

Az.: 2 B 259/19
11 L 354/19



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

- Antragstellerin -
- Beschwerdeführerin -

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch den Präsident des Sächsischen Landtages
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1, 01067 Dresden

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

beigeladen:
Herr

wegen

Konkurrentenstreit; Antrag nach § 123 VwGO
hier: Beschwerde

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

am 14. Februar 2020

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 5. September 2019 - 11 L 354/19 - 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 hat keinen Erfolg.

I.

- 2 Der Antragsgegner schrieb am 29. Januar 2019 die Besetzung der Stelle der Leiterin/des Leiters der Abteilung Parlamentsdienste zum 1. August 2019 aus. Der Dienstposten war nach Besoldungsgruppe B 6 SächsBesG bewertet. Die Stellenausschreibung richtete sich ausschließlich an Bewerberinnen/Bewerber, die mindestens nach der Besoldungsgruppe B 2 SächsBesG besoldet werden oder an vergleichbar vergütete Beschäftigte, für die die Übertragung der Aufgaben eine Beförderung beziehungsweise Höhergruppierung bedeuten würde. Als Voraussetzungen für diese Stelle wurde benannt: Die Befähigung zum Richteramt mit jeweils mindestens mit „befriedigend“ abgeschlossenen Staatsexamina; eine mehrjährige Leitungserfahrung mindestens in der Funktion einer Referatsleiterin/eines Referatsleiters einer obersten Landes- beziehungsweise Bundesbehörde oder in einer vergleichbar verantwortungsvollen Position; Erfahrungen in der spezifischen Arbeit eines Parlaments oder vergleichbare Erfahrungen in den Stabsfunktionen Kabinetts-, Landtags- und/oder Bundesratsangelegenheiten eines Ministeriums; umfangreiche,

durch eine mehrjährige berufliche Tätigkeit erworbene Kenntnisse auf dem Gebiet des Verfassungs- und Verwaltungsrechts; die Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten, nachgewiesen durch eine Promotion, Veröffentlichungen oder Gutachten; die ausgeprägte Fähigkeit, komplexe, rechtlich schwierige Sachverhalte einer Lösung zuzuführen und diese präzise und verständlich darzustellen; die ausgeprägte Fähigkeit zu konzeptionellem Denken und Handeln sowie zur Erfassung, Analyse und Bewertung politischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge; ein hohes Maß an sozialer Kompetenz sowie Führungskompetenz, einschließlich einer ausgeprägten Fähigkeit zur Mitarbeitermotivation; ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein; eine ausgeprägte Belastbarkeit sowie ein überdurchschnittliches Verhandlungsgeschick.

- 3 Neben der Antragstellerin und dem Beigeladenen bewarben sich zwei weitere Bewerber auf die Stelle. Die Antragstellerin war vom 1. April 1995 bis 31. Mai 2000 Referentin und zuletzt stellvertretende Referatsleiterin im Referat .. der Verwaltung des S. Sie leitete seit Januar 2012 in der L beim S D das Referat.. „...“, war zum 30. April 2013 zur Ministerialrätin (Besoldungsgruppe A 16) ernannt worden und leitete seit der Verselbstständigung des S D und einer Neustrukturierung der Behörde seit Oktober 2018 das Referat., „...“. Der Beigeladene war zum 1. Oktober 2014 zum Ministerialrat (Besoldungsgruppe B 3) ernannt worden und leitete in der L in der Abteilung .., Zentrale Dienste, das Referat ..., „...“. Der Antragstellerin wurde mit Schreiben des Antragsgegners vom 17. April 2019 mitgeteilt, dass ihre Bewerbung nicht habe berücksichtigt werden können, weil sie sich als Beamtin nicht, wie zwingend gefordert, in einem Statusamt der Besoldungsgruppe B 2 befinde; selbst bei einer Einbeziehung in den Leistungsvergleich sei dem Beigeladenen der Vorzug zu geben. Die Auswahlentscheidung unter den insgesamt drei verbliebenen Bewerbern sei auf das im Vergleich noch bessere Gesamtleistungsbild des ausgewählten Bewerbers gestützt worden.
- 4 Die Antragstellerin legte gegen die Entscheidung Widerspruch ein, über den noch nicht entschieden wurde. Sie beantragte am 6. Mai 2019 bei dem Verwaltungsgericht Dresden, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 VwGO zu untersagen, eine/n anderen Mitbewerber/in zum/zur Leiter/in der Abteilung P - Besoldungsgruppe B 6 SächsBesG - in der Verwaltung des S zu ernennen, solange nicht über die Bewerbung der Antragstellerin auf diese Stelle

bestandskräftig entschieden sei. Das Verwaltungsgericht Dresden lehnte mit Beschluss vom 5. September 2019 - 11 L 354/19 - den Antrag ab. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts habe sie nicht glaubhaft gemacht, dass die Auswahlentscheidung des Antragsgegners zugunsten des Beigeladenen fehlerhaft und sie dadurch in ihren Rechten aus Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf i. V. m. § 9 BeamtStG verletzt sei. Der Antragsgegner habe für das Auswahlverfahren rechtlich beanstandungsfrei ein Anforderungsprofil erstellt und sei auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens zutreffend davon ausgegangen, dass die Antragstellerin, anders als der Beigeladene, das Anforderungsprofil nicht im vollen Umfang erfülle. Das Anforderungsprofil beziehungsweise der Text der Stellenausschreibung sei formal rechtmäßig erstellt worden. Die Art und Weise Beteiligung der Frauenbeauftragten lasse insoweit keinen entscheidungserheblichen Verfahrensfehler erkennen. Die Frauenbeauftragte sei gemäß § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 SächsFFG zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichtet worden. Ihr sei der Entwurf eines Anforderungsprofils für die Stellenausschreibung am 24. Januar 2019, drei Arbeitstage vor Bekanntgabe der Stellenausschreibung, mitgeteilt worden und sie sei mit Schreiben vom 17. April 2019 über die geplante Stellenbesetzung mit dem Beigeladenen unterrichtet worden. Sie habe die Verfahrensweise offenbar weder gerügt, noch in der Sache Einwände erhoben, noch von ihrem Beanstandungsrecht nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG Gebrauch gemacht. Ein Verstoß gegen § 21 Abs. 1 SächsFFG führe nicht zur Rechtswidrigkeit des Anforderungsprofils und der Auswahlentscheidung, weil eine dem § 79 Abs. 1 SächsPersVG entsprechende Norm im Sächsischen Frauenförderungsgesetz fehlen würde. Dem Gesetz lasse sich nicht entnehmen, dass unbeanstandete Verstöße gegen die Unterrichtungspflicht des Dienstherrn zur (formellen) Rechtswidrigkeit aller Maßnahmen der Dienststelle i. S. d. § 20 Abs. 1 Satz 2 Sächs FGG führen. Das Anforderungsprofil, welches das Bewerberfeld auf Bewerberinnen/Bewerber beschränke, die mindestens nach der Besoldungsgruppe B 2 SächsBesG besoldet werden (oder auf vergleichbar vergütete Beschäftigte), sei rechtlich nicht zu beanstanden. Für die Begrenzung des Bewerberfeldes durch diese konstitutive Voraussetzung gebe es zwar keine einfachgesetzliche Grundlage; sie lasse sich jedoch mit dem Verfassungsgut der Funktionsfähigkeit der Verwaltung sachlich rechtfertigen. Bewerbern, welche bereits mindestens ein Statusamt nach Besoldungsgruppe B 2 innehaben, werde in aller Regel bereits ein Amt mit größerer Leitungsverantwortung übertragen worden sein, für

welches sie regelmäßig unter Wahrung des Leistungsgrundsatzes ausgewählt worden seien. Damit würden die Bewerber bereits über eine entsprechende Leitungs- und Führungserfahrung in verantwortlicher Stellung verfügen, die der Antragsgegner für die Ausübung der ausgeschriebenen Stelle für notwendig haben halten dürfen. Ämter dieser Besoldungsordnung blieben regelmäßig den Beamten auf besonders herausgehobenen Dienstposten vorbehalten. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SächsBG sei zu entnehmen, dass in Staatsbehörden nicht allen Ämtern nach Besoldungsgruppe A 16 „automatisch“ auch ein Leitungsamt übertragen sei, so dass es sachlich begründet erscheine, nur solche Ministerialräte zu berücksichtigen, denen mit einem Amt der Besoldungsordnung B in aller Regel auch eine bedeutsame Leitungsfunktion übertragen worden sei. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die Einengung des Bewerberkreises auf sachwidrige Erwägungen zurückzuführen sei und dass das Anforderungsprofil gezielt und ausschließlich auf die Person des Beigeladenen zugeschnitten worden wäre. Damit erfülle die Antragstellerin das Anforderungsprofil hinsichtlich eines sachlich gerechtfertigten, konstitutiven Qualifikationsmerkmals nicht. Der Beschluss wurde dem Bevollmächtigten der Antragstellerin am 5. September 2019 zugestellt.

- 5 Die Antragstellerin hat am 5. September 2019 Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt. Sie trägt im Wesentlichen vor, dass der Antragsgegner der Frauenbeauftragten entgegen § 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SächsFFG nicht die Absicht der streitgegenständlichen Ausschreibung vorab zur Kenntnis gegeben habe. Er habe dieser entgegen § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 SächsFFG nicht rechtzeitig und nicht frühzeitig den Entwurf des Ausschreibungstextes zusammen mit den im Vermerk vom 8. Januar 2019 niedergelegten Hintergrunderwägungen unter Einräumung einer zeitlich hinreichenden Gelegenheit zur Stellungnahme vorgelegt. Diese habe daher in der "allerersten Phase des beabsichtigten Ausschreibungsverfahrens" und vor Herausgabe der Ausschreibung keine Möglichkeit gehabt, ihre Rechte aus § 21 Abs. 1 Satz 2 und aus § 21 Abs. 2 SächsFFG wahrzunehmen. Der Antragsgegner habe der Frauenbeauftragten nach Ablauf der Bewerbungsfrist weder den weiteren Fortgang des Verfahrens mitgeteilt, noch sie über den Bewerberkreis informiert. Die Rechte und Befugnisse der Frauenbeauftragten seien im weiteren Gang des Auswahlverfahrens dadurch verletzt worden, dass ihr keine Gelegenheit gegeben worden sei, in die Bewerbungsunterlagen und Personalakten der Bewerber/innen Einblick zu nehmen.

Ihr seien nach § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 SächsFFG in jedem Verfahrensstadium die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen frühzeitig von Amts wegen vorzulegen gewesen. Die Mitteilung des Antragsgegners vom 17. April 2019 sei unzureichend gewesen, weil ihr gegenüber nur der Name des ausgewählten Beigeladenen benannt worden sei. Die Beteiligungsmängel seien auch nicht durch die im Laufe des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens eingeholte Stellungnahme der Frauenbeauftragten vom 27./28. Juni 2019 geheilt worden, weil die jeweils vorhergehenden Verfahrensschritte, die der ergangenen Auswahlentscheidung zugrunde liegen, bereits unabänderbar geworden seien. Die Frauenbeauftragte sei nicht befugt, durch Unterlassung einer Beanstandung und Billigung des Verfahrens den begangenen Verfahrensverstößen die rechtliche Relevanz zu nehmen. Würde man die Heilungswirkung eines solchen Verhaltens der Frauenbeauftragten akzeptieren, würde dies Art. 3 Abs. 3 GG, Art. 18 Abs. 1 i. V. m. Art. 8 SächsVerf, dem AGG und insbesondere dem "effet utile" des Art. 14 Abs. 1 Buchst. a RL 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 widersprechen. Es würde eine Diskriminierung von Frauen darstellen, wenn sie sich nicht auf die zu ihrem Schutz geschaffenen Vorschriften, wie hier §§ 20, 21 SächsFFG, berufen könnten. Die Auswahlentscheidung sei auch deshalb verfahrensfehlerhaft, weil zuvor nicht das nach Art. 47 Abs. 4 Satz 3 SächsVerf erforderliche Benehmen mit dem Präsidium des Sächsischen Landtags hergestellt worden sei. Das Verwaltungsgericht habe sich nicht damit auseinandergesetzt, ob dieser Mangel durch Nachholung der Beteiligung in der Sitzung des Präsidiums des sechsten Sächsischen Landtags am 26. Juni 2019 habe geheilt werden können.

- 6 Das Anforderungsprofil sei rechtswidrig, weil es Bewerber/innen der Besoldungsgruppe A 16 ausschließe. Soweit das Verwaltungsgericht diese Beschränkung wegen des Verfassungsguts der Funktionsfähigkeit der Verwaltung für rechtmäßig erachte, gehe dies fehl. Das Verfassungsgut würde überdehnt, wenn es als zur Rechtfertigung der Beschränkung des Bewerberkreises herangezogen werde. Das Erfahrungskriterium habe der Antragsgegner nicht durch den Ausschluss von Bewerbern der Besoldungsgruppe A 16 umgesetzt, sondern bereits durch die weiteren Voraussetzungen für die Stelle. Die Vergabe einer Funktion der Besoldungsgruppe B 2 oder höher im Verhältnis zu einer solchen der Besoldungsgruppe A 16 lasse nach den Gegebenheiten im Freistaat Sachsen keinen Schluss darauf zu, inwieweit die Dienstaufgaben des jeweiligen Stelleninhabers einen größeren oder bedeutenderen

Umfang als jene besitzen. In Sachsen würden Ministerialräte/innen alternativ in den Besoldungsgruppe A 16, B 2 oder B 3 eingestuft werden, ohne dass hierbei in der Besoldungsordnung irgendein Unterscheidungskriterium genannt werde. Auch gebe es innerhalb der Besoldungsordnung B keine regelmäßig zu durchlaufenden Ämter. Die Innehabung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 16 oder B 2 würde nichts darüber besagen, ob konkret eine „spezielle dienstpostenbezogene Berufserfahrung“ vorliege oder nur eine Berufserfahrung nach völlig anderen, mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle in keinerlei Zusammenhang stehenden Sachgebieten. Die Einschränkung des Anforderungsprofils unter Ausgrenzung von Bewerbern der Besoldungsgruppe A 16 sei eine zur Erreichung legitimer Ziele des Antragsgegners weder geeignete noch erforderliche, sondern unverhältnismäßige Beschränkung des verfassungsrechtlichen Anspruchs der Antragstellerin, nicht aus solchen Gründen aus dem Bewerberfeld fern gehalten zu werden, die vor dem Eignungs- und Leistungsgrundsatz keinen Bestand haben. Schließlich sei die hilfsweise Auswahlentscheidung rechtswidrig. Der Antragsgegner habe die Anforderungen: Erfahrungen in der spezifischen Arbeit des Parlaments; umfangreiche, durch mehrjährige berufliche Tätigkeit erworbene Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht; Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten zu Unrecht als konstitutive Kriterien bezeichnet. Tatsächlich würden diese Merkmale in besonderem Maße auf das Amt ihm konkret-funktionellen Sinn abstellen. Der Antragsgegner habe damit nicht das Maß der jeweiligen Erfüllung dieser drei Merkmale in die Gesamtabwägung eingestellt. Er habe damit den Prüfungsmaßstab zu Lasten der Antragstellerin verfehlt. Für die Antragstellerin sprechende Sachverhalte seien vernachlässigt worden. Unter anderem habe der Antragsgegner die unter dem Gesichtspunkt der Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten zu erörternden Vortätigkeiten der Beschwerdeführerin und des Beigeladenen nicht mit ihrem jeweils zutreffenden Gewicht in seine Entscheidungsfindung eingestellt. Der Antragsgegner habe unberücksichtigt gelassen, dass die Antragstellerin - im Gegensatz zum Beigeladenen - als stellvertretende Leiterin des Referats „... der Abteilung P Erfahrungen im Rahmen des Übergangs von der zweiten zur dritten Wahlperiode mit seinen spezifischen Fragen und Problemen im parlamentarischen Bereich erworben habe. Der Antragsgegner habe die der Antragstellerin unter dem 11. Februar 2019 vom S D erteilte Anlassbeurteilung zu Unrecht als unzulässig außer Acht gelassen. Angesichts der dargelegten Rechtsfehler der Auswahlentscheidung sei für das

vorliegende Verfahren davon auszugehen, dass eine Auswahl der Antragstellerin anstatt des Beigeladenen jedenfalls möglich gewesen wäre, so dass ihre Aussichten in der Hauptsache als offen einzuschätzen seien.

- 7 Der Antragsgegner verteidigt die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Dresden. Nach dem Wortlaut des Art. 47 Abs. 4 Satz 3 SächsVerf sei das Benehmen mit dem Präsidium nicht hinsichtlich der Auswahlentscheidung, sondern zur geplanten Ernennung herzustellen. Soweit die Antragstellerin die Auffassung vertrete, dass das Maß der Erfüllung der konstitutiven Merkmale zwingend in der Abwägungsentscheidung zu berücksichtigen sei, gebe es hierfür keine rechtliche Notwendigkeit und könne dies auch nicht auf einschlägige Rechtsprechung gestützt werden. Selbst wenn man die konstitutiven Merkmale in die Gesamtabwägung einstellen würde, käme man unverändert dazu, dass der Beigeladene wesentlich besser als die Antragstellerin geeignet sei. Hinsichtlich der Frage, ob die Anlassbeurteilung der Antragstellerin in den Leistungsvergleich mit einzubeziehen sei, verweist der Antragsgegner auf das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Mai 2019 - 2 C 1/18 -, welches seine Auffassung stütze. Der Beigeladene hat sich nicht geäußert.

II.

- 8 Die mit der Beschwerde vorgetragenen Einwendungen, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, rechtfertigen keine Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.
- 9 Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Der geltend gemachte Anspruch (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit der vorläufigen Regelung (Anordnungsgrund) sind glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO). Die Antragstellerin hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Die angegriffene Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen ist rechtlich nicht zu beanstanden.

- 10 1. Das Auswahlverfahren und die Auswahlentscheidung erfolgten formell ordnungsgemäß unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und des Präsidiums des Sächsischen Landtages.
- 11 a) Die Art und Weise der Beteiligung der Frauenbeauftragten ist rechtlich nicht zu beanstanden. Diese ist in einer den Vorschriften des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes genügenden Weise beteiligt worden. Es kann dahingestellt bleiben, ob sie entsprechend der Auffassung der Antragstellerin frühzeitig und umfassend über jeden einzelnen Verfahrensschritt hätte unterrichtet und daran beteiligt werden müssen. Sie war jedenfalls über die Stellenausschreibung und die Auswahlentscheidung in Kenntnis gesetzt worden und hat dies nicht zum Anlass genommen, von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch zu machen. Aus dieser Tatsache kann die Antragstellerin keine Rechte ableiten. Sie kann sich insoweit nicht auf etwaige Verfahrensmängel berufen.
- 12 Nach dem Wortlaut des § 22 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG "kann" die Frauenbeauftragte etwaige Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Diese Entscheidung obliegt ihrem pflichtgemäßen Ermessen. Gleiches gilt für die Wahrnehmung ihres Vortragsrechts aus § 21 Abs. 2 SächsFFG. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei (§ 19 Abs. 1 Satz 3 SächsFFG). Die Frauenbeauftragte hatte aufgrund der Übersendung der Stellenausschreibung am 24. Januar 2019, der Unterrichtung mit Schreiben vom 17. April 2019 und aus dem Gespräch vom 27. Juni 2019 Kenntnis von der Ausschreibung, vom laufenden Auswahlverfahren und von der Tatsache, dass eine Auswahlentscheidung getroffen worden war. Unabhängig von der Frage, ob sie in jedem Verfahrensschritt rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen gewesen wäre, hatte sie tatsächlich bis zur Ernennung (vgl. § 22 Abs. 2 Satz 2, 2. Alt. SächsFFG) die Möglichkeit, zur Sache vorzutragen und im Hinblick auf unzureichende Unterrichtungen ihr Beanstandungsrecht aus § 22 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG wahrzunehmen. Es oblag allein der Entscheidung der Frauenbeauftragten, die Einhaltung ihrer ordnungsgemäßen Beteiligung sowie Verstöße der Dienststelle gegen das Sächsische Frauenförderungsgesetz oder andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu prüfen und möglicherweise zu

beanstanden. Gleiches gilt für die Entscheidung, ob sie Einsicht in die Personalakten nimmt. Dementsprechend hat auch die Antragstellerin keinen Anspruch darauf, dass die Frauenbeauftragte in ihrem Sinne tätig wird, um die Rechtsfolgen des § 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 SächsFFG herbeizuführen. § 22 SächsFFG bestimmt abschließend, welche Rechtsfolgen etwaige Verfahrensmängel beziehungsweise eine fehlerhafte Beteiligung der Frauenbeauftragten haben können. Anders als beispielsweise in § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX oder § 78 Abs. 3 SächsPersVG hat der Gesetzgeber im Sächsischen Frauenförderungsgesetz für Entscheidungen in Personalangelegenheiten, die ohne oder unter unzureichender Beteiligung der Frauenbeauftragten getroffen worden sind, keine (unmittelbaren) materiell-rechtlichen Rechtsfolgen festgelegt. Das Sächsische Frauenförderungsgesetz enthält auch keine § 79 Abs. 1 SächsPersVG entsprechende Regelung. Selbst wenn die Unterrichtung und Beteiligung der Frauenbeauftragten verspätet und unzureichend gewesen sein sollte, kann sich die Antragstellerin schließlich hierauf nicht mit Erfolg berufen, weil die Frauenbeauftragte dies - trotz der Möglichkeit hierzu - nicht beanstandet hat. Hat diese keine Anlass dafür gesehen, von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch zu machen, so wird ein möglicher Verfahrensmangel auch im Verhältnis zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin unbeachtlich und führt nicht zur Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 3. November 2010 - 6 B 1249/10 -, juris Rn. 4 bis 7; vgl. BVerwG zu § 68 Abs. 2 BPersVG, welcher im Wortlaut § 21 Abs. 1 SächsFFG entspricht: BVerwG, Urt. v. 12. Oktober 1989 - 2 C 22/87 -, BVerwGE 82, 356-364, Rn. 24).

- 13 Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG. Eine möglicherweise verspätete oder unzureichende Information beziehungsweise Beteiligung der Frauenbeauftragten begründet, wie ausgeführt, ein Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten und stellt keinen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG dar. Die in diesem Zusammenhang von der Antragstellerin in Bezug genommene Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 fand ihre Umsetzung in §§ 7 ff. AGG (vgl. BeckOGK/Baumgärtner, Stand 1. Dezember 2019, AGG § 1 Rn. 30.4). Entgegen der Auffassung der Antragstellerin liegt in der Art und Weise der Beteiligung der Frauenbeauftragten im vorliegenden Fall erkennbar keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung der Antragstellerin im Sinne des § 3 Abs. 1 oder 3 AGG. Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Antragsgegner (gerade) im

Fall der Antragstellerin die Vorschriften des § 20 Abs. 1 Satz 3, § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 SächsFFG aus Gründen des § 1 AGG nicht umfassend oder unzureichend erfüllt haben könnte. Die Antragstellerin hat im Übrigen auch keinen etwaigen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 Abs. 1 AGG glaubhaft gemacht.

- 14 b) Die Tatsache, dass das Präsidium des Sächsischen Landtags erst am 26. Juni 2019, also nach der Auswahlentscheidung, beteiligt worden ist, führt nicht zur Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung. Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die Beteiligung des Präsidiums nach dem Sinn und Zweck des Art. 47 Abs. 4 Satz 3 SächsVerf unter Berücksichtigung des Wortlautes des § 9 BeamStG bereits spätestens im Rahmen der zu treffenden Auswahlentscheidung zu erfolgen hat. Denn eine etwaige Verletzung dieser Verfahrensvorschrift ist gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 VwVfG (i. V. m. § 1 SächsVwVfZG) unbeachtlich, weil die Mitwirkungshandlung in Form der Anhörung des Präsidiums vor Abschluss der letzten Tatsacheninstanz nachgeholt wurde. Nach Art. 47 Abs. 4 Satz 3 SächsVerf steht dem Präsidenten des Sächsischen Landtages die Einstellung und Entlassung der Angestellten und Arbeiter sowie im Benehmen mit dem Präsidium die Ernennung und Entlassung der Beamten des Landtages zu. „Benehmen“ bedeutet im rechtlichen Sinne weniger als „Einvernehmen“. Während beim Einvernehmen eine Zustimmung notwendig ist, verbleibt beim Benehmen die letzte Entscheidung beim Präsidenten. Erfolgt eine Handlung im Benehmen mit einem anderen Organ, so muss dieses zur beabsichtigten Entscheidung angehört und dessen Stellungnahme zur Kenntnis genommen und in Erwägung gezogen werden (SächsOVG, Beschluss vom 13. September 2011 - 2 B 41/11 -, juris Rn. 13). Art. 47 Abs. 4 Satz 3 SächsVerf stellt somit nach seinem Wortlaut keine materiell-rechtlich zwingend erforderliche Wirksamkeitsvoraussetzung dar. Die Beteiligung beziehungsweise Anhörung des Präsidiums wurde am 26. Juni 2019 ordnungsgemäß nachgeholt. Das Präsidium wurde über das Ergebnis des Auswahlverfahrens zur Neubesetzung der streitgegenständlichen Stelle mit dem Beigeladenen und über das anhängige Konkurrentenstreitverfahren informiert. Das Benehmen zur geplanten Ernennung des Beigeladenen wurde hergestellt. Der Beteiligte war zu diesem Zeitpunkt noch nicht ernannt. Einwände und Argumente gegen die Auswahlentscheidung wurden nach dem Auszug aus dem Beschlussprotokoll vom 26. Juni 2019 nicht erhoben.

- 15 2. Die Auswahlentscheidung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Der Antragsgegner hat zwar den Bewerberkreis rechtswidrig auf Bewerberinnen/Bewerber beschränkt, die mindestens nach der Besoldungsgruppe B 2 SächsBesG besoldet werden (dazu a und b). Allerdings erweist sich die somit notwendige und vom Antragsgegner hilfsweise unter Einbeziehung der Antragstellerin getroffene Auswahlentscheidung als rechtmäßig (dazu b und d).
- 16 a) Die Vergabe öffentlicher Ämter steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die Auswahl zwischen mehreren Bewerbern gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf nach den verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu treffen hat. Die Ermittlung des gemessen an diesen Kriterien 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). Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisiert werden (vgl. bereits BVerfG, Beschl. der 1. Kammer des 2. Senats vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 -, juris Rn. 11 m. w. N.; ebenso Senatsbeschl. v. 27. März 2014 - 2 B 519/13 - juris Rn. 15).
- 17 Dabei kann der Dienstherr den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit aufgrund sachlicher Erwägungen einschränken und damit die Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle vorprägen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. November 1999, ZBR 2000, 377; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2004, BVerwGE 122, 147; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010 - 2 B 53/10 -, juris). Mit dem Anforderungsprofil können Mindestanforderungen (konstitutive Merkmale) 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 einbezogen zu werden. Die Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt durch die Festlegung eines Anforderungsprofils

darf wegen der damit verbundenen teilweisen Vorwegnahme der Auswahlentscheidung nur aufgrund sachlicher, dem Grundsatz der Bestenauslese entsprechender Erwägungen erfolgen; die Einhaltung der der Organisationsgewalt des Dienstherrn gezogenen Schranken unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 26. November 2010, NVwZ 2011, 746, 747; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010 a. a. O.). Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswählerwägungen dann auch auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen. Im Übrigen unterliegt es nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen der Dienstherr im Rahmen seines Auswahlermessens das größere Gewicht beimisst (vgl. BVerfG, Beschl. v. 26. November 2010 - 2 BvR 2435/10 -, juris Rn. 13).

18 b) Gemessen daran erweist sich das der Ausschreibung der Stelle der Leiterin/des Leiters der Abteilung P zugrunde liegende Anforderungsprofil jedenfalls insoweit als rechtswidrig, als sich die Stellenausschreibung ausschließlich an Bewerberinnen/Bewerber, die mindestens nach der Besoldungsgruppe B 2 SächsBesG besoldet werden oder an vergleichbar vergütete Beschäftigte, richtet und Bewerberinnen/Bewerber der Besoldungsgruppe A 16 SächsBesG ausschließt. Das Anforderungsprofil verstößt insoweit gegen Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf.

19 Ein Grund für die Einschränkung der Bestenauslese und die Einengung des Bewerberkreises ist nicht ersichtlich. Zwar ist es grundsätzlich mit dem Leistungsgrundsatz aus Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar, wenn das Bewerberfeld durch das Anforderungsprofil auf Inhaber von Ämtern bestimmter Besoldungsgruppen beschränkt wird (vgl. BVerfG, Nichtannahmebeschl. v. 20. September 2007 - 2 BvR 1972/07 -, juris Rn. 17 und 18). Es liegen aber nach dem vorstehenden Maßstab in Bezug auf die konkret zu besetzende Stelle der Leiterin/des Leiters der Abteilung P keine hinreichenden, sachgerechten und dem Grundsatz der Bestenauslese entsprechenden Erwägungen dafür vor, auch Bewerberinnen/Bewerber auszuschließen, welche nach der Besoldungsgruppe A 16 besoldet werden.

20 Grundsätzlich sind alle Bewerber in eine Beförderungsauswahl einzubeziehen, welche

die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das Beförderungsamtsamt erfüllen (vgl. OVG Rh.-Pf., Beschl. v. 8. September 2000 - 2 B 11405/00 -, juris). Dies ist bei einem Amt der Besoldungsgruppe A 16 genau wie einem Amt der Besoldungsordnung B der Fall. Bei den Ämtern der Besoldungsgruppe A 16 handelt es sich um die Spitzenämter der Besoldungsordnung A (§ 21 Satz 1 SächsLVO). Diesen Ämtern sind regelmäßig solche Dienstposten zugeordnet, die mit bedeutenden Leitungsfunktionen verbunden sind. Die Beförderung eines Beamten, welcher ein Amt der Besoldungsordnung A 16 innehat, auf ein Statusamt der Besoldungsordnung B ist nach Ablauf der Mindestdienstzeit (§ 19 Abs. 4 SächsLVO) jedenfalls grundsätzlich möglich. Hiervon ausgehend ist es zwar sachlich gerechtfertigt, Bewerber der Besoldungsgruppe A 15 in der Stellenausschreibung für eine nach der Besoldungsgruppe B 6 bewertete Stelle auszuschließen (vgl. ThürOVG, Beschl. v. 30. Januar 2008 - 2 EO 236/07 -, juris Rn. 82 ff.). Das gilt aber nicht für Bewerber der Besoldungsgruppe A 16, weil diese - jedenfalls laufbahnrechtlich - in ein Amt der Besoldungsgruppe B befördert werden können.

- 21 Eine Grundlage für die Einschränkung der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf), welche in ihrem Gewicht diesem Verfassungsgut entspricht, ist nicht ersichtlich. Gerade ein Vergleich der Statusämter der Besoldungsgruppen A 16 und B 2 rechtfertigt im Hinblick auf die Aufgaben und die übrigen Voraussetzungen der ausgeschriebenen Stelle nicht die streitgegenständliche Beschränkung auf Bewerber der Besoldungsordnung B. Insbesondere ergibt sich aus den Vorschriften des Sächsischen Beamtengesetzes, der Sächsischen Laufbahnverordnung und des Sächsischen Besoldungsgesetzes keine Grundlage für eine solche Beschränkung.
- 22 Das Laufbahnrecht macht - wie ausgeführt - im Hinblick auf eine Beförderungsmöglichkeit gerade keinen Unterschied zwischen Bewerbern der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B. Auch § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SächsBG kann nicht zur Begründung herangezogen werden, um den Bewerberkreis pauschal auf Inhaber eines Amtes der Besoldungsordnung B zu beschränken; vielmehr sprechen auch diese Vorschriften gerade gegen eine pauschale Abgrenzung. In diesen Vorschriften wird geregelt, dass Ämter der Besoldungsordnung B (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SächsBG) und der Besoldungsgruppe A 16 (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SächsBG) zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen werden. Hier wird - letztlich wie im

Laufbahnrecht - eine Gleichstellung der Ämter hergestellt. Auch aus § 21 f., § 26 SächsBesG lassen sich keine sachlichen Gründe für einen Ausschluss von A 16-Bewerbern herleiten. Schließlich wird im Freistaat Sachsen bezeichnenderweise sowohl für die Besoldungsgruppe A 16 als auch für B 2 und B 3 die Amtsbezeichnung Ministerialrätin beziehungsweise Ministerialrat verliehen (vgl. Amtsbezeichnungen nach Anlagen 1 und 2 zu § 24 Abs. 1 SächsBesG).

23

Es liegen auch keine allgemeinen Gesichtspunkte für die vorgenommene Differenzierung zwischen Bewerbern der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsordnung B vor. Die Leitungs- und Funktionsfähigkeit der Verwaltung, namentlich der Abteilung P, wird nicht durch die Bewerbung einer Bewerberin/eines Bewerbers aus der Besoldungsgruppe A 16 als solches gefährdet. Vielmehr können die im Anforderungsprofil genannten Belange in die konkrete Auswahlentscheidung einfließen. Das Anforderungsprofil enthält bereits mehrere Voraussetzungen, um dem Aufgabenbereich des ausgeschriebenen Amtes Rechnung zu tragen. Zur Begründung des Ausschlusses von A 16-Bewerbern werden im Ergebnis solche Kriterien herangezogen, welche bereits ausdrücklich unter dem 2. und 3. Spiegelstrich der Stellenvoraussetzungen als Merkmale genannt werden. Würde man das anders sehen, würde dies dazu führen, dass die unter dem 2. und 3. Spiegelstrich des Anforderungsprofils geforderten Voraussetzungen als (konstitutive) Qualifikationsmerkmale praktisch leerlaufen oder keine selbständige Bedeutung mehr haben würden, weil diese Anforderungen durch alle Bewerber der Besoldungsordnung B erfüllt werden würden. Eine solche "Verschleifung" und Doppelverwertung von Anforderungen zur Rechtfertigung des Ausschlusses von A 16-Bewerbern führt zu einem fehlerhaften Ausübung des Organisationsermessens durch den Antragsgegner.

24

c) Auch wenn nach den vorstehenden Ausführungen eine unzulässige Einengung des Anforderungsprofils vorliegt, wirkt sich diese nicht aus, weil der Antragsgegner hilfsweise eine Auswahlentscheidung zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen vorgenommen hat. Ergibt die auf dargelegte Gründe beschränkte Prüfung des Beschwerdegerichts (§ 146 Abs. 4 Satz 3 und 6 VwGO), dass die tragende Begründung des Verwaltungsgerichts die Ablehnung des Antrags auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nicht rechtfertigt, hat es umfassend zu prüfen, ob vorläufiger Rechtsschutz nach allgemeinen Maßstäben zu gewähren ist (vgl. VGH

BW, Beschl. v. 14. März 2013 - 8 S 2504/12 -, juris Rn. 11 m. w. N.). Erweisen sich die Beschwerdegründe wie vorliegend (teilweise) als berechtigt, reicht dies allein nicht für den Erfolg der Beschwerde aus. Eine Stattgabe durch das Beschwerdegericht setzt - in Analogie zu § 144 Abs. 4 VwGO - voraus, dass sich die angefochtene Entscheidung auch nicht aus anderen Gründen als richtig erweist (NK-VwGO/Annette Guckelberger, 5. Aufl. 2018, VwGO § 146 Rn. 115).

25

d) Die Entscheidung des Antragsgegners vom 11. April 2019, die Leitung der Abteilung P dem Beigeladenen zu übertragen, ist im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden.

26

aa) Die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der Geeignetste für einen Beförderungsdienstposten 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, § 9 BeamStG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens gesetzt werden. Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, auf die daher vorrangig zur Ermittlung des Leistungsstands 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. BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 21 m. w. N.).

27

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 und ob das maßgebliche Verfahren eingehalten wurde.

28

Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Maßgebend ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil (Gesamtnote, Prädikat), das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Sind Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden, muss der Dienstherr zunächst die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 19. Dezember 2014 - 2 VR 1.14 -, juris Rn. 35; Senatsbeschl. v. 29. Juni 2017 - 2 B 92/17 -, juris Rn. 19 m. w. N.). 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. 7. Februar 2013 - 2 B 391/12 - und v. 11. Juni 2015 - 2 B 277/14 -, beide juris).

29

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, das heißt die Auswahlkriterien nachvollziehbar begründen und gewichten (vgl. Senatsbeschl. v. 26. Oktober 2009, SächsVBl. 2010, 43; st. Rspr.).

- 30 bb) Diesen Anforderungen ist der Antragsgegner bei der Auswahl des Beigeladenen gerecht geworden. Die Antragstellerin war in den Leistungsvergleich einzubeziehen. Der Antragsgegner hat - hilfsweise - einen solchen Leistungsvergleich durchgeführt. Dieser fällt aufgrund des besseren Gesamturteils zugunsten des Beigeladenen aus. Der Antragsgegner hat seine Auswahlentscheidung auch maßgeblich auf das bessere Gesamturteil gestützt (vgl. Auswahlvermerk Seite 12 f.).
- 31 Aus den aktuellen Regelbeurteilungen ergibt sich ein eindeutiger Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvorsprung des Beigeladenen. Er hat ein besseres Gesamtergebnis in einem höheren Statusamt erzielt. Der Beigelade wurde im Gesamturteil (und in allen Beurteilungsmerkmalen) mit 16 Punkten bewertet. Demgegenüber erhielt die Antragstellerin ein Gesamturteil von 15 Punkten. In Bezug auf das bessere Gesamturteil des Beigeladenen ist zudem zu berücksichtigen, dass der Beigeladene seit dem 1. Oktober 2014, also über den gesamten Beurteilungszeitraum hinweg, gegenüber der Antragstellerin das höhere Statusamt der Besoldungsgruppe B 3 innehatte. Dies führt im konkreten Fall dazu, dass das gegenüber der Antragstellerin bessere Gesamturteil des Beigeladenen nochmals höher zu bewerten ist (vgl. Senatsbeschl. v. 6. Mai 2013, juris Rn. 29 und 30; Senatsbeschl. v. 2. Mai 2012 - 2 B 148/12 -, juris Rn. 23; vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 20. März 2007 - 2 BvR 2470.06 -, juris Rn. 15 m. w. N., Rn. 17).
- 32 Der Antragsgegner konnte in seiner Auswahlentscheidung entscheidend auf das bessere Gesamturteil abstellen und diese auf die Regelbeurteilungen der Antragstellerin vom 11. Februar 2019 und des Beigeladenen vom 12. September 2018 zum Beurteilungsstichtag 1. Juni 2018 (Beurteilungszeitraum 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018) stützen. Die Beurteilungen wurden auf der Grundlage der Sächsischen Beurteilungsverordnung erstellt und sind aktuell (§ 19 Abs. 2 Satz 1 SächsLVO). Sie unterliegen keinen rechtlichen Bedenken. Die Antragstellerin hat die Rechtmäßigkeit der Regelbeurteilungen nicht in Zweifel gezogen (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO). Es kann vorliegend offen bleiben, ob die Anlassbeurteilung des S D für die Antragstellerin vom 11. Februar 2019 (Beurteilungszeitraum 1. Juni 2018 bis 11. Februar 2019) rechtmäßig erstellt wurde (vgl. § 2 Abs. 3 Nr. 2 SächsBeurtVO; BVerwG, Urt. v. 9. Mai 2019 - 2 C 1/18 -, juris Rn. 37 bis 52). Jedenfalls ergibt sich auch aus der Anlassbeurteilung bezogen auf die relevanten Leistungs- und

Befähigungsmerkmale kein anderes Gesamtergebnis als 15 Punkte.

- 33 Soweit die Antragstellerin die weitergehende Bewertung und Abwägung von einzelnen Merkmalen (nach dem "Maß der jeweiligen Erfüllung") begehrt, ist eine solche Prüfung hier nicht vorzunehmen. Eine Auswahlentscheidung unter Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungs- und Befähigungsmerkmale und unter Berücksichtigung etwaiger Hilfskriterien ist nicht eröffnet, wenn das maßgebliche Gesamturteil und damit der Eignungsvorsprung eines Bewerbers, wie hier, eindeutig sind (s. o.; vgl. auch BVerfG, Nichtannahmebeschl. v. 4. Juli 2018 - 2 BvR 1207/18 -, juris Rn. 9 f. m. w. N.; § 19 Abs. 2 Satz 1 SächsLVO). Die von der Antragstellerin genannten Kriterien sind deshalb, unabhängig davon, ob diese konstitutiv oder deskriptiv sind, im Rahmen der vorliegenden Auswahlentscheidung nicht gesondert zu würdigen. Zudem sind die in Bezug genommenen Voraussetzungen (umfangreiche Kenntnisse auf dem Gebiet des Verfassungs- und Verwaltungsrechts; Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten) bereits von den in der Auswahl berücksichtigten Leistungs- und Befähigungsmerkmalen Fachwissen, Fachkönnen, Fachliches Interesse, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsmethode umfasst, welche der Bewertung im Rahmen der Regelbeurteilung unterlagen (§ 5 Abs. 2 i. V. m. Anlage 1 SächsBeurtVO). Für eine selbständige, weitergehende Beurteilung bzw. Bewertung dieser Merkmale durch den Antragsgegner besteht kein Raum, weil er insoweit an den Aussagegehalt der Beurteilung gebunden ist und sich nicht über diese Bewertungen hinwegsetzen darf. Es ist dem Antragsgegner verwehrt, während des Auswahlverfahrens „Neubewertungen“ dienstlich schon beurteilter Arbeitsleistungen vorzunehmen und dabei einen Bewertungsmaßstab anzulegen, der sich von demjenigen der dienstlichen Beurteilungen durch die Reduktion auf wenige, insbesondere rein quantitative (Leistungs-) Aspekte unterscheidet (Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl., § 3 Einstellung, Beförderung, beck-online Rn. 69).
- 34 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil er keinen Antrag gestellt und sich damit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).
- 35 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 der Antragstellerin betragsmäßig nicht beziffern lässt, geht der Senat in ständiger Rechtsprechung vom Auffangwert aus (Beschl. v. 6. Oktober 2009 - 2 B 414/09 -, juris). Eine Halbierung dieses Wertes ist nicht angezeigt, weil im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes bei Konkurrentenstreitigkeiten regelmäßig mit Wirkung einer Vorwegnahme der Hauptsache entschieden wird.

36

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

Quirnbach