

Az.: 3 BS 19/07



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn H. P.

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwälte

gegen

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

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

beigeladen:
Herr Dr. B. B.

wegen

Stellenbesetzung; Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz
hier: Beschwerde

hat der 3. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. Ullrich, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Drehwald und den Richter am Sozialgericht Tischer

am 13. November 2007

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 10. Januar 2007 - 3 K 1349/06 - wird zurückgewiesen.

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

Der Streitwert wird für das Beschwerdeverfahren auf 19.684,50 € festgesetzt.

Gründe

Die Beschwerde ist zulässig, aber nicht begründet. Das Verwaltungsgericht hat es im Ergebnis zu Recht abgelehnt, dem Antragsgegner im Wege der einstweiligen Anordnung zu untersagen, die im Justizministerialblatt vom 28.6.2006 ausgeschriebene Stelle eines Vorsitzenden Richters am Sächsischen Landesarbeitsgericht (R 3) mit dem Beigeladenen zu besetzen.

1. Der Antragsteller rügt allerdings mit Recht, dass das Verwaltungsgericht die Herabsetzung seiner vorletzten Regelbeurteilung vom 13.2.2003 um eine Notenstufe auf „übertrifft die Anforderungen“ durch die Änderungsbeurteilung vom 23.8.2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.10.2005 für unerheblich gehalten hat. Zwar ist die Rechtmäßigkeit der Herabsetzung in der Tat irrelevant für die die Auswahlentscheidung tragende Hauptbegründung des Antragsgegners, dass der Antragsteller im vorliegenden Besetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden könne, weil sich die Stellenausschreibung ausschließlich an Richter der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit richte. Diesem Adressatenkreis gehören alle Bewerber mit Ausnahme des Antragstellers an, der im Dienst des Antragsgegners bislang als Richