

Az.: 2 B 93/26
11 L 147/26 VG Dresden



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des

– Antragsteller –
– Beschwerdeführer –

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch das Sächsische Staatsministerium des Innern
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden

– Antragsgegner –
– Beschwerdegegner –

wegen

Zulassung zur Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Polizei; Antrag nach § 123 VwGO
hier: Beschwerde

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

am 9. Juli 2026

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 1. April 2026 - 11 L 147/26 - wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 19.754,31 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg.
- 2 1. Der Antragsteller begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Zulassung zur Qualifizierung von Beamten der Laufbahngruppe 2.1 der Fachrichtung Polizei für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14.
- 3 Der Antragsteller, Polizeihauptkommissar (A 11), war nach Abschluss der Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst im Jahr 2006 zunächst in verschiedenen Verwendungen der Laufbahngruppe 1.2 (Pol) tätig. Nach Absolvierung des Aufstiegs in die Laufbahngruppe 2.1 (Pol) vom 1. Oktober 2014 bis 30. September 2017 wurde ihm mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 der Dienstposten eines Sachbearbeiters im Fachdienst Verkehrsüberwachung bei der PD D..... übertragen. Seit dem 1. Januar 2018 ist der Antragsteller als Mitglied des Vorstands des Personalrats der PD D..... vollumfänglich vom Dienst freigestellt. Im Sommer 2018 übernahm er den Vorsitz im Personalrat der PD D..... In seiner letzten, im Wege der fiktiven Fortschreibung der vorhergehenden dienstlichen Beurteilung erstellten Regelbeurteilung zum Stichtag 1. Juni 2025 (Beurteilungszeitraum 1. Juni 2022 bis 31. Mai 2025) erhielt er ein Gesamtergebnis von 10,89 Punkten im Statusamt A 11.
- 4 Im Jahr 2025 schrieb der Antragsgegner insgesamt 11 Plätze für die Qualifizierung von Beamten der Laufbahngruppe 2.1 (Pol) für die Laufbahngruppe 2.2 (Pol) aus. Als Voraussetzung für die Zulassung wurde neben den in § 32 Abs. 1 Satz 1 SächsLVO genannten Kriterien zusätzlich die mindestens einjährige Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung verlangt. Insgesamt bewarben sich 21 Beamte der Laufbahngruppe 2.1 (Pol) auf die Ausschreibung, darunter der Antragsteller. Mit Schreiben vom 23. Dezember 2025 teilte der

Antragsgegner diesem mit, dass er im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden könne, weil er nicht über die geforderte mindestens einjährige Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung verfüge. Den hiergegen erhobenen Widerspruch des Antragstellers wies der Antragsgegner mit Widerspruchsbescheid vom 27. Januar 2026 zurück und ordnete zugleich die sofortige Vollziehung an. Der Antragsteller habe keinen Dienstposten mit Führungsverantwortung wahrgenommen. Die Tätigkeit als Vorsitzender des Personalrats könne keine Führungserfahrung vermitteln. Ein Verzicht auf die Führungsverwendung komme nicht in Betracht. Auch unter dem Gesichtspunkt des Verbots einer Benachteiligung könne auf den Nachweis dieser Voraussetzung nicht verzichtet werden. Über die insoweit erhobene Klage (11 K 364/26) ist bisher nicht entschieden worden. Mit Auswahlvermerk vom 24. Februar 2026 nahm der Antragsgegner eine Reihung derjenigen Bewerber vor, die aus seiner Sicht das Anforderungsprofil vollumfänglich erfüllten. Unter dem 27. Februar 2026 leitete der Antragsgegner das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren ein und beteiligte parallel die Gleichstellungsbeauftragte.

- 5 Den am 2. März 2026 gestellten Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 1. April 2026 als unbegründet ab. Die zumindest teilweise begehrte Vorwegnahme der Hauptsache sei nur ausnahmsweise zulässig. Die Voraussetzungen seien vorliegend nicht erfüllt, weil der Antragsteller keinen Anspruch auf Zulassung zur Qualifizierungsausbildung für die Laufbahngruppe 2.2 (Pol) habe. Die Versagung der Zulassung zur Aufstiegsausbildung begegne keinen formellen Bedenken, der Polizei-Hauptpersonalrat und die Gleichstellungsbeauftragte seien zutreffend und ausreichend beteiligt worden. In materiell-rechtlicher Hinsicht sei nicht glaubhaft gemacht, dass die Auswahlentscheidung den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers verletze. Der Dienstherr sei berechtigt, dem Auswahlverfahren ein Anforderungsprofil zugrunde zu legen. Zwingende Vorgaben müssten dem Grundsatz der Bestenauswahl entsprechen und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien feststellbar sein. Würden zwingende dienstpostenbezogene Kriterien ins Anforderungsprofil aufgenommen, müssten sich dafür hinreichend gewichtige sachliche Gründe für die Aufgabenerfüllung auf dem konkreten Dienstposten finden lassen. Hieran gemessen erweise sich das vom Antragsgegner zugrundegelegte Anforderungsprofil als rechtlich unbedenklich. Der Dienstherr sei im Rahmen seines weiten Organisationsermessens nicht daran gehindert, über die in § 32 Abs. 1 Satz 1 SächsLVO festgelegten Mindestvoraussetzungen hinaus weitere Voraussetzungen aufzustellen, soweit hierfür sachliche Gründe vorlägen. Dies sei hier der Fall, weil Dienstposten der Laufbahngruppe 2.2 (Pol) typischerweise mit Führungsaufgaben verbunden seien. Über entsprechende Führungserfahrung verfüge der Antragsteller nicht, der seit seinem Aufstieg lediglich den Dienstposten eines Sachbearbeiters im Fachdienst Verkehrsüberwachung – ohne Führungsverantwortung – wahrgenommen habe. Auch die Tätigkeit als Personalratsvorsitzender vermittele dem Antragsteller nicht die im Anforderungsprofil

geforderte Führungserfahrung, weil es sich nicht um einen Dienstposten im Sinne der Ausschreibung handele. Der Dienstherr müsse auch nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen auf die geforderte Führungsverwendung verzichten. Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot verschaffe keinen Anspruch darauf, von bestimmten Qualifikationsmerkmalen dispensiert zu werden. Die geforderte Führungserfahrung könne nicht im Wege der fiktiven Fortschreibung oder Nachzeichnung bejaht werden. Die im Rahmen der dienstlichen Beurteilung übliche Verfahrensweise der fiktiven Nachzeichnung finde dort ihre Grenzen, wo es um den Nachweis besonderer Qualifikationen, Kenntnisse oder Erfahrungen gehe; eine Fiktion würde hier eine unzulässige Privilegierung des Mitglieds der Personalvertretung bedeuten. Im Übrigen würde der Antragsteller auch auf der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens nicht obsiegen, weil die auf den Plätzen 11 und 12 gelisteten Bewerber in der letzten Beurteilung zum Stichtag 1. Juni 2025 jeweils 11,90 Punkte im Standesamt A 11 erreichten.

- 6 Hiergegen wendet der Antragsteller mit der Beschwerde ein, es fehle schon an einer Vorwegnahme der Hauptsache, weil über die Teilnahme an der Qualifizierung hinaus keine Rechtsfolgen eintreten würden. Das Verwaltungsgericht habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass der Antragsgegner den Zugang zum Auswahlverfahren vom Nachweis einer mindestens einjährigen Führungserfahrung abhängig machen könne. Es fehle bereits an der Dokumentation der entsprechenden Organisationsentscheidung; ein sachlicher Grund für die Einschränkung des Bewerberkreises sei nicht dokumentiert. Besondere dienstpostenbezogene Anforderungen dürften nur ganz ausnahmsweise verlangt werden. Jedoch sei nicht jeder Dienstposten, der nach A 14 bewertet sei, mit einer Führungsfunktion verbunden. Ein Abstellen auf die Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung sei auch im Übrigen sachlich nicht gerechtfertigt. Fraglich sei schon, ob man bereits aus einer Führungsverantwortung auf eine Führungserfahrung schließen könne. Es handele sich nicht um ein „objektiv beurteilbares Erfahrungserfordernis“, sondern um ein Kriterium, das der wertenden Betrachtung unterliege; dies sei mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar. Zudem gebe es nicht für alle Dienstposten ein Anforderungsprofil. Auch hätten nicht alle Bewerber die Möglichkeit, im Hinblick auf das geforderte Kriterium rechtzeitig Führungserfahrung zu erwerben. Es könne Führungserfahrung auch außerhalb von Dienstposten wahrgenommen werden. Die Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts verstoße gegen § 46 Abs. 5 und § 8 Abs. 1 SächsPersVG. Im Rahmen des Benachteiligungsverbotes könnten auch Entscheidungen, die einer späteren Beförderung vorgelagert seien, Gegenstand der fiktiven Fortschreibung sein. Die fiktive Behandlung von Sachverhalten kollidiere nicht mit dem Leistungsprinzip. Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts erweise sich auch nicht aus einem anderen Grund als rechtmäßig. Das Ergebnis der Leistungsnachzeichnung könne bei der Auswahl nicht zugrundegelegt werden; die Leistungsnachzeichnung für den Antragsteller sei rechtswidrig. Ein Rang im Auswahlverfahren könne deshalb nicht ermittelt werden.

- 7 Der Antragsgegner ist der Beschwerde unter Verweis auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichts und unter Auseinandersetzung mit dem Beschwerdevorbringen entgegengetreten. Auf Nachfrage des Senats hat er am 2. Juli 2026 mitgeteilt, dass das personalvertretungsrechtliche Verfahren inzwischen abschlossen sei. Die beim Antragsgegner gebildete Einigungsstelle habe sich in der Sitzung am 24. April 2026 mehrheitlich der Auffassung der obersten Dienstbehörde angeschlossen und damit der beabsichtigten Auswahl des Antragsgegners zugestimmt; der Beschluss vom 24. April 2026 wurde vorgelegt.
- 8 2. Die Einwendungen des Antragstellers, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, führen nicht zur Änderung des verwaltungsgerichtlichen Beschlusses.
- 9 a) Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO ergeht eine einstweilige Anordnung zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis, wenn dies zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen nötig erscheint. 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). Grundsätzlich ausgeschlossen, weil mit dem Wesen einer einstweiligen Anordnung nicht vereinbar, ist es, eine Regelung zu treffen, die rechtlich oder zumindest faktisch auf eine Vorwegnahme der Hauptsache hinausläuft; das gilt jedenfalls dann, wenn die Entscheidung und ihre Folgen aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen auch nach der Hauptsacheentscheidung nicht mehr rückgängig gemacht werden können (vgl. Kopp/Schenke, VwGO, 28. Aufl. 2022, § 123 Rn. 14 m. w. N.). Im Hinblick auf Art. 19 Abs. 4 GG gilt dies jedoch (ausnahmsweise) nicht, wenn eine bestimmte Regelung zur Gewährung eines effektiven Rechtsschutzes schlechterdings notwendig ist, d. h., wenn die sonst zu erwartenden Nachteile für den Antragsteller unzumutbar und im Hauptsacheverfahren nicht mehr zu beseitigen wären und ein hoher Grad von Wahrscheinlichkeit für den Erfolg auch in der Hauptsache spricht (vgl. BVerfG, Beschl. v. 25. Oktober 1988, NJW 1989, 827; BVerfG, Beschl. v. 13. August 1999, NJW-RR 2000, 160; Kopp/Schenke, a. a. O.; vgl. auch OVG NRW, Beschl. v. 11. August 2008 - 6 B 895/11 -, juris; Senatsbeschl. v. 17. April 2026 - 2 B 16/26 -, juris Rn. 15).
- 10 b) Ausgehend von diesem Maßstab besteht zwar ein Anordnungsgrund: Die Notwendigkeit einer vorläufigen Regelung resultiert aus dem Umstand, dass die Qualifizierung bereits am 1. Oktober 2026 beginnt und bis zu diesem Zeitpunkt eine Hauptsacheentscheidung nicht zu erlangen sein dürfte. Dabei läuft die vom Antragsteller begehrte vorläufige Zulassung zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 im Rahmen des Masterstudienganges an der Deutschen Hochschule der Polizei auf eine Vorwegnahme der Hauptsache hinaus, weil

eine erfolgte (Nicht-)Teilnahme an der Qualifizierung nach Ergehen der Hauptsacheentscheidung nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Indes sind die Voraussetzungen für ein ausnahmsweises Absehen vom Vorwegnahmeverbot nicht erfüllt, weil sich nach der im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes gebotenen, aber auch ausreichenden summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage ergibt, dass es an einem Anordnungsanspruch fehlt.

