein Beurteilungsgleichstand habe auch schon deshalb nicht nahe gelegen, weil der Beigeladene in der letzten Regelbeurteilung das Prädikat „entspricht voll den Anforderungen“, die Antragstellerin jedoch ein „übertrifft die Anforderungen“ erhalten habe. Es bestünden zudem erhebliche Zweifel daran, dass von einem Leistungsvorsprung des Beigeladenen allein schon deshalb ausgegangen werden könne, weil seine Anlassbeurteilungen Einschränkungen hinsichtlich der Führungsqualitäten nicht enthalten. Zum einen fehlten im Besetzungsvorschlag Ausführungen dazu, ob Führungsqualitäten nach ihrem Gewicht und ihrer Relevanz für die konkret ausgeschriebene Stelle überhaupt geeignet sein könnten, einen Leistungsvorsprung zu begründen. Zum anderen gehe der Antragsgegner offenbar stillschweigend davon aus, dass der Beigeladene als Parlaments- und Kabinettsreferent im gleichen Maße mit Führungsaufgaben betraut gewesen sei wie die Antragstellerin als stellvertretende Leiterin der Abteilung einer Staatsanwaltschaft. Referenten seien mit Führungsaufgaben aber regelmäßig nicht betraut.

Hiergegen wendet der Antragsgegner in der Beschwerdebegründung ein, die vom Verwaltungsgericht vorgenommene Trennung zwischen der Leistungsfähigkeit der Antragstellerin als stellvertretende Abteilungsleiterin auf der einen und ihren

Führungsqualitäten, speziell ihrem Führungspotenzial, auf der anderen Seite, überzeuge nicht. Ihre besondere Funktion als stellvertretende Abteilungsleiterin komme nur dann zum Tragen, wenn sie im Falle der Verhinderung des Abteilungsleiters dessen Vertretung tatsächlich wahrnehme und in dieser Zeit Führungs- und Anleitungsaufgaben erfülle. Mit der ständigen Wahrnehmung von Führungsfunktionen sei sie hingegen nicht betraut. Hierzu verweist er auf eine Stellungnahme des für die Antragstellerin zuständigen Leitenden Oberstaatsanwalts, der darauf hinweist, dass sich die Aussage zu den Führungsqualitäten der Antragstellerin in der Beurteilung auf das „Führungspotenzial in Vertretung des Abteilungsleiters“ beziehe. Damit werde aber der Antragstellerin eine bereits im Vertretungsfall zutage tretende Einschränkung in ihrem Leistungsbild attestiert, welche sich in den Beurteilungen des Beigeladenen nicht wiederfinde. Die angegriffene Entscheidung gehe auch zu Unrecht davon aus, im Rahmen des vorzunehmenden Leistungsvergleichs seien die letzten Regelbeurteilungen der Bewerber nicht ausreichend berücksichtigt worden. Aus seiner Sicht könne es im Rahmen der Auswahlentscheidung nicht primär darum gehen, die in den letzten Regelbeurteilungen enthaltenen Leistungsmerkmale miteinander zu vergleichen, denn insoweit gäben die Anlassbeurteilungen den aktuelleren Leistungstand der Bewerber wieder. Die letzten Regelbeurteilungen erlangten ihre besondere Bedeutung allein durch die in ihnen enthaltenen Prädikate. Dementsprechend habe er im Auswahlvermerk die Feststellung getroffen, dass der Beigeladene in seiner letzten Regelbeurteilung im Verhältnis zur Antragstellerin zwar ein um eine Stufe niedrigeres Prädikat erzielt habe, dieser zunächst vorhandene Rückstand jedoch durch die aus seiner Anlassbeurteilung ersichtliche erhebliche Leistungssteigerung ausgeglichen werde. Damit habe er sich gewichtend mit den Regelbeurteilungen auseinandergesetzt. Das Verwaltungsgericht habe darüber hinaus Inhalt und Umfang der vom Beigeladenen ausgeübten Tätigkeit als Landtags- und Kabinettsreferent im Staatsministerium der Justiz und für Europa nicht richtig erfasst und insbesondere die mit diesem Amt verbundene Führungs- und Anleitungsfunktion nicht richtig gewürdigt. Er verweist hierzu auf eine Stellungnahme des Beigeladenen. Darin wird u. a. ausgeführt, der Landtagsreferent habe zwar kein originäres Weisungsrecht gegenüber den Abteilungsleitern des Staatsministeriums der Justiz oder gegenüber anderen Ressorts der Staatsregierung. Um so höher seien jedoch die Anforderungen an die Koordinierung von Entscheidungsprozessen und deren Vermittlung.

Die vom Antragsgegner dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen zu einer Änderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichts.

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO ergeht eine einstweilige Anordnung, wenn das Bestehen eines zu sichernden Anspruchs, des sogenannten Anordnungsanspruchs, und die Dringlichkeit einer vorläufigen Entscheidung, der sogenannte Anordnungsgrund, überwiegend wahrscheinlich sind.

Hier fehlt es der Antragstellerin an einem Anordnungsanspruch. Die Auswahlentscheidung des Antragsgegners zugunsten des Beigeladenen ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Vergabe eines richterlichen Beförderungsamtes steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die Auswahl zwischen mehreren Beförderungsbewerbern gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf nach den verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen hat.

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, welcher Beamte der bestgeeignete für ein Beförderungsamt ist, kann als Akt wertender Erkenntnis des für die Beurteilung zuständigen Organs gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden. Die Auswahl beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf, § 3 SächsRiG i. V. m. § 9 BeamStG/§ 12 Abs. 1 SächsBG a. F. vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens gesetzt werden. Welchen der zu den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen der Dienstherr das größere Gewicht beimisst, bleibt aber seiner Entscheidung überlassen. Das Gericht ist auf die Kontrolle des Verfahrens, der Einhaltung vom Dienstherrn erlassener Beurteilungsrichtlinien und darauf beschränkt, ob der Begriff der Eignung oder die gesetzlichen Grenzen der Beurteilungsermächtigung verkannt worden sind oder ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt, allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind (vgl. BVerwG, Urt. v. 10.2.2000 - 2 A 10.98 - juris).

Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie die dienstlichen Beurteilungen, auf die daher vorrangig zur Ermittlung des Leistungsstandards zurückzugreifen ist. Hierbei kommt neben den aktuellen Anlassbeurteilungen den aktuellsten Regelbeurteilungen eine besondere Bedeutung zu (vgl. BVerwG, Urt. v. 18.7.2001 - 2 C

41.00 - sowie Beschl. v. 20.1.2004 - 2 VR 3.03 -, juris; SächsOVG, Beschl. v. 16.12.2008 - 2 B 350/08 -; Beschl. v. 28.7.2005, SächsVBl. 2005, 295). Die Anlassbeurteilung enthält eine aktuelle Beurteilung der Befähigung, Leistung und Eignung, so dass durch eine vergleichende Wertung von Anlassbeurteilungen ein zeitnahe und an dem Prinzip der Bestenauslese orientierter Beurteilungsvergleich ermöglicht wird. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass gerade Anlassbeurteilungen voluntativ von anstehenden Personalmaßnahmen beeinflusst werden können und die Gefährdung der Objektivität einer solchen Beurteilung beträchtlich ist. Um die Gefährdung der Objektivität im Auswahlverfahren zumindest graduell zu verringern, ist deshalb neben der Anlassbeurteilung auch die letzte Regelbeurteilung zu berücksichtigen. Denn die Regelbeurteilung ist, gerade wenn sie als Stichtagsbeurteilung erfolgt, in besonderem Maße geeignet, eine Wettbewerbssituation zu klären, da eine gleichmäßige Anwendung des gewählten Beurteilungssystems erfolgt (SächsOVG, Beschl. v. 11.4.2001, SächsVBl. 2001, 196, 198 f. m. w. N.).

Inhaltlich müssen in dem Auswahlvermerk Leistung, Eignung und Befähigung auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen bewertet, das heißt nachvollziehbar begründet und gewichtet werden. Dies setzt voraus, dass die aktuellen Beurteilungen einer wertenden Betrachtung und Gewichtung unterzogen und die wesentlichen Erwägungen im Auswahlvermerk niedergelegt werden (SächsOVG, Beschl. v. 26.10.2009, SächsVBl. 2010, 43).

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe durfte der Antragsgegner hier bei dem zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen durchgeführten Leistungsvergleich rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangen, dass beide für das angestrebte Amt geeignet und befähigt sind, dem Beigeladenen jedoch im Hinblick auf sein Führungspotenzial ein Vorteil zukommt, der es rechtfertigt, ihm und nicht der Antragstellerin das Amt eines Oberstaatsanwalts bei der Generalstaatsanwaltschaft Dresden zu übertragen.

Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts ist der vorliegende, der Besetzungsentscheidung zugrunde liegende Auswahlvermerk vom 22.6.2009 nicht zu beanstanden. In dem Vermerk werden nach einer tabellarischen Übersicht über die Werdegänge der Bewerber unter Ziffer I zunächst wesentliche Inhalte der Anlass- und Regelbeurteilungen der Bewerber wiedergegeben. Unter Ziffer II auf Seiten 23 und 24 oben

wird die Auswahlentscheidung begründet. Da die Regelbeurteilungen der Antragstellerin und des Beigeladenen beide in einem nach R 1 besoldeten Amt (Richter am Sozialgericht/Staatsanwältin) erzielt worden sind, sind sie vergleichbar. Dies gilt auch für die Anlassbeurteilungen, die ebenfalls für ein vergleichbares Statusamt (A 15/R 1 + Z) erstellt wurden. Der Antragsgegner nimmt bei seinen Auswahlüberlegungen auch ausdrücklich in den Blick, dass der Beigeladene in seiner Regelbeurteilung ein um eine Stufe niedrigeres Prädikat als die Antragstellerin erzielt hatte. Seine Einschätzung, dass angesichts der Bewertungen in den Anlassbeurteilungen der Beigeladene seit seiner letzten Regelbeurteilung ein weit über das genannte Prädikat hinausgehendes Leistungsbild unter Beweis gestellt hat, ist vertretbar und wird auch durch den Inhalt der Beurteilungen gestützt. Danach verfügen die Bewerber beide über exzellente Rechtskenntnisse und ausgezeichnete Organisationsfähigkeiten. Soweit der Beigeladene in der Anlassbeurteilung zu den Spitzenkräften der sächsischen Justiz gezählt wird, deutet dies - bei alleiniger Betrachtung der Anlassbeurteilungen - sogar auf einen Qualifikationsvorsprung des Beigeladenen hin. Jedenfalls konnte der Antragsgegner bei Einbeziehung auch der vorausgegangenen Regelbeurteilungen trotz der unterschiedlichen Prädikate rechtsfehlerfrei zur Einschätzung einer aktuell im Wesentlichen gleichen Beurteilungslage kommen.

Dabei durfte er sich auch maßgeblich auf die Anlassbeurteilungen stützen. Für eine konkrete Verwendungsentscheidung ist auf den aktuellen Stand der Beurteilung abzustellen, weshalb der letzten dienstlichen Beurteilung gewöhnlich ausschlaggebende Bedeutung zukommt (BVerwG, Urt. v. 18.7.2001 - 2 C 41.00 -, juris Rn. 18). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die vorangegangene Beurteilung länger zurückliegt und keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die jüngere Beurteilung den Leistungsstand des Bewerbs nicht realistisch wiedergibt. Hier waren zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung die Regelbeurteilungen bereits drei Jahre alt. Der Zeitraum, auf den sich diese Beurteilungen beziehen, lag noch länger zurück. Je älter die Regelbeurteilung ist, desto größer ist die Möglichkeit, dass das in der Regelbeurteilung geschilderte Leistungsniveau nicht mehr den aktuellen Stand abbildet. Zum einen können sich die Leistungen des Richters oder Staatsanwaltes ändern; er kann einen „Leistungssprung“ machen oder auch in seinen Leistungen nachlassen. Da eine dienstliche Beurteilung ihre wesentliche Aussagekraft erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen erhält (BVerwG, Urt. v. 18.7.2001 - 2 C 41.00 -, juris Rn. 14), können zum anderen aber auch Veränderungen der Vergleichsgruppe zu einer geänderten Bewertung führen. So können leistungsstarke Bewerber hinzukommen oder aber

die Vergleichsgruppe verlassen. Darüber hinaus können sich auch die Bewertungsmaßstäbe oder die Bewertungspraxis ändern, z. B. infolge einer Änderung von Verwaltungsvorschriften oder der Verwaltungspraxis. Je länger deshalb die Regelbeurteilung zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung zurückliegt, desto mehr ist der Dienstherr berechtigt und gehalten zu prüfen, ob das in der Regelbeurteilung vergebene Prädikat noch den aktuellen Leistungsstand des Bewerbers im Vergleich zu vergleichbaren Bewerbern wiedergibt.

Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts hat der Antragsteller auch nicht nur die Anlassbeurteilungen, sondern auch die vorangegangenen Regelbeurteilungen gewichtend in seine Entscheidung einbezogen. Dabei hat er von den Regelbeurteilungen auch nicht nur das Prädikat in den Blick genommen, wie es die Beschwerdebegründung vermuten lassen könnte („Die letzten Regelbeurteilungen erhalten ihre besondere Bedeutung allein durch die in ihnen enthaltenen Prädikate“) - was fehlerhaft wäre. Vielmehr hat er nach dem maßgeblichen Auswahlvermerk unter Ziffer I sowohl die Anlass- als auch die Regelbeurteilungen der Antragstellerin und des Beigeladenen in wesentlichen Passagen zum Teil wörtlich wiedergegeben. Dabei wird beim Beigeladenen auch die Regelbeurteilung im Lichte der Anlassbeurteilung gewürdigt. Es wird festgestellt, dass er gelernt habe, gelassener auf Geschehensabläufe, die ihm nicht behagen, zu reagieren. Die fehlende Gelassenheit in derartigen Situationen war ihm in der Regelbeurteilung vorgehalten worden. Ebenso werden die Kernpunkte der Regelbeurteilung der Antragstellerin dargestellt. Dabei wird erwähnt, dass die Antragstellerin zu den Stützen der Staatsanwaltschaft gehört und über eine große menschliche und juristische Reife verfügt. Bei den unter Ziffer II dargestellten Auswählerwägungen müssen diese Inhalte nicht nochmals wiederholt werden. Vielmehr reicht es, wenn der Dienstherr die aus seiner Sicht für die Entscheidung wesentlichen Erwägungen benennt und auf ihrer Grundlage zu einer vertretbaren Entscheidung gelangt.

Eine im Wesentlichen ergebnisgleiche Beurteilungslage - wie sie hier gegeben ist - schließt es nicht aus, dass die Bewerber sich hinsichtlich einzelner - vom Dienstherrn für wesentlich erachteter - Beurteilungselemente unterscheiden. Ist das der Fall, so verfügt der Dienstherr aufgrund des ihm zustehenden weiten Auswahlmessens über mehrere Entscheidungsmöglichkeiten. Er kann entweder ein Beurteilungselement bei der Abwägung ausschlaggebend gewichten und denjenigen Bewerber auswählen, der dieses besser erfüllt. Alternativ kann er auch die von den Bewerbern in unterschiedlichem Maß verwirklichten Beurteilungsmerkmale kompensatorisch - mit dem Ergebnis annähernd gleicher Qualifikation

- werten und die Auswahl in der Folge auf Hilfskriterien stützen (SächsOVG, Beschl. v. 5.6.2009 - 2 B 282/09 -, juris; Beschl. v. 28.7.2005, SächsVBl. 2005, 295).

Dies bedeutet, dass hier der Antragsgegner den Beigeladenen der Antragstellerin aufgrund seiner höher eingeschätzten Führungskompetenz vorziehen konnte. Die in dem Auswahlvermerk niedergelegte Einschätzung, dass die Antragstellerin zunehmend Führungsqualitäten entwickelt, ihr die Wahrnehmung der Aufgaben einer stellvertretenden Abteilungsleiterin aber Kraftanstrengungen abverlangt, ist nicht willkürlich, sondern vom Inhalt der aktuellen Beurteilungen gedeckt. Dabei spielt es keine entscheidende Rolle, dass in der Beurteilung von „große Kraftanstrengungen“ (ebenso in Ziffer I des Auswahlvermerks) und bei der Begründung der Auswahlentscheidung (Ziffer II) von „größter Kraftanstrengung“ gesprochen wird. Wie aus dem Zusammenhang deutlich wird, wollte der Dienstherr hier zum Ausdruck bringen, dass er bei dem Führungspotenzial der Antragstellerin Einschränkungen sieht, während dies beim Beigeladenen nicht der Fall ist. Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts ist der Antragsgegner auch nicht dadurch von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen, dass er im Beurteilungsvermerk unter Ziffer II auf die Fähigkeiten der Antragstellerin als stellvertretende Abteilungsleiterin insgesamt abstellt. Aus dem vorangegangenen Halbsatz, wonach die Antragstellerin zunehmend Führungsqualitäten entwickle, ergibt sich eindeutig, dass der Antragsgegner hier nicht die Wahrnehmung der Aufgaben als stellvertretende Abteilungsleiterin insgesamt, sondern nur in Bezug auf die Führungsqualität in den Blick genommen hat.

Die Heranziehung des Kriteriums „Führungsqualität“ steht nicht in Widerspruch zur Verwaltungsvorschrift des Antragsgegners. Zwar ist dieses Kriterium in dem Anforderungsprofil für den Dezernenten bei der Generalstaatsanwaltschaft, wie es in Anlage 1 zu Ziffer VII Nr. 2 und Ziffer XIV Buchst. b der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz über die dienstliche Beurteilung der Richter und Staatsanwälte einschließlich der Anforderungsprofile für Eingangs- und Beförderungsämtler (VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte) vom 17.6.2008 (SächsJMBL. 2008, 52) niedergelegt ist, nicht erwähnt. Im Gegensatz dazu gehört die soziale und Führungskompetenz z. B. bei einem Leiter einer Abteilung bei der Staatsanwaltschaft ausdrücklich zum Anforderungsprofil. Diese Anforderungsprofile dienen nicht nur der systematisierten Vorauswahl der für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Bewerber, sondern auf der zweiten, an die Vorauswahl anschließenden Stufe auch als Auswahlkriterien (vgl. Nummer 1 Buchst. b

Doppelbuchst. aa und bb der Anlage 1 der VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte). Wie in der Verwaltungsvorschrift indes niedergelegt ist, sind die Leistungsmerkmale mit den Profilmerkmalen nicht abschließend beschrieben, sondern die ausdrücklich beschriebenen Profilmerkmale stehen neben allen anderen verfassungsrechtlich bestimmten Leistungsmerkmalen, deren Gewichtung im Ermessen des Dienstherrn liegt (vgl. Nummer 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb der Anlage 1 der VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte). Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden, der Dienstherr ist aufgrund seines weiten Auswahlermessens befugt, ein allgemeines Qualifikationsmerkmal stärker zu gewichten als die im konkreten Anforderungsprofil festgelegten Merkmale (SächsOVG, Beschl. v. 28.7.2005, SächsVBl. 2005, 295, 296).

Die Heranziehung des Kriteriums ist nicht willkürlich; das Leistungskriterium ist für die konkret ausgeschriebene Stelle von Bedeutung. Zwar ist ein Dezernent bei der Generalstaatsanwaltschaft mit Führungsaufgaben im engeren Sinne nicht betraut. Der Generalstaatsanwaltschaft als Behörde ist aber neben der Fertigung von Schriftsätzen in Revisionsverfahren und der Vertretung der Staatsanwaltschaft in Revisionsverfahren die Aufsicht über die Staatsanwaltschaften zugewiesen. In diesem Bereich obliegt es dem Oberstaatsanwalt auch, Entwürfe von Richtlinien und Empfehlungen zu erarbeiten, an der Anleitung der Staatsanwaltschaften sowie an Aufsichtsmaßnahmen mitzuwirken. Dabei können Führungseigenschaften, wie die Fähigkeit, andere zu motivieren und zu überzeugen, aber auch Entscheidungen durchzusetzen, hilfreich sein.

Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts ist die Entscheidung des Antragsgegners auch nicht deshalb fehlerhaft, weil dieser stillschweigend davon ausgeht, der Beigeladene sei als Parlaments- und Kabinettsreferent in gleichem Maße mit Führungsaufgaben betraut, wie die Antragstellerin als stellvertretende Leiterin der Abteilung einer Staatsanwaltschaft. Eine solche Aussage lässt sich dem Auswahlvermerk weder ausdrücklich noch sinngemäß entnehmen. Der Auswahlvermerk referiert lediglich, dass die Beurteilungen des Beigeladenen und eines weiteren Bewerbers die bei der Antragstellerin geschilderten Einschränkungen in der Bewertung der Führungsqualitäten nicht aufzeigen (S. 23 des Auswahlvermerks). In den dieser Feststellung zugrunde liegenden Anlassbeurteilungen wird eine Einschätzung des *Führungspotenzials* der Antragstellerin und des Beigeladenen vorgenommen, es werden nicht vorrangig *Führungsleistungen* oder *-erfahrungen* beschrieben und bewertet. Eine Bewertung von Führungsleistungen des Beigeladenen musste bereits deshalb unterbleiben, weil ihm

keine Führungsaufgaben im engeren Sinne übertragen worden waren. Auch die Antragstellerin hatte Führungsaufgaben im engeren Sinne nur vertretungsweise und damit ausnahmsweise wahrgenommen. Bei beiden Bewerbern waren die Beurteiler deshalb darauf verwiesen, das Führungspotenzial einzuschätzen. Dabei konnte bei der Antragstellerin auf die vertretungsweise wahrgenommenen Führungsaufgaben und ihre charakterliche Prägung abgestellt werden. Auch hinsichtlich des Beigeladenen konnte eine Einschätzung des Führungspotenzials erfolgen, da er aufgrund seiner Funktion in hohem Maße mit Anleitung- und Koordinierungsaufgaben betraut und ihm zuvor in der Personalabteilung die Führung von Personalgesprächen zur eigenständigen Erledigung übertragen worden war. Diese Tätigkeiten lassen eine Prognose des Führungspotenzials - bezogen auf Führungsaufgaben im engeren Sinne - ohne weiteres zu.

Der Umstand, dass der Dienstherr bei einer stärkeren Gewichtung anderer Leistungsaspekte die Auswahl möglicherweise auch zugunsten der Antragstellerin hätte treffen können, macht die Entscheidung nicht rechtsfehlerhaft. Die Antragstellerin hat keinen Anspruch auf eine Ausübung des Beurteilungsermessens in eine bestimmte Richtung.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht für erstattungsfähig zu erklären, weil dieser im Beschwerdeverfahren keinen Antrag gestellt und sich daher selbst keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung und -abänderung folgt aus § 63 Abs. 2 und 3, § 47 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Maßgeblich hierfür ist, dass das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes allein die Verhinderung der Besetzung des Dienstpostens mit dem Konkurrenten zum Ziel hat, um den Bewerbungsverfahrensanspruch zu sichern. Ein Obsiegen der Antragstellerin würde nicht notwendig bedeuten, dass sie mit ihrer Bewerbung zum Zuge kommt. Vielmehr erhielte sie lediglich eine neue Chance, in einem ordnungsgemäß durchzuführenden Bewerbungsverfahren ausgewählt zu werden, dessen Erfolgsaussichten offen sind. Da über das Bestehen oder Nichtbestehen des Bewerbungsverfahrensanspruchs im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes regelmäßig mit der Wirkung der Vorwegnahme der Hauptsache entschieden wird, ist eine Minderung des Wertes auf die Hälfte nicht angezeigt (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 5.6.2009 - 2 B 282/09 -, juris).

Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:  
Grünberg

Dehoust

Hahn