

Az.: 2 B 285/16
11 L 363/16

beglaubigte
Abschrift



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

- Antragstellerin -
- Beschwerdeführerin -

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwalt

gegen

die Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch das Eisenbahn-Bundesamt
vertreten durch den Präsidenten
Heinemannstraße 6, 53175 Bonn

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdegegnerin -

beigeladen:
Herr

wegen

Auswahlentscheidung; 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 31. Januar 2017

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 28. Oktober 2016 - 11 L 363/16 - wird zurückgewiesen.

Die Antragstellerin 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 der Antragstellerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 28. Oktober 2016 - 11 L 363/16 - hat keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat ihren Antrag, den Dienstposten des Sachbereichsleiters.. bei der Außenstelle des Eisenbahnbundesamtes vorläufig nicht zu besetzen, zu Recht abgelehnt.

- 2 1. Die 19.. geborene Antragstellerin ist als Oberregierungsrätin (BesGr. A 14) bei dem Eisenbahnbundesamt - Außenstelle - im Sachbereich.. „P.....“ beschäftigt. Sie hat nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Diplomlehrerin Rechtswissenschaften studiert und 1998 das Zweite Juristische Staatsexamen abgelegt. Der 19... geborene Beigeladene ist als Bauoberrat (BesGr. A 14) ebenfalls im Sachbereich.. „P.....“ tätig; er hat 1985 das Studium der Verkehrselektrotechnik mit dem Diplom abgeschlossen. Im November 2014 veranlasste die Antragsgegnerin eine interne Ausschreibung für den Dienstposten der Leiterin/des Leiters des Sachbereichs ... Auf diesen bewarben sich insgesamt fünf Bewerber, darunter die Antragstellerin und der Beigeladene. Die Auswahlentscheidung fiel unter Zugrundelegung der jeweils letzten Regelbeurteilung auf den Beigeladenen. Hiergegen wandte sich die Antragstellerin im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes und hatte nach ihrem Unterliegen vor dem Verwaltungsgericht (Beschluss vom 6. Juli 2015 - 11 L 261/15 -) im

Beschwerdeverfahren Erfolg (Senatsbeschl. v. 20. Oktober 2015 - 2 B 249/15 -). Der Senat erachtete die Auswahlentscheidung als fehlerhaft, weil die zugrunde gelegte Regelbeurteilung der Antragstellerin vom 23. Juni 2014 für den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2013 wegen Voreingenommenheit des Erstbeurteilers verfahrensfehlerhaft zustande gekommen sei. Unter dem 10. November 2015 wurde für die Antragstellerin für den o. g. Beurteilungszeitraum eine neue Regelbeurteilung - ohne Mitwirkung des damaligen Erstbeurteilers - erstellt.

- 3 Im Besetzungsvorschlag des Eisenbahnbundesamtes vom 11. April 2016 wurde erneut der Beigeladene für die Besetzung des Dienstpostens vorgeschlagen. Nach Ausscheiden eines Bewerbers erfüllten die verbleibenden Bewerber sämtlich das Anforderungsprofil des ausgeschriebenen Dienstpostens. Von diesen verfügten lediglich die Antragstellerin und der Beigeladene über eine A 3 - Beurteilung. Nach „Ausschöpfung“ der einzelnen Leistungsmerkmale ergebe sich ein Vorteil für den Beigeladenen; dies gelte insbesondere für das Kriterium „Führungsverhalten“ und die Befähigung hierzu. Bei dem für einen Leitungsdienstposten ebenfalls relevanten Merkmal „Zeitmanagement, Arbeitsqualität und Belastbarkeit“ unterscheide sich die Beurteilung des Beigeladenen deutlich von derjenigen der Antragstellerin. In dem zur besseren Einschätzung zusätzlich durchgeführten Vorstellungsgespräch mit maßgeblichen Fragen zum Thema Führung seien die Leistungen des Beigeladenen deutlich besser als die der Antragstellerin gewesen. Der Beigeladene verfüge auch über deutlich mehr Führungserfahrung als die Antragstellerin. Nach Billigung durch den Gesamtpersonalrat wurde der Antragstellerin die Auswahlentscheidung unter dem 12. Mai 2016 mitgeteilt. Sie legte gegen diese Mitteilung und in der Folgezeit auch gegen ihre Regelbeurteilung 2015 Widerspruch ein.

- 4 Der gegen die Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen gerichtete Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz blieb vor dem Verwaltungsgericht ohne Erfolg. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts sei kein Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht worden. Die Antragsgegnerin habe ihrer Auswahl ein zulässiges Anforderungsprofil zugrunde gelegt und sei zutreffend davon ausgegangen, dass beide Bewerber dieses erfüllen. Die nachfolgend getroffene Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen sei rechtlich nicht zu beanstanden. Die der Entscheidung zugrunde gelegte neue Regelbeurteilung der Antragstellerin vom 10. November 2015 begegne

keinen rechtlichen Bedenken. Etwaige Mängel der aufgehobenen Regelbeurteilung vom 23. Juni 2014 hätten sich in der neuen Beurteilung nicht fortgesetzt; dies lasse sich insbesondere nicht daraus ableiten, dass die neue Beurteilung sowohl in der Einzel- als auch in der Gesamtbewertung im Wesentlichen nicht von der aufgehobenen Beurteilung abweiche. Auf die persönliche Kenntnis der Leistung und Befähigung des Beamten durch den (Erst-)Beurteiler komme es nicht an. Für eine Voreingenommenheit des neuen Erstbeurteilers lägen keine Anhaltspunkte vor; ein Fortwirken einer etwaigen Voreingenommenheit des früheren Erstbeurteilers in der neuen Beurteilung sei ausgeschlossen. Auch die weiteren Einwände der Antragstellerin gegen ihre Bewertung in der neuen Beurteilung seien nicht stichhaltig. Die Antragsgegnerin habe - ausgehend von der gleichlautenden Gesamtnote „A 3“ der Antragstellerin und des Beigeladenen - auf einzelne Gesichtspunkte abstellen dürfen und - jedenfalls hinsichtlich der Merkmale „Führungsverhalten“ und „Befähigungseinschätzung zur Führung von Mitarbeitern“ - zutreffend einen Vorsprung des Beigeladenen erkannt. Damit liege - mangels gleicher Eignung, Befähigung und Leistung - auch kein Verstoß gegen den Gleichstellungsplan des Eisenbahn-Bundesamtes vor. Eine fehlende öffentliche Ausschreibung könne die Antragstellerin nicht rügen, weil sie selbst am Auswahlverfahren beteiligt worden sei. Der Dienstherr sei auch nicht verpflichtet gewesen, nach dem Senatsbeschluss vom 20. Oktober 2015 die Stelle neu auszuschreiben; er könne ebenso gut den festgestellten Fehler beheben und das Auswahlverfahren fortsetzen. Es bestünden auch keine Bedenken gegen das zusätzlich zu den dienstlichen Beurteilungen herangezogene Vorstellungsgespräch. Durchgreifende rechtliche Mängel seien weder erkennbar noch vorgetragen. Das Gespräch sei nach im Vorhinein festgelegten, einheitlichen Kriterien und Maßstäben bewertet und die Ergebnisse seien noch hinreichend dokumentiert worden. Auch die Einwände der Antragstellerin zeigten keine Mängel der Durchführung oder Bewertung des Auswahlgesprächs auf.

- 5 Hiergegen wendet die Antragstellerin mit der Beschwerdebegründung ein, das Verwaltungsgericht habe fehlerhaft die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes versagt. Ihre neu erstellte Regelbeurteilung vom 10. November 2015 sei fehlerhaft. Für deren Erstellung hätten nur wenige Tage zur Verfügung gestanden; sie könne daher nicht auf einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage beruhen. Sie sei in unzulässiger Weise nicht am Statusamt, sondern am innegehabten Dienstposten

ausgerichtet. Sie sei nicht hinreichend begründet; neben den Einzelbewertungen im Ankreuzverfahren hätte das Gesamturteil eine gesonderte Begründung erfordert. Sie sei auch nicht plausibel, weil der neue Erstbeurteiler sämtliche Einzelbewertungen des vorherigen - voreingenommenen - Erstbeurteilers übernommen habe. Es werde bezweifelt, dass die zum Stichtag 31. Dezember 2013 erstellte Beurteilung im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung noch hinreichend aktuell gewesen sei. In einer neuen Beurteilung würde sie möglicherweise besser beurteilt. Die im Jahr 2016 getroffene Auswahlentscheidung verstoße gegen den Gleichstellungsplan "2016 bis 2019". Sie hätte hiernach als Frau vorrangig berücksichtigt werden müssen, weil von einem deutlichen Unterschied zu Gunsten des Beigeladenen nicht ausgegangen werden könne. Bei im Wesentlichen gleichen Beurteilungen hätte zusätzlich auf ihre Regelbeurteilung aus dem Jahr 2011 mit dem Gesamturteil X abgestellt werden müssen. Im Auswahlvermerk sei bei den Leistungsmerkmalen fehlerhaft „Qualität“ und „Quantität“ verwechselt worden; das Verwaltungsgericht habe dies unzutreffend als Schreibversehen bewertet und sich damit an die Stelle der Auswahlkommission gesetzt.

- 6 Die Antragsgegnerin verteidigt die angefochtene Entscheidung. Sie trägt ergänzend vor, es habe zur Erstellung der neuen Regelbeurteilung genügend Zeit zur Verfügung gestanden, zumal hiermit nicht erst nach der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts vom 20. Oktober 2015 begonnen worden sei. Die Beurteilung richte sich an den Anforderungen des innegehabten Statusamtes aus; bei der Beurteilung der statusamtsgemäßen Leistung sei notwendig die dienstliche Tätigkeit der Antragstellerin heranzuziehen. Grundlage sei vorliegend die Bildung einer Vergleichsgruppe aus allen dem Statusamt A 14 angehörigen Beamten gewesen; der Vergleichsmaßstab ergebe sich aus den Anforderungen, die allgemein an die zu beurteilenden Beschäftigten der Vergleichsgruppe zu stellen seien. Das Gesamturteil sei hinreichend nachvollziehbar dargelegt. Für die Beurteilung sei von einer Gültigkeit von drei Jahren auszugehen.
- 7 Der Beigeladene hat ebenfalls Stellung genommen.
- 8 2. Die zulässige Beschwerde ist nicht begründet.

- 9 Das Verwaltungsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu Recht abgelehnt. Die von der Antragstellerin mit der Beschwerde vorgetragenen Einwendungen, auf deren Prüfung der Senat nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen nicht zu einer Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.
- 10 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 Anspruch, 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 unterliegt keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken.
- 11 Das Verwaltungsgericht hat unter Rückgriff auf die bestehende Rechtsprechung zutreffend darauf abgestellt (BA S. 3), dass die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der Geeignetste für das konkret zu besetzende Amt ist, als Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegt (vgl. hierzu 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 hat auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf, § 9 BeamStG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle gesetzt werden, zu beruhen. 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. Senatsbeschl. v. 15. August 2011 - 2 B 93/11 - und v. 7. Februar 2013 - 2 B 391/12 -, beide juris; BayVGh, Beschl. v. 19. Januar 2000, DVBl. 2000, 1140, 1142). 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.

- 12 Es bestehen zunächst keine Zweifel daran, dass sowohl die Antragstellerin als auch der Beigeladene das maßgebliche Anforderungsprofil erfüllen (vgl. hierzu Senatsbeschl. v. 20. Oktober 2015 - 2 B 249/15 -, Rn. 7). Ebenso wenig bestehen Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beurteilungen, welche der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt wurden. Hinsichtlich der Beurteilung des Beigeladenen sind rechtliche Mängel weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der für die Antragstellerin neu erstellten Regelbeurteilung vom 10. November 2015 verweist der Senat zunächst auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 5 bis 8) und macht sie sich zu eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO). Die Beurteilung bietet auch im Hinblick auf die von der Antragstellerin im Beschwerdeverfahren geltend gemachten Mängel keinen Anlass zu rechtlichen Bedenken.
- 13 Mängel in einer dienstlichen Beurteilung, die einer Auswahlentscheidung zugrunde gelegt worden ist, können bewirken, dass auch die Auswahlentscheidung rechtswidrig ist. Vor dem Hintergrund, dass in Stellenbesetzungsverfahren effektiver Rechtsschutz letztlich nur im Wege vorläufigen Rechtsschutzes erlangt werden kann, teilt der Senat die Auffassung, dass es für den Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Sicherung des Anspruchs auf ermessensfehlerfreie Auswahl schon ausreicht, dass ein gegen die dienstliche Beurteilung gerichteter Rechtsbehelf aussichtsreich ist und die Auswahl des betreffenden Bewerbers nach rechtsfehlerfreier Beurteilung möglich erscheint (Senatsbeschl. v. 19. Februar 2010 - 2 B 576/09 -, juris und SächsOVG, Beschl. v. 11. September 2006 - 3 BS 4/06 -; VGH BW, Beschl. v. 12. April 2005 - 4 S 439/05 -, juris; vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 24. September 2002, DVBl. 2002, 1633).
- 14 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Urt. v. 24. November 1994 - 2 C 21.93 -; Urt. v. 24. November 2005 - 2 C 34.04 -; Urt. v. 13. Mai 1965 - II C 146.62 -, sämtlich zitiert nach juris) und des Senats (vgl. Beschl. v. 11. November 2010 - 2 B 126/10 - juris m. w. N.) sind dienstliche Beurteilungen nur eingeschränkt überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle hat sich gegenüber der Beurteilungsermächtigung des Dienstherrn darauf zu beschränken, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde

Erwägungen angestellt oder gegen Verwaltungsvorschriften (Richtlinien), die sie den Beurteilungen zugrunde legt, verstoßen hat.

- 15 Gemessen hieran erscheint dem Senat ein gegen die Beurteilung eingelegter Rechtsbehelf vorliegend nicht als aussichtsreich. Soweit die Antragstellerin rügt, für die Erstellung ihrer neuen Regelbeurteilung hätten nur wenige Tage zur Verfügung gestanden, kann dahinstehen, ob dies zutrifft, wie Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der Beurteilung nicht ersichtlich sind. Die Qualität einer Beurteilung hängt regelmäßig nicht davon ab, welche Zeitspanne der Beurteiler für ihre Erstellung aufwendet. Es ist weder vorgetragen noch sonst für den Senat ersichtlich, weshalb eine Beurteilung - auch unter Einholung etwaiger Zuarbeiten oder Beurteilungsbeiträge - nicht innerhalb weniger Tage fertiggestellt werden könnte. Vorliegend kommt hinzu, dass der Erstbeurteiler bereits zu einem früheren Zeitpunkt im Rahmen der später aufgehobenen Beurteilung mit dem Vorgang befasst war.
- 16 Die Beurteilung ist entgegen dem Beschwerdevorbringen auch zutreffend am Statusamt der Antragstellerin ausgerichtet worden. In der Beurteilung werden eingangs Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppe genannt. Nach einer kurzen Aufgabenbeschreibung folgt der angewandte Bewertungsmaßstab, der fünf Bewertungsstufen (Y, X, A, B und C) umfasst, von denen die Stufe A zusätzlich in die Differenzierungsstufen A 3 bis A 1 aufgegliedert ist. Die nachfolgend vergebenen Noten bei den Einzelmerkmalen stehen im Einklang mit diesem Bewertungsschema und enthalten keine Unstimmigkeiten. Die am Ende vergebene Gesamtnote (A 3), die sich an den vergebenen Einzelnoten orientiert, wird in einer kurzen schriftlichen Gesamtbewertung begründet. Soweit hierin auf den Arbeitsplatz der Antragstellerin i. S. des konkreten Dienstpostens Bezug genommen wird, ist dies unschädlich und spiegelt lediglich wider, dass die Gesamtbewertung - wie die Einzelbewertungen - denknotwendig an die Leistungen anknüpft, die der Beurteilte auf seinem konkreten Dienstposten zeigt, und diese anhand eines standardisierten Maßstabs in Bezug auf das Statusamt bewertet. Die Gesamtbewertung enthält eine kurze, aber schlüssige Zusammenfassung und stimmt mit der vergebenen Gesamtnote überein. Der Senat hat zu dieser Verfahrensweise in seinem Beschluss vom 3. November 2014 - 2 A 114/13 -, juris ausgeführt:

"Es stellt des Weiteren keinen Begründungsmangel dar, dass die vergebenen Einzelnoten vorliegend jeweils durch eine Punktzahl und die Gesamtnote allein durch ein verbalisiertes Gesamturteil und eine Punktzahl ausgedrückt wird. Der Dienstherr darf Noten, auch die Gesamtnote, allein durch eine Zahl ausdrücken. Maßgebend ist, dass sich aus dem Beurteilungssystem ergibt, wo der beurteilte Beamte innerhalb seiner Vergleichsgruppe steht (vgl. BVerwG, Beschl. v. 31. Januar 1994 - 2 B 5.94 -, juris Rn. 4; BVerwG, Urt. v. 11. Februar 1999 - 2 C 28.98 -, juris Rn. 27). Einer weitergehenden verbalen Begründung bedarf es nicht (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 29. Juli 2013 - 6 B 509/13 -, juris Rn. 9 f.; OVG LSA, Beschl. v. 26. September 2013 - 1 M 89/13 -, juris Rn. 27; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 7. Februar 2014 - OVG 7 S 4.14 -, juris Rn. 6). Die entgegenstehende, vom Kläger herangezogene Rechtsprechung des VGH Baden-Württemberg (vgl. etwa Beschl. v. 29. November 2010 - 4 S 2416/10 -, juris) teilt der Senat nicht."

- 17 Hieran wird - auch unter Berücksichtigung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2015 - 2 C 27.14 -, juris -, aus dem sich nichts Abweichendes ergibt, festgehalten. Hieran gemessen genügt die Begründung des Gesamturteils den an sie zu stellenden Anforderungen und lässt hinreichend deutlich erkennen, weshalb der Beurteiler bei der Antragstellerin ausgehend von den vergebenen Einzelbewertungen im Rahmen von X bis A 1 zur Festsetzung der Gesamtnote A 3 gelangt ist.
- 18 Die Beurteilung begegnet auch nicht deshalb Plausibilitätszweifeln, weil sie in Einzelmerkmalen und Gesamtbewertung im Wesentlichen mit der aufgehobenen Beurteilung vom 23. Juni 2014 übereinstimmt. Hieraus kann insbesondere nicht der Schluss gezogen werden, der Erstbeurteiler der Beurteilung vom 10. November 2015 hätte die Bewertung des vormaligen Erstbeurteilers „übernommen“. Der Senat verweist hierzu auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 5/6) und macht sie sich zu eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO).
- 19 Die Regelbeurteilung vom 10. November 2015, die den Beurteilungszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2013 umfasst, war im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung auch hinreichend aktuell (vgl. zur hinreichenden Aktualität z.B. BVerwG, Beschl. v. 22. September 2005 - 1 WB 4.05 - m. w. N.; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 11. Juni 2014 - 2 B 10430/14.OVG -; OVG Saarland, Beschluss v. 26. Oktober 2012 - 1 B 219/12 -; VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 16. Juni 2003 - 4 S 905/03 -; alle Beschlüsse juris; vgl. ferner § 22 Abs. 1 Satz 2 Bundesbeamtengesetz, wonach das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum

Zeitpunkt der Auswahlentscheidung, die auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen erfolgt, höchstens drei Jahre zurückliegen darf). Aus dem Hinweis der Beschwerde auf die Entscheidung des OVG Koblenz vom 2. Juli 2014 - 10 B 10320/14 -, juris folgt nichts anderes, wie diese zu einer vom Grundsatz der dreijährigen Gültigkeit abweichenden Regelung in einer Verwaltungsvorschrift erging.

- 20 Nachdem die Beschwerde keine durchgreifenden Mängel der Beurteilung aufzeigt, ist nicht davon auszugehen, dass die Antragstellerin bei Erstellung einer neuen Beurteilung besser beurteilt werden könnte.
- 21 Ausgehend von den Regelbeurteilungen ist die Antragsgegnerin zu Recht davon ausgegangen, dass die Antragstellerin und der Beigeladene jeweils mit der Gesamtnote „A 3“ und damit im Wesentlichen gleichwertig beurteilt wurden. Unter Anwendung der eingangs dargelegten Maßstäbe war die Antragsgegnerin damit befugt, 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. Vorliegend hat die Antragsgegnerin in rechtlich zulässiger Weise jeweils selbständig tragend auf das Leistungsmerkmal „Führungsverhalten“ und die Befähigungseinschätzung zur Mitarbeiterführung abgestellt und beanstandungsfrei einen Vorsprung des Beigeladenen gegenüber der Antragstellerin festgestellt. Aus diesem Grund kann dahinstehen, ob sich aus dem Abstellen auf das weitere Leistungsmerkmal „Zeitmanagement, Arbeitsqualität und Belastbarkeit“ ebenfalls ein Vorsprung des Beigeladenen ergibt. Der Senat neigt dazu, insoweit wie das Verwaltungsgericht ein Schreibversehen zu vermuten und davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin tatsächlich das Leistungsmerkmal „Zeitmanagement, Arbeitsquantität und Belastbarkeit“ in den Blick genommen hat, bei dem der Beigeladene einen Leistungsvorsprung aufweist, und nicht das Leistungsmerkmal „Qualität und Verwertbarkeit der erzielten Arbeitsergebnisse“, bei dem die Antragstellerin einen Leistungsvorsprung aufweist. Hierfür spricht neben dem Umstand, dass die Antragsgegnerin bei dem von ihr herangezogenen Leistungsmerkmal ersichtlich von einem Vorsprung des Beigeladenen ausgegangen ist, auch die Formulierung „bei einem weiteren Beurteilungsmerkmal, das für einen Leistungsdienstposten ebenfalls relevant ist“, die stärker auf Eigenschaften wie Zeitmanagement, Arbeitsquantität und

Belastbarkeit hindeutet. Letztlich kann dies jedoch offenbleiben, weil sich bereits aus den zutreffend herangezogenen Merkmalen Führungsverhalten und Befähigung zur Mitarbeiterführung der Vorsprung des Beigeladenen ergibt.

- 22 Hieraus folgt, dass entgegen dem Beschwerdevorbringen nicht von einem Gleichstand der Antragstellerin und des Beigeladenen auszugehen ist. Es kommt damit weder auf die Bestimmungen des Gleichstellungsplans der Antragsgegnerin an, die gerade einen im Wesentlichen gleichen Leistungsstand voraussetzen und deshalb nicht zur Anwendung kommen, noch war ein Heranziehen der Regelbeurteilung der Antragstellerin aus dem Jahr 2011 geboten. Hieran ändert nichts, dass die Antragsgegnerin ergänzend auf das Ergebnis der von ihr durchgeführten Vorstellungsgespräche abgestellt hat.
- 23 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2, § 162 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, da er keinen Antrag gestellt und sich damit nicht dem Kostenrisiko des § 154 Abs. 3 VwGO ausgesetzt hat.
- 24 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Da sich der Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin 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.
- 25 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

*Die Übereinstimmung der Abschrift
mit der Urschrift wird beglaubigt.*

Bautzen, den 06.02.2017

Sächsisches Obergerverwaltungsgericht

Gürtler

Justizbeschäftigte