- 11 c) Auf die Übernahme in die Qualifizierung besteht kein Rechtsanspruch; grundsätzlich hat der Bewerber lediglich einen aus Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf hergeleiteten Anspruch darauf, dass der Dienstherr das ihm bei der Entscheidung über die Bewerbung zu Gebote stehende Ermessen fehlerfrei ausübt. Er kann insbesondere verlangen, dass die Auswahl nur nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung getroffen wird (st. Rspr. des Senats, vgl. Senatsbeschl. v. 16. Januar 2024 - 2 B 255/23 -, juris Rn. 5 m. w. N.). Dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn bleibt es überlassen, welchen sachlichen Einzelfaktoren er bei der Auswahl Gewicht beimisst und wie er den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf, ggfs. auch Art. 12 Abs. 1 GG, Art. 28 Abs. 1 SächsVerf Rechnung trägt (vgl. BVerwG, Urt. v. 22. September 1988 - 2 C 35/86 -, juris Rn. 19 ff.). Unter Anwendung des vorstehenden Maßstabs hat der Antragsteller im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Senats (vgl. Kopp/Schenke, VwGO, 31. Aufl., § 123 Rn. 27 m. w. N.) keinen Anspruch auf Zulassung zur Qualifizierung für die LG 2.2 (Pol) für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14; die die Zulassung ablehnende Entscheidung begegnet keinen rechtlichen Bedenken.
- 12 aa) In formeller Hinsicht sind Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Versagung der Zulassung weder mit der Beschwerde geltend gemacht worden noch sonst für den Senat ersichtlich. Das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren gemäß § 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SächsPersVG wurde durchgeführt und zwischenzeitlich abgeschlossen; die Gleichstellungsbeauftragte wurde gemäß § 20 Abs. 1 SächsGleiG beteiligt.
- 13 bb) Auch in materieller Hinsicht begegnet die Auswahlentscheidung des Antragsgegners keinen rechtlichen Bedenken, 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. 7 bis 13) und macht sie sich zu eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO). Das Beschwerdevorbringen gibt keinen Anlass zu einer abweichenden Beurteilung.
- 14 (1) Soweit der Antragsteller die aus seiner Sicht fehlende Dokumentation der Entscheidung des Antragsgegners über die Einschränkung des Bewerberkreises rügt, dringt er hiermit nicht

durch. 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 (vgl. Senatsbeschl. v. 19. September 2022 - 2 B 215/22 -, juris Rn. 11).

- 15 (2) Das vom Antragsgegner zugrunde gelegte Anforderungsprofil begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Der Senat schließt sich den zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 10/11) an, wonach das Erfordernis einer mindestens einjährigen Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung sachlich gerechtfertigt und anhand objektiv überprüfbarer Tatsachen feststellbar ist. Der Senat hat bereits entschieden (vgl. Beschl. v. 23. Februar 2026 - 2 B 2/26 -, juris Rn. 9), dass es sich bei dem Merkmal der Führungserfahrung (im dortigen Fall die Verwendung in einer Vorgesetztenfunktion) um ein zulässiges konstitutives Merkmal im Rahmen des Anforderungsprofils handelt. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsgericht zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschl. v. 20. Mai 2025 - 2 VR 3/25 -, juris Rn. 23 ff.), die (lediglich) das Merkmal der Führungskompetenz als wertendes Kriterium bezeichnet (ebd. Rn. 31), indessen gerade keine derartige Aussage zum Merkmal der Führungserfahrung trifft. Soweit dort weiter ausgeführt wird (ebd. Rn. 32), dass ein Beamter im Statusamt A 14 nicht zwingend mit Personalführungsaufgaben betraut sei, steht dies der Einschätzung des Antragsgegners nicht entgegen, dass für die Qualifizierung im Hinblick auf das Statusamt A 14 in der Fachrichtung Polizei eine mindestens einjährige Führungserfahrung als konstitutives Kriterium verlangt wird. Denn anders als in dem vom Bundesverwaltungsgericht für den Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes entschiedenen Fall ist im Geschäftsbereich des Antragsgegners in der Fachrichtung Polizei im Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst das Statusamt A 14 regelmäßig und typischerweise mit der Übernahme von Führungsaufgaben verbunden. Hierauf hat der Antragsgegner in seinem Vermerk vom 23. Oktober 2025 zur Ausschreibung für den 20. Masterstudiengang 2026 ausdrücklich abgestellt. Soweit der Antragsteller die Richtigkeit dieser Einschätzung in Abrede stellt, setzt er seine eigene Wertung an die Stelle der Einschätzung des Dienstherrn, ohne indes durchgreifende Zweifel an deren Richtigkeit aufzuzeigen.
- 16 (3) Hiervon ausgehend hat das Verwaltungsgericht zutreffend ausgeführt, dass und aus welchen Gründen der Antragsteller die geforderte einjährige Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung nicht erfüllt. Diese Würdigung wird mit dem Beschwerdevorbringen nicht substantiiert in Zweifel gezogen.
- 17 (4) Entgegen der Ansicht des Antragstellers verstößt die Auswahlentscheidung nicht gegen die Benachteiligungsverbote in § 46 Abs. 5 und § 8 Abs. 1 SächsPersVG. Der Senat hat mit

Beschluss vom 26. Februar 2013 - 2 A 948/10 -, juris zu der vergleichbaren Regelung § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleG entschieden, dass eine fiktive Nachzeichnung in einem Anforderungsprofil erwarteter konkreter Erfahrungen nicht in Betracht kommt, und hierzu ausgeführt (Rn. 17):

... Die in § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleG gewährleistete fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs soll Nachteilen entgegenwirken, die dadurch eintreten können, dass infolge der Freistellung eine sachgerechte dienstliche Beurteilung nicht mehr möglich ist und die Gleichstellungsbeauftragte deshalb im Unterschied zu anderen Bewerbern nicht über zeitlich lückenlose dienstliche Beurteilungen verfügt (vgl. VG Frankfurt/M., Urt. v. 13. Januar 2010 - 9 K 1394/09.F -, juris Rn. 18). Fehlende Beurteilungen sind daher nachzuzeichnen, wie dies auch im Falle der Klägerin mit der Nachzeichnung des aktuellen Leistungsnachweises zum Stichtag 1. Oktober 2007 geschehen ist. Die Möglichkeit der Nachzeichnung findet allerdings dort ihre Grenzen, wo es um den Nachweis besonderer Qualifikationen, Kenntnisse oder Erfahrungen geht. Wollte man deren Existenz nach § 18 Abs. 5 Satz 2 BGleG fingieren, läge hierin eine unzulässige Privilegierung der Gleichstellungsbeauftragten, die das Gesetz nicht zulässt. Hieraus resultierende Behinderungen des Betroffenen beim beruflichen Aufstieg müssen hingenommen werden (vgl. Ilbertz/Widmaier a. a. O., § 46 Rn. 25b m. w. N.; Fischer/Goeres a. a. O., § 46 Rn. 59d m. w. N.). Ein anderes Verständnis stünde auch in unlösbarem Widerspruch zum verfassungsrechtlich gewährleisteten Leistungsprinzip. Während die Nachzeichnung von Beurteilungen mit Blick auf das Leistungsprinzip keinen Bedenken begegnet, da sie an in der Vergangenheit tatsächlich gezeigten Leistungen anknüpft und diese nur typisierend fortschreibt, fehlte es für eine Fiktion besonderer Fachkenntnisse gerade an solchen tatsächlichen Anknüpfungstatsachen. Wollte man dennoch die geforderten Erfahrungen fingieren, drohte die Besetzung der Stelle mit solchen Bewerbern, die objektiv ungeeignet sind. Dies kann augenscheinlich nicht die Intention der Benachteiligungsverbote sein. Für die Rechtslage im Personalvertretungsrecht ist deshalb allgemein anerkannt, dass bei einer Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG das Personalratsmitglied im Zweifel zurückstehen muss, wenn ihm die notwendigen aktuellen Fachkenntnisse fehlen (vgl. Ilbertz/Widmaier a. a. O., § 46 Rn. 25c). Für das Gleichstellungsrecht kann insoweit nichts anderes gelten. Insbesondere lässt die Situation der Gleichstellungsbeauftragten keine Unterschiede zu derjenigen von Personalratsmitgliedern erkennen, die eine weitergehende Anwendung des Benachteiligungsverbots rechtfertigten.

- 18 Der Senat erachtet diese Maßstäbe gleichermaßen auf die Benachteiligungsverbote nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz für anwendbar. Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot verschafft keinen Anspruch darauf, von bestimmten Qualifikationsmerkmalen dispensiert zu werden (vgl. OVG NRW, Beschl. v. 24. September 2024 - 6 B 599/24 -, juris Rn. 18 m. w. N.). Nichts anderes folgt aus der vom Antragsteller auszugsweise zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 23. Januar 2023 - 2 C 22.18 -, juris). Unter der Rn. 21 heißt es eingangs, der in § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG nicht definierte Begriff des „beruflichen Werdegangs“ sei nach seiner Wortbedeutung und dem Sinn und Zweck der Vorschrift im dienstrechtlichen Sinne zu verstehen. Er meine das berufliche Fortkommen des Beamten in der Laufbahn und die damit in Zusammenhang stehenden Personalentscheidungen. Übertragen auf den Status des Beamten finde der berufliche Aufstieg in der Laufbahn statt. Diesem Begriffsverständnis entspreche der Sinn und Zweck der Vorschrift des § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG. Weiter wird ausgeführt, die dienstrechtliche Stellung des Beamten sei

durch das in der Bundesbesoldungsordnung festgesetzte Amt im statusrechtlichen Sinne nach Amtsbezeichnung, Besoldungsgruppe und Laufbahn gekennzeichnet. Die Veränderung des Beamten in seiner dienstrechtlichen Stellung folge dem Laufbahnprinzip, das die lebenszeitige Übertragung aller einer Laufbahn zugeordneten Ämter vorsehe. Dem entspreche das berechnete Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung voranzukommen. Der berufliche Werdegang in dem so verstandenen dienstrechtlichen Sinn umfasse in erster Linie Beförderungen, aber auch Entscheidungen des Dienstherrn, die Einfluss auf das weitere berufliche Fortkommen in der Laufbahn haben (wird ausgeführt, vgl. ebd. Rn. 22). Hieraus folgt, dass sich die Entscheidung maßgeblich mit dem Fortkommen in der jeweiligen Laufbahn des Beamten befasst und sich schon deshalb auf die hier zu entscheidende Konstellation nicht übertragen lässt. Ein Fingieren der im Anforderungsprofil geforderten einjährigen Erfahrung auf einem Dienstposten mit Führungsverantwortung kommt damit nicht in Betracht.

- 19 (5) Nachdem der Antragsteller das konstitutive Anforderungsprofil des Antragsgegners für die Qualifizierung nicht erfüllt, wurde er zutreffend nicht in die auf der zweiten Stufe zu treffende Auswahlentscheidung einbezogen. Keiner Erörterung bedarf deshalb das Beschwerdevorbringen zur Frage der Rechtmäßigkeit der ihm im Wege der fiktiven Nachzeichnung erteilten Regelbeurteilung.
- 20 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.
- 21 Die Festsetzung des Streitwertes ergibt sich aus § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 1 und Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 sowie Satz 4 GKG (vgl. Senatsbeschl. v. 6. Mai 2025 - 2 E 33/24 -, juris). Sie folgt der Festsetzung des Verwaltungsgerichts, gegen die die Beteiligten keine Einwände erhoben haben.
- 22 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Dr. Grünberg

Dr. Henke

Dr. Hoentzsch