

Az.: 2 B 308/14
11 L 682/14

Ausfertigung



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

gegen

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

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

beigeladen:

wegen

Stellenbesetzung; Antrag nach § 123 VwGO
hier: Beschwerde

hat der 2. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Obergerverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Hahn und die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Dr. Henke

am 27. März 2015

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 20. November 2014 - 11 L 682/14 - wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

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

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde des Antragstellers ist nicht begründet.
- 2 1. Im August 2014 schrieb der Antragsgegner die Stelle der Direktorin/des Direktors beim Amtsgericht X. (Besoldungsgruppe R 2 + Z) aus. Neben dem geborenen Antragsteller, der seit dem 1. Januar 2009 Oberstaatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft Dresden (Besoldungsgruppe R 2) ist, bewarb sich u. a. der geborene Beigeladene, der am 1. Januar 2004 zum Richter am Oberlandesgericht (Besoldungsgruppe R 2) bei dem Oberlandesgericht Dresden ernannt wurde, auf die Stelle.
- 3 Der gegen die Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen gerichtete Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz blieb vor dem Verwaltungsgericht ohne Erfolg. Unter Zugrundelegung des anzuwendenden Maßstabs lasse die gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen keine Rechtsfehler erkennen. Ein solcher folge entgegen der Ansicht des Antragstellers nicht schon daraus, dass die Anlassbeurteilung für den Beigeladenen vom 18. Dezember 2013 nicht den Vorgaben von Ziffer VIII Nr. 2 der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz über die dienstliche Beurteilung der Richter und Staatsanwälte einschließlich der Anforderungsprofile für Eingangs- und Beförderungsämtler (VwV Beurteilung) vom 9. April 2013 entspreche, weil sie

entgegen der dortigen Bestimmung ein Gesamturteil und eine zusammenfassende Eignungsprognose enthalte. Die abschließenden Feststellungen in der Anlassbeurteilung des Beigeladenen beschränkten sich vielmehr darauf, anhand des Anforderungsprofils wiederholend die Eignung des Beigeladenen für die zu besetzende Stelle herauszustellen, ohne aber das Maß dieser Eignung anhand des Bewertungsmaßstabs der Ziffer VIII Nr. 3 der VwV Beurteilung zu bestimmen. Selbst wenn die Anlassbeurteilung des Beigeladenen gegen Ziffer VIII Nr. 2 der VwV Beurteilung verstoßen sollte, könne sich der Antragsteller hierauf nicht berufen, da auch seine eigene Anlassbeurteilung mit einer auf das Amt eines Gerichtsleiters bezogenen Prognose versehen sei; auf die neuere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Bezugspunkt der Auswahlentscheidung (BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris) komme es deshalb nicht an. Der Antragsgegner habe seine Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen - im Ergebnis rechtmäßig - jeweils selbständig tragend darauf gestützt, dass dieser dem Antragsteller aufgrund seines noch größeren Organisationsgeschicks, seiner noch deutlicher ausgeprägten Fähigkeit und Bereitschaft zur Repräsentation des Gerichts nach außen und wegen seines besseren Gesamtleistungsbildes vorgehe. Zwar könne in den Bereichen Organisationsgeschick und Repräsentationsvermögen ein Vorsprung des Beigeladenen nicht festgestellt werden; der Antragsgegner sei jedoch im Ergebnis zutreffend von einem besseren Gesamtleistungsbild des Beigeladenen ausgegangen. Anzuknüpfen sei zunächst an die zuletzt erteilten Regelbeurteilungen, bei denen der Antragsteller und der Beigeladene im Statusamt R 2 jeweils das Prädikat „übertrifft die Anforderungen erheblich“ erhalten hätten. Aus der Anlassbeurteilung des Beigeladenen folge sodann, dass dieser - anders als der Antragsteller - seine Leistungen im Beurteilungszeitraum noch gesteigert habe; dies ergebe sich im Einzelnen aus der Zusammenschau mit der Anlassbeurteilung vom 18. April 2011, dem Beurteilungsbeitrag vom 30. September 2011 sowie der Anlassbeurteilung vom 3. Januar 2012.

- 4 Hiergegen wendet der Antragsteller mit der Beschwerdebegründung ein, das Verwaltungsgericht habe übersehen, dass die Anlassbeurteilung des Beigeladenen nicht den Vorgaben von Ziffer VIII Nr. 2 VwV Beurteilung entspreche, da in sie wertende Aspekte eingeflossen seien, die außerhalb des Beurteilungszeitraums gelegen hätten. Zudem habe das Verwaltungsgericht außer Acht gelassen, dass der

Antragsgegner die Auswahlkriterien rechtswidrig verengt habe; seine langjährige intensive Personalführungserfahrung als kommissarischer Leiter des Amtsgerichts Y. und als Leiter der IT-Stelle der Generalstaatsanwaltschaft Dresden befähige ihn uneingeschränkt für die ausgeschriebene Stelle. Dies habe der Antragsgegner seiner Auswahlentscheidung nicht zugrunde gelegt und damit ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils, die Sozial- und Führungskompetenz, nicht hinreichend gewürdigt. Entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichts gehe er dem Beigeladenen bei den beiden Merkmalen „Organisationsgeschick“ und „Repräsentationsvermögen“ vor. Hinsichtlich beider Merkmale verfüge er in zeitlicher Hinsicht über eine deutlich umfangreichere und intensivere Erfahrung, die zudem aktueller sei als die des Beigeladenen. Schließlich sei das Verwaltungsgericht zu Unrecht davon ausgegangen, dass nur der Beigeladene seit der letzten Regelbeurteilung seine Leistungen gesteigert habe; dies treffe indessen auch auf ihn zu. Insofern sei zu berücksichtigen, dass ihm und dem Beigeladenen Leistungssteigerungen in gänzlich unterschiedlicher Art und Weise bescheinigt würden. Während diese in der Anlassbeurteilung des Beigeladenen vom OLG-Präsidenten eigens beschrieben würden, sei dies in seiner (aktuellen) Anlassbeurteilung durch den Generalstaatsanwalt zwar nicht der Fall; die Leistungssteigerungen ergäben sich jedoch aus einem Vergleich der letzten Regelbeurteilung mit den folgenden Anlassbeurteilungen.

- 5 2. Die im Beschwerdeverfahren dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen nicht zu einer Änderung des angegriffenen Beschlusses.
- 6 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 an einem Anordnungsanspruch; die angegriffene Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen ist rechtlich nicht zu beanstanden.
- 7 a) Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf gewährleisten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

Sie sind damit Ausdruck des unbeschränkt und vorbehaltlos geltenden Leistungsgrundsatzes. Die Vorschriften dienen zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Zum anderen tragen sie dem berechtigten Interesse der Beamten und Richter an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass sie ein grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründen (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; Senatsbeschl. v. 17. Januar 2012 - 2 B 275/11 -, juris Rn. 10; vgl. BVerwG, Urt. v. 25. November 2004, BVerwGE 122, 237, 239).

- 8 Die Ermittlung des gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (vgl. BVerfG, Beschl. d. 1. Kammer des 2. Senats v. 7. März 2013 - 2 BvR 2582/12 -, juris Rn. 16). Dabei kann der Dienstherr die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisieren (vgl. bereits BVerfG, Beschl. der 1. Kammer des 2. Senats vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 -, juris Rn. 11 m. w. N.). Das Auswahlverfahren läuft deshalb regelmäßig in zwei Stufen ab. Auf einer ersten Stufe wird anhand eines Anforderungsprofils eine Vorauswahl unter den Bewerbern vorgenommen, während auf der zweiten Stufe die eigentliche Auswahlentscheidung zwischen den verbliebenen Bewerbern erfolgt.
- 9 b) Der Antragsteller und der Beigeladene erfüllen auf der ersten Stufe die konstitutiven Merkmale des herangezogenen Anforderungsprofils.
- 10 Bei einer an Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf zu messenden Auswahlentscheidung kann der Dienstherr den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit einschränken. Hierzu zählt die Vorprägung der Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (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 eigentliche Auswahlentscheidung überhaupt einbezogen zu werden.

- 11 Mit dem in Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung niedergelegten Anforderungsprofil für das Amt des Leiters einer Staatsanwaltschaft oder eines Gerichts (Besoldungsgruppe R 2 bis R 8) hier: des Direktors eines Amtsgerichts, hat sich der Senat bereits befasst und dessen Sachgerechtigkeit vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben - jedenfalls für ein Amt der Besoldungsgruppe R 4 - bejaht (vgl. Senatsbeschl. v. 2. Mai 2012 - 2 B 148/12 -, juris Rn. 10, 11). An dieser Auffassung wird auch unter Berücksichtigung der aktuellen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Dienstpostenneubesetzung (Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris) festgehalten (vgl. hierzu Senatsbeschl. v. 27. März 2014 - 2 B 518/13 -, juris). Das Bundesverwaltungsgericht vertritt darin unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 7. März 2013 (2 BvR 2582/12 a. a. O.) die Ansicht, Bezugspunkt bei der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG - und damit auch bei der Festlegung des Anforderungsprofils - sei nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern des angestrebten Statusamtes. Diese Ansicht erscheint jedenfalls im Hinblick auf die zitierte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts als nicht zwingend, da letztere ausdrücklich das „konkret angestrebte Amt“ und dessen Aufgabenbereich als Bezugspunkt der Auswahlentscheidung benennt. Damit dürfte indessen kaum das Statusamt gemeint sein, das gerade nicht durch einen Aufgabenbereich gekennzeichnet ist, sondern die Rechtsstellung des Beamten beschreibt, die durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn, die besoldungsrechtliche Einstufung und die Amtsbezeichnung charakterisiert wird (vgl. Schnellenbach, Beamtenrecht, 6. Aufl., Rn. 48). Die Formulierung des „konkret angestrebten Amtes“ zielt vielmehr auf das Amt im funktionellen Sinne ab, das zum einen den abstrakten Aufgabenkreis meinen kann, welcher innerhalb einer Behördenorganisation der Rechtsstellung des Beamten entspricht (Amt im abstrakt-funktionellen Sinne), zum anderen den dem Beamten bei der Beschäftigungsbehörde laut Geschäftsverteilung übertragenen Dienstposten (Amt im konkret-funktionellen Sinne). Ausgehend von diesen Rechtsbegriffen knüpft das in Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung niedergelegte Anforderungsprofil für das

Amt des Leiters einer Staatsanwaltschaft oder eines Gerichts (Besoldungsgruppe R 2 bis R 8) ersichtlich an das Amt im abstrakt-funktionellen Sinne an, indem es den Aufgabenbereich eines Leiters der dort näher beschriebenen Behörden und Gerichte zugrunde legt. Damit entspricht es zum einen dem vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen rechtlichen Bezugspunkt des „konkret angestrebten Amtes“. Zum anderen stellt das Anforderungsprofil nicht auf einen konkreten Dienstposten ab, so dass es bereits aus diesem Grund nicht an der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Dienstpostenneubesetzung zu messen ist. Schließlich spricht für dieses Ergebnis auch, dass es nach Art. 33 Abs. 2 GG nicht nur auf Leistung, sondern auch auf Befähigung und Eignung des Beamten/Richters ankommt.

- 12 Auch die Einschätzung des Antragsgegners, sämtliche Bewerber hätten sich in verschiedenen Sachgebieten bewährt, soziale Kompetenz sowie Fach- und Führungskompetenz bewiesen und erfüllten insofern das Anforderungsprofil, begegnet keinen Bedenken.
- 13 Soweit das vom Antragsgegner in Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung für das Amt eines Leiters einer Staatsanwaltschaft oder eines Gerichts erstellte Anforderungsprofil „eine erfolgreiche Verwaltungstätigkeit, in der Regel bei einer obersten Landes- oder Bundesbehörde und ab R 3 in herausgehobener Führungsposition“ voraussetzt, kommt diesem Merkmal nicht in seiner Gesamtheit konstitutiver Charakter zu (vgl. Senatsbeschl. v. 7. Februar 2013 - 2 B 391/12 -, juris Rn. 9 ff. und vom 27. März 2014 - 2 B 518/13 - a. a. O.). Zu unterscheiden sind Anforderungsprofile, die Mindestanforderungen festschreiben und deshalb „konstitutiv“ für die Einbeziehung in den Leistungsvergleich sind, und solche, die Anforderungen lediglich „deskriptiv“ oder „deklaratorisch“ beschreiben und für die Einbeziehung in den Leistungsvergleich nicht von Bedeutung sind. Konstitutiv sind nur solche Kriterien, die objektiv überprüfbar sind, insbesondere ohne die ansonsten gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn eindeutig und unschwer festzustellen sind. Demgegenüber kennzeichnet ein nicht konstitutives Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen, weil sie beispielsweise nur „erwünscht“ sind oder die ihrer Art nach nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Faktoren - bejahend oder verneinend - festgestellt werden können. Letztere Merkmale erschließen sich erst auf

der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils. Derartige Merkmale, die einen Wertungsspielraum eröffnen und über die der Dienstherr - in der Regel in einer dienstlichen Beurteilung oder vergleichbaren Stellungnahme - zunächst eine nähere Einschätzung treffen muss, können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst dann Bedeutung haben, wenn der Bewerber das (zulässigerweise aufgestellte) konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb zur näheren Überprüfung und vergleichenden Gewichtung seiner im Übrigen vorliegenden Eignung in das weitere, eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen ist (vgl. Senatsbeschl. v. 16. September 2011 - 2 B 147/11 -, juris Rn. 16).

- 14 Gemessen daran stellt lediglich das Kriterium der erfolgreichen Verwaltungstätigkeit - das der Antragsteller unstreitig erfüllt - ein konstitutives Merkmal dar. Soweit darüber hinaus gefordert wird, dass die erfolgreiche Verwaltungstätigkeit „in der Regel bei einer obersten Landes- oder Bundesbehörde und ab R 3 in herausgehobener Führungsposition“ erbracht worden sein muss, handelt es sich dagegen nicht um ein konstitutives Merkmal. Dafür spricht, dass diese Voraussetzung nach Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung ausdrücklich nur „in der Regel“ vorliegen muss. Es handelt sich mithin um ein Regelkriterium, von dessen Einhaltung der Antragsgegner unter Beachtung von Sinn und Zweck des Kriteriums in eng begrenzten Fällen ausnahmsweise absehen kann. Dies hat der Antragsgegner vorliegend im Falle des Antragstellers wie auch des Beigeladenen im Hinblick auf deren Tätigkeit als stellvertretender Gerichtsvorstand bzw. als Präsidialrichter getan.
- 15 c) Damit war eine Auswahlentscheidung zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen notwendig.
- 16 aa) Die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der Geeignetste für das konkret zu besetzende Amt ist, unterliegt als Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung (vgl. BVerwG, Urt. v. 19. März 1998, BVerwGE 106, 263, 266 ff.; Urt. v. 16. August 2001, BVerwGE 115, 58, 60 m. w. N.). 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 vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle

gesetzt werden. Welchen der zu den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen der Dienstherr das größere Gewicht beimisst, bleibt dabei seiner Entscheidung überlassen. Aus der Befugnis des Dienstherrn, die Funktion eines Dienstpostens nach Art und Umfang sowie nach den an dessen Inhaber zu stellenden Anforderungen festzulegen, folgt auch das Recht, bestimmte Befähigungen oder Merkmale der Bewerber im Rahmen der Auswahl in den Vordergrund zu rücken, soweit diese für den Dienstposten Bedeutung besitzen und außerdem objektivierbar und nachvollziehbar sind (vgl. BayVGh, Beschl. v. 19. Januar 2000, DVBl. 2000, 1140, 1142; Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 und v. 7. Februar 2013 - 2 B 391/12 -, beide juris).

- 17 Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, auf die daher vorrangig zur Ermittlung des Leistungsstandards zurückzugreifen ist. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (vgl. zuletzt BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 - a. a. O. Rn. 21 m. w. N.).
- 18 Neben den aktuellen Anlassbeurteilungen kommt den aktuellsten Regelbeurteilungen eine besondere Bedeutung zu (vgl. BVerwG, Urt. v. 18. Juli 2001 - 2 C 41.00 - sowie Beschl. v. 20. Januar 2004 - 2 VR 3.03 -, beide juris; Senatsbeschl. v. 16. Dezember 2008 - 2 B 350/08 - und v. 5. März 2010 - 2 B 2/10 -, juris). 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. Daneben besitzen die letzten Regelbeurteilungen besondere Aussagekraft, da sie als Stichtagsbeurteilungen unter gleichmäßiger Anwendung des gewählten Beurteilungssystems erstellt werden und damit in besonderem Maße geeignet sind, eine Wettbewerbssituation zu klären (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 11. April 2001, SächsVBl. 2001, 196, 198 f.).

- 19 Anlass- und Regelbeurteilungen unterscheiden sich allerdings nicht nur in ihrem zeitlichen Bezugsrahmen (vgl. Senatsbeschl. v. 8. Juli 2013 - 2 B 343/13 -, juris Rn. 10). Während den Maßstab für die Regelbeurteilung die Anforderungen des innegehabten Statusamtes bilden, sind dies bei der Anlassbeurteilung die Anforderungen des angestrebten Beförderungsamtes. Das macht Ziffer VII Nr. 2 Satz 4, Ziffer IV Nr. 1a VwV Beurteilung deutlich, wonach bei einer Beurteilung aus Anlass einer Bewerbung um eine Beförderungsstelle den Maßstab für die Eignungs- und Befähigungsbeurteilung das Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle bilden soll (vgl. zu unterschiedlichen Maßstäben von Regel- und Anlassbeurteilungen: BVerwG, Beschl. v. 10. Mai 2006, NVwZ-RR 2007, 790; Beschl. v. 6. Juni 2006 - 2 B 5.06 -, juris). Das bedeutet allerdings nicht, die Leistungen des Bewerbers an der Gruppe derjenigen Richter und Beamten zu messen, die bereits ein dem Beförderungsamte entsprechendes Statusamt innehaben. Es geht vielmehr darum, anhand der im Statusamt gezeigten Leistungen prognostisch zu beurteilen, ob der Bewerber auch den Anforderungen des angestrebten Beförderungsamtes entsprechen wird. Die Funktion der Anlassbeurteilung hat im Übrigen durch die Schaffung der VwV Beurteilung keine Änderungen erfahren. Schon in der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz zur Beurteilung von Richtern und Staatsanwälten vom 7. November 2001 war vorgesehen, dass die Anlassbeurteilung mit einer vorausschauenden Bewertung der Eignung in Bezug auf das angestrebte Amt (Eignungsprognose) zu verbinden ist (Ziffer VI Nr. 3d).
- 20 Hat der Dienstherr - wie im vorliegenden Fall mit der VwV Beurteilung - Verwaltungsvorschriften für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen geschaffen, sind die Beurteiler aufgrund des Gleichheitssatzes hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens und der anzulegenden Maßstäbe an diese gebunden. Das Gericht muss dann kontrollieren, ob die Verwaltungsvorschriften eingehalten sind, sie sich im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung halten und auch sonst mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 24. November 2005, Buchholz 232.1 § 41a BLV Nr. 1 m. w. N.; Beschl. v. 22. November 2011, NVwZ-RR 2013, 267).

- 21 Schließlich sind die Erwägungen des Dienstherrn, welche seine Entscheidung für einen bestimmten Bewerber leiten, in einem Auswahlvermerk zu dokumentieren. Dieser muss eine Bewertung der Leistung, Eignung und Befähigung der Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen enthalten, d. h. die Auswahlkriterien nachvollziehbar begründen und gewichten (vgl. Senatsbeschl. v. 26. Oktober 2009, SächsVBl. 2010, 43; st. Rspr.).
- 22 bb) Diesen Anforderungen ist der Antragsgegner bei der Auswahl des Beigeladenen im Ergebnis gerecht geworden. Das Verwaltungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Auswahlentscheidung rechtlich nicht zu beanstanden ist.
- 23 (1) Die vom Antragsgegner neben der letzten Regelbeurteilungen herangezogene Anlassbeurteilung des Beigeladenen steht entgegen dem Beschwerdevorbringen im Einklang mit Ziffer IV Nr. 1a, Ziffer VII Nr. 2 Satz 4 und 6 und VIII Nr. 2 VwV Beurteilung. Hiernach ist einer Beurteilung aus Anlass einer Bewerbung das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle als Maßstab für die Eignungs- und Befähigungsbeurteilung zu Grunde zu legen, wobei ein Gesamturteil oder eine zusammenfassende Eignungsprognose nicht vorgesehen ist. Diesen Anforderungen entspricht die Anlassbeurteilung des Beigeladenen. Insbesondere steht Ziffer VIII Nr. 2 der nach Ziffer VII Nr. 2 Satz 4 und 6 VwV Beurteilung vorgeschriebenen Eignungs- und Befähigungsprognose nicht entgegen. Der dort geregelte Verzicht auf ein Gesamturteil und eine zusammenfassende Eignungsprognose bei Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträgen drückt lediglich aus, dass ein Gesamturteil nach Ziffer VIII Nr. 1 a bis g ebenso wie eine zusammenfassende Bewertung nach Ziffer VIII Nr. 3 bei Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträgen entfällt. Eine inhaltliche Einschränkung der in Ziffer VII Nr. 2 VwV Beurteilung geregelten Anforderungen an die Anlassbeurteilung, insbesondere an den Beurteilungsmaßstab, folgt hieraus nicht (vgl. auch Senatsbeschl. v. 27. März 2014 - 2 B 518/13 - a. a. O.). Dies ergibt sich schon aus einer systematischen Auslegung der Ziffer VIII Nr. 2 VwV Beurteilung. Denn die Regelung über die Unzulässigkeit eines Gesamturteils in Anlassbeurteilungen und Beurteilungsbeiträgen findet sich in direktem Zusammenhang mit den Regelungen über die Regelbeurteilung (Ziffer VIII Nr. 1 VwV Beurteilung) mit den einzelnen Gesamturteilen und der

Probezeitbeurteilung (Ziffer VIII Nr. 3 VwV Beurteilung) mit ihren Bewertungen. Eine Relativierung der Ziffer VII Nr. 2 Satz 4 VwV Beurteilung, die sich auf das Eingehen auf Einzelmerkmale bezieht, ist damit nicht verbunden. Eine weitergehende Bemerkung, inwieweit die vorliegenden Anlassbeurteilungen der VwV Beurteilung entsprechen, ist nicht veranlasst, weil der Antragsteller insoweit nicht vorgetragen hat, § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO.

- 24 (2) Die vom Verwaltungsgericht gebilligte Auswahlentscheidung aufgrund der vom Antragsgegner herangezogenen Kriterien des Gesamtleistungsbildes, des Organisationsgeschicks sowie des Repräsentationsvermögens begegnet entgegen dem Beschwerdevorbringen ebenfalls keinen rechtlichen Bedenken. Wie oben (unter 2 c aa) dargelegt, hat der Dienstherr das Recht, bestimmte Befähigungen oder Merkmale der Bewerber im Rahmen der Auswahl in den Vordergrund zu rücken, soweit sie für den Dienstposten von Bedeutung, objektivierbar und nachvollziehbar sind. Von dieser Befugnis hat der Antragsgegner in nicht zu beanstandender Weise Gebrauch gemacht, indem er seine Auswahlentscheidung an den genannten Kriterien ausgerichtet hat. Das Gesamtleistungsbild eines Bewerbers dürfte ohne Ansehung der ausgeschriebenen Stelle stets ein geeignetes Auswahlkriterium sein; dies wird auch vom Antragsteller nicht in Frage gestellt. Geeignet sind vorliegend aber auch die weiteren herangezogenen Merkmale des Organisationsgeschicks und des Repräsentationsvermögens (im Anforderungsprofil als Unterpunkte Nr. 6 und 8 des Merkmals Soziale und Führungskompetenz genannt), da beide Eigenschaften bei der Ausübung der Funktion eines Gerichtsleiters benötigt werden: Die Leitung eines Amtsgerichts erfordert sowohl organisatorische Fähigkeiten, um einen effizienten, möglichst reibungslosen Geschäftsgang zu gewährleisten, wie auch Repräsentationsvermögen, um das Gericht nach außen, insbesondere auch gegenüber nicht der Justiz angehörigen kommunalen, staatlichen und nichtstaatlichen Stellen und Personen angemessen zu vertreten. Dies wird auch vom Antragsteller nicht substantiiert bestritten. Soweit der Antragsteller die Ansicht vertritt, der Antragsgegner (und ihm folgend das Verwaltungsgericht) habe zu Unrecht das Merkmal der Erfahrung in der Personalführung bei der Auswahlentscheidung außer Acht gelassen, dringt er hiermit nicht durch: Zwar ist dem Antragsteller darin zuzustimmen, dass das von ihm für wesentlich erachtete Merkmal der Führungserfahrung für den Dienstposten eines Gerichtsleiters zweifellos in der Sache

geeignet, objektivierbar und nachvollziehbar ist. Dies kommt bereits darin zum Ausdruck, dass es im Anforderungsprofil des Gerichts- und Behördenleiters als Unterpunkt Nr. 2 des Merkmals Soziale und Führungskompetenz aufgeführt ist. Gleichwohl ist der Dienstherr nicht verpflichtet, gerade diesem Kriterium im Rahmen der zweiten Stufe seiner Auswahl ausschlaggebende Bedeutung zuzumessen. Auch der Antragsteller nennt keinen Grund, weshalb gerade dem Merkmal Führungserfahrung der Vorzug vor anderen möglichen Entscheidungskriterien zu geben sein sollte; er setzt vielmehr lediglich seine eigene Auffassung an die Stelle der vom Antragsgegner herangezogenen Kriterien. Vorliegend hat sich der Antragsgegner für die genannten drei Kriterien entschieden und damit weitere mögliche Kriterien (vgl. hierzu die unter Ziffer IV des Anforderungsprofils für Gerichts- und Behördenleiter im Einzelnen benannten Merkmale Nr. 1 bis 5 und Nr. 7) unberücksichtigt gelassen. Dies stellt entgegen der Ansicht des Antragstellers keine rechtswidrige Verengung des Auswahlmaßstabs dar, sondern ist Folge der dem Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung eingeräumten Befugnis zur Prioritätensetzung innerhalb des rechtlich vorgegebenen Rahmens.

- 25 (3) Auch die erfolgte Auswahl des Beigeladenen anhand der vom Antragsgegner herangezogenen Kriterien hält einer rechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand. Hinsichtlich der Kriterien des Organisationsgeschicks sowie des Repräsentationsvermögens schließt sich der Senat zunächst zur Vermeidung von Wiederholungen den zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts an, wonach ein Vorsprung des Beigeladenen nach den heranzuziehenden Beurteilungen nicht festzustellen, sondern vielmehr von einem Gleichstand mit dem Antragsteller auszugehen sei. Soweit der Antragsteller in der Beschwerdebegründung rügt, es ergebe sich für ihn darüber hinausgehend aus den Beurteilungen ein Vorsprung bei beiden Merkmalen, da er über eine zeitlich intensivere und aktuellere Erfahrung verfüge, ist dem nicht zu folgen. Die vom Antragsgegner zugrunde gelegten Kriterien Organisationsgeschick und Repräsentationsfähigkeit bzw. -bereitschaft stellen, wie schon der Wortlaut erkennen lässt, nicht auf tatsächliche Umstände (wie etwa eine erfolgreiche Tätigkeit in dem genannten Bereich), sondern auf eine Einschätzung der vorhandenen Fähigkeit des Bewerbers ab. Es kommt damit nicht entscheidend darauf an, wann und wie lange ein Bewerber bereits entsprechende Aufgaben tatsächlich ausgeführt hat, wenngleich eine erfolgreiche Tätigkeit entsprechende Rückschlüsse

auf die vorhandene Fähigkeit zulässt. Ausgehend von diesem Maßstab gebührt dem Antragsteller nicht bereits deshalb der Vorzug, weil er über einen längeren Zeitraum oder zu einem aktuelleren Zeitpunkt eine Leitungsfunktion ausgeübt oder Repräsentationsaufgaben wahrgenommen hat als der Beigeladene. Ausschlaggebend ist vielmehr die Bewertung der jeweiligen Fähigkeit in den maßgeblichen Beurteilungen. Hierzu wird auf die ausführliche und zutreffende Würdigung durch das Verwaltungsgericht Bezug genommen.

- 26 Schließlich erweist sich - entgegen dem Beschwerdevorbringen - die Auswahlentscheidung im Ergebnis als zutreffend, weil der Antragsgegner - selbständig tragend - auf das bessere Gesamtleistungsbild des Beigeladenen abgestellt hat. Es wird auch hierzu zunächst auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts verwiesen, die die vom Antragsgegner angenommene Leistungssteigerung des Beigeladenen seit der letzten Regelbeurteilung aufgrund der seither erstellten Anlassbeurteilungen schlüssig nachvollziehen. Soweit der Antragsteller rügt, das Verwaltungsgericht habe übersehen, dass auch er seine Leistungen seit der letzten Regelbeurteilung gesteigert habe, verhilft dies der Beschwerde nicht zum Erfolg. Der Senat verkennt nicht, dass einer Vergleichbarkeit der von unterschiedlichen Beurteilern erstellten Anlassbeurteilungen (und Regelbeurteilungen) des Antragstellers und des Beigeladenen naturgemäß Grenzen gesetzt sind, worauf auch der Antragsteller hinweist. Gleichwohl erachtet der Senat die vorliegend herangezogenen Beurteilungen als tragfähige Grundlage für die vom Antragsgegner vorgenommene Bewertung. In der Anlassbeurteilung des Antragstellers durch den Generalstaatsanwalt vom 2. Januar 2014 lautet dessen zentrale Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung: „Seit dem 1. Januar 2009 ist Herr Z. als Oberstaatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft Dresden tätig. Der besonders guten Einschätzung seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, die sich aus der letzten Regelbeurteilung ergibt, kann ich mich in jeder Hinsicht nur anschließen.“ Diese wird durch die nachfolgenden Ausführungen im Hinblick auf die unterschiedlichen Leistungsmerkmale weiter konkretisiert; dort findet sich auch die vom Antragsteller zur Begründung einer Leistungssteigerung herangezogene Satz „Als ständiger Vertreter des Direktors des Amtsgerichts Y. hat er Zivilsachen, Wohnungseigentumssachen und Strafsachen bearbeitet. In all diesen Bereichen hat er weit überdurchschnittliche Rechtskenntnisse gezeigt, die er

zwischenzeitlich noch vertieft hat und stets in all seine Arbeitsbereiche einbringt.“ Demgegenüber wird dem Beigeladenen in seiner Anlassbeurteilung vom 18. April 2011, dem Beurteilungsbeitrag vom 30. September 2011 sowie den Anlassbeurteilungen vom 3. Januar 2012 und vom 18. Dezember 2013 jeweils ausdrücklich eine Steigerung seiner Leistungen bescheinigt (vgl. Beschlussabdruck S. 13 Mitte). Angesichts dieser aus den maßgeblichen Beurteilungen gewonnenen Einschätzungen der Leistung und Befähigung der Bewerber erweist sich die Auswahl des Beigeladenen aufgrund des besseren Gesamtleistungsbildes nicht als rechtsfehlerhaft.

- 27 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil dieser im Beschwerdeverfahren keinen Antrag gestellt und sich damit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).
- 28 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Da sich der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers betragsmäßig nicht beziffern lässt, geht der Senat in ständiger Rechtsprechung vom Auffangstreitwert aus (vgl. Beschl. v. 6. Oktober 2009 - 2 B 414/09 -, juris). Eine Halbierung des Wertes ist nicht angezeigt, da in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes bei Konkurrentenstreiten regelmäßig mit Wirkung einer Vorwegnahme der Hauptsache entschieden wird.
- 29 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

Henke

*Ausgefertigt:
Bautzen, den
Sächsisches Obergerverwaltungsgericht*

Gentsch

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle