

Az.: 2 B 215/22
11 L 201/22



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

beigeladen:

wegen

Konkurrentenstreits; 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 19. September 2022

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 12. Juli 2022 - 11 L 201/22 - wird zurückgewiesen.

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

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

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat keinen Erfolg.

- 2 1. Im September 2021 schrieb der Antragsgegner mit externer Stellenausschreibung den Dienstposten der Leiterin/ des Leiters der Digitalagentur Sachsen (DIAS) mit Entwicklungsmöglichkeiten bis Besoldungsgruppe B 3 bzw. entsprechender außertariflicher Vergütung unbefristet aus. Zwingende Voraussetzungen waren u. a. ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einer konkret benannten Fachrichtung, ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 oder eine vergleichbare Position, eine überdurchschnittliche aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. eine vergleichbare Bewertung, der Führerschein der Klasse B und Bereitschaft für Dienstreisen und Führung eines Dienst-Kfz sowie die sichere Beherrschung der englischen Sprache. Auf die Stellenbeschreibung gingen 52 Bewerbungen ein, darunter die des Antragstellers und der Beigeladenen. Nach Vorsichtung der Bewerbungsunterlagen lud der Antragsgegner zehn Bewerber, darunter die Beigeladene, nicht aber den Antragsteller, zum Vorstellungsgespräch. Unter dem 10. Januar 2022 traf der Antragsgegner zwischen den zuletzt noch vorhandenen sieben Bewerbern seine Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen. Mit Schreiben vom 11. Februar 2022 wurde dem Antragsteller mitgeteilt, dass seine Bewerbung nicht habe berücksichtigt werden können. Seiner Bewerbung sei das Vorliegen der zwingenden Voraussetzungen überdurchschnittliche Beurteilung/Bewertung, Führerschein der Klasse B und Bereitschaft für Dienstreisen und Führung eines Dienst-Kfz sowie die sichere Beherrschung der englischen Sprache nicht zu entnehmen gewesen. Mit

Schriftsatz vom 10. März 2022 begehrte der Antragsteller dagegen vorläufigen Rechtsschutz beim Verwaltungsgericht.

- 3 Mit Beschluss vom 12. Juli 2022 lehnte das Verwaltungsgericht den Eilantrag ab. Die Vergabe eines öffentlichen Amtes stehe im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn und unterliege Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf. Zwar sei ein Anordnungsgrund gegeben, es fehle indes an einem Anordnungsanspruch. Die Auswahlentscheidung laufe regelmäßig in zwei Stufen ab. In der ersten Stufe könne der Dienstherr den Bewerberkreis im Rahmen seiner Personal- und Organisationshoheit aufgrund sachlicher Erwägungen einschränken (Vorprägung der Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil). Die vom Antragsgegner auf der ersten Stufe getroffene Entscheidung, die Bewerbung des Antragstellers nicht weiter zu berücksichtigen, sei rechtmäßig, weil der Antragsteller im Zeitpunkt der Vorauswahl die in der Stellenausschreibung rechtmäßig geforderten zwingenden Voraussetzungen des Anforderungsprofils weder dargelegt noch glaubhaft gemacht habe. Jedenfalls die Anforderung einer aktuellen überdurchschnittlichen Leistungsbewertung wie auch der sicheren Beherrschung der englischen Sprache seien sachlich begründet. Der Dienstherr habe in dem einen Beförderungsdienstposten betreffenden Auswahlverfahren zwingend für die Bewerber dienstliche Beurteilungen einzuholen. Das Erfordernis der Sprachkenntnisse lasse sich nachvollziehbar daraus ableiten, dass der IT-Sektor in besonderer Weise durch die Kommunikation in englischer Sprache geprägt sei. Wie der Antragsteller selbst nicht bestreite, sei seiner Bewerbung weder ein Arbeitszeugnis beigelegt gewesen noch habe sich ihr entnehmen lassen, dass er die englische Sprache sicher beherrsche und über einen Führerschein der Klasse B verfüge. Der Antragsgegner habe in seiner Bewerberübersicht demzufolge vermerkt, dass „zwingende Voraussetzungen nicht erfüllt“ seien und „keinerlei Nachweise“ vorlägen. Es sei Sache des Bewerbers, mit der Bewerbung die entsprechenden Nachweise (unaufgefordert) vorzulegen; die Ausschreibung habe zudem einen entsprechenden Hinweis auf diese allgemein übliche Verfahrensweise enthalten. Der Antragsteller sei gegenüber einem weiteren Bewerber nicht ungleich behandelt worden, weil dieser jedenfalls lückenhafte Unterlagen vorgelegt hätte, der Antragsteller indes keinerlei Nachweise.
- 4 Hiergegen wendet der Antragsteller mit der Beschwerdebegründung ein, aus der Ausschreibung sei für ihn nicht erkennbar gewesen, welche Nachweise von ihm zwingend hätten vorgelegt werden müssen. Der Antragsgegner hätte ihn zur Vervollständigung seiner Unterlagen auffordern müssen; ein Ermessen habe er

insoweit nicht ausgeübt. Er sei zudem gegenüber einem weiteren Mitbewerber ungleich behandelt worden, der zur Ergänzung seiner Unterlagen aufgefordert und nachfolgend zum Vorstellungsgespräch geladen worden sei. Das Verwaltungsgericht habe insoweit die Anforderungen an die Glaubhaftmachung überspannt. Auch der Mitbewerber habe lediglich eine Kurzbewerbung eingereicht, wenn auch mit einem (veralteten) Arbeitszeugnis und einem Referenzschreiben. Das Sprachkriterium sei mangelhaft dokumentiert und inhaltlich unzulässig; hierauf könne sich der Antragsteller auch berufen. In einem erneuten Auswahlverfahren habe er gute Erfolgsaussichten.

- 5 Der Antragsgegner ist der Beschwerde unter Auseinandersetzung mit dem Beschwerdevorbringen entgegengetreten. Die Beigeladene hat sich nicht geäußert.
- 6 2. Die mit der Beschwerde vorgetragenen Einwendungen, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen nicht zur Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.
- 7 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).
- 8 a) Ein Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung liegt vor. Der Senat verweist auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 7).
- 9 b) Es besteht indes kein Anordnungsanspruch, weil die auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens getroffene Entscheidung, die Bewerbung des Antragstellers im Auswahlverfahren nicht weiter zu berücksichtigen, rechtmäßig ist und den Antragsteller in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch nicht verletzt. Der Senat verweist auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 8 bis 13) und macht sie sich zu eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO). Das Beschwerdevorbringen gibt keinen Anlass zu einer abweichenden Beurteilung.
- 10 Der Antragsgegner konnte die Bewerbung des Antragstellers im Rahmen der Vorauswahl von der weiteren Berücksichtigung im Auswahlverfahren ausschließen,

weil aus ihr nicht hervorging, ob der Antragsteller drei der als zwingend benannten Kriterien erfüllte.

- 11 aa) Das vom Antragsgegner zugrunde gelegte Anforderungsprofil begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Der Senat schließt sich den zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 9 ff.) an, wonach (jedenfalls) die zwingende Forderung nach einer aktuellen dienstlichen Beurteilung bzw. einer vergleichbaren Leistungsbewertung oder einem Arbeitszeugnis wie auch die Forderung der sicheren Beherrschung der englischen Sprache sachlich begründet sind. Soweit der Antragsteller die Berechtigung des letztgenannten Kriteriums in Abrede stellt, zeigt er keine Rechtsfehler der angegriffenen Entscheidung auf, sondern setzt ihr lediglich seine eigene Auffassung, wonach die ausgeschriebene Stelle keine Englischkenntnisse erfordere, entgegen. Entsprechendes gilt hinsichtlich der vom Antragsteller gerügten Dokumentationsmängel: Es besteht keine rechtliche Verpflichtung des Antragsgegners zu dokumentieren, aus welchen Erwägungen sich die einzelnen Kriterien seines Anforderungsprofils herleiten; einer solchen bedarf es auch nicht: Steht die Rechtmäßigkeit des in der Stellenausschreibung dokumentierten Anforderungsprofils im Streit, unterliegt dieses der vollen gerichtlichen Überprüfung.
- 12 bb) Die vom Antragsgegner aufgrund der fristgemäß eingegangenen Bewerbungen getroffene Vorauswahl, aufgrund der die Bewerbung des Antragstellers im weiteren Verfahren nicht mehr berücksichtigt wurde, lässt keine Verfahrensfehler erkennen. Der Senat teilt die Ansicht des Verwaltungsgerichts, dass die Bewerbung des Antragstellers sich zu drei als zwingend angegebenen Voraussetzungen des Anforderungsprofils nicht verhielt. Dies bestreitet auch der Antragsteller nicht.
- 13 (1) Entgegen der Beschwerde bedurfte es in der Stellenausschreibung keiner ausdrücklichen Auflistung der vom Antragsteller konkret vorzulegenden Nachweise. Die Ausschreibung benennt auf S. 2 insgesamt sieben zwingende Voraussetzungen. Auf S. 1 findet sich eingangs am rechten Seitenrand der Satz „Soweit Sie die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen, bitten wir Sie um Zusendung Ihrer aussagefähigen Bewerbungsunterlagen unter der Kennziffer: 1185832844-S bis zum 22. Oktober 2021 ...“ Dies lässt sich im Zusammenhang nur in der Weise verstehen, dass die Bewerbung erkennen lassen muss, ob der Bewerber die zwingenden Voraussetzungen erfüllt. Der Dienstherr wird dadurch in die Lage versetzt, aufgrund der schriftlichen Bewerbung zu entscheiden, ob der Bewerber in die eigentliche Auswahl einzubeziehen ist. Durch die genannten Formulierungen wird gleichzeitig

klargestellt, dass eine lediglich aus Motivationsschreiben und Lebenslauf bestehende (Kurz-)Bewerbung nicht als ausreichend angesehen wird.

- 14 (2) Aus diesem Grund bedurfte es auch keiner gesonderten Aufforderung an den Antragsteller, seine Bewerbung entsprechend zu ergänzen und geeignete Unterlagen vorzulegen. Der Senat teilt die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass es regelmäßig Sache des Bewerbers ist, auf eine Stellenausschreibung hin fristgerecht eine aussagefähige Bewerbung einschließlich geeigneter Nachweise vorzulegen, was im Übrigen der allgemein üblichen Verfahrensweise entsprechen dürfte. Dem Erfordernis der Vorlage aussagefähiger Bewerbungsunterlagen kommt ebenso wie der Bewerbungsfrist eine Ordnungsfunktion zu: Der Bewerberkreis soll zum Stichtag möglichst abschließend feststehen, damit das Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Interesse zügig in Gang gesetzt werden kann (vgl. für die Bewerbungsfrist: Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2. Aufl., S. 191 Rn. 41).
- 15 (3) Der Antragsgegner hat seine Entscheidung, die Bewerbung des Antragstellers nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen nicht weiter zu berücksichtigen, auch hinreichend dokumentiert. Der knappen Begründung in stichpunktartiger tabellarischer Form („zwingende Voraussetzungen nicht erfüllt, aktuell selbständig, keinerlei Nachweise“) lässt sich die tragende Begründung für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers nachvollziehbar entnehmen. Die vom Antragsgegner verwendete Übersicht erscheint dem Senat als geeignetes Instrument, um nach Vorsichtung der Unterlagen die Vergleichbarkeit bei einer wie hier großen Bewerberanzahl überhaupt zu gewährleisten (vgl. Senatsbeschl. v. 8. April 2022 - 2 B 41/22 -, juris Rn. 18). Zweifel ergeben sich entgegen der Ansicht des Antragstellers ferner nicht aus dem Umstand, dass der dem Verwaltungsgericht übersandte Ordner „Stellenbesetzungsverfahren Leitung DIAS“ nur die Bewerbungsunterlagen des Antragstellers und der Beigeladenen enthält. Dass die Bewerbungsunterlagen der übrigen 50 Bewerber nicht mitübersandt wurden, erscheint bereits aufgrund der Anzahl ohne Weiteres nachvollziehbar und vermag einen Verfahrensfehler nicht zu begründen.
- 16 (4) Die Entscheidung des Antragsgegners, den Antragsteller im weiteren Bewerbungsverfahren nicht mehr zu berücksichtigen, verstößt schließlich nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Senat sieht auch unter Berücksichtigung des Beschwerdevorbringens keinen Anlass, von der zutreffenden rechtlichen Würdigung des Verwaltungsgerichts (BA S. 13) abzuweichen. Es fehlt bereits an der Vergleichbarkeit der vom Antragsteller herangezogenen Bewerbung. Diese verhielt

sich, anders als die Bewerbung des Antragstellers, zum Vorhandensein der geforderten Sprachkenntnisse („Englisch: fließend in Wort und Schrift“) und enthielt zudem Arbeitszeugnisse.

- 17 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil sie keinen Antrag gestellt und sich damit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).
- 18 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 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.
- 19 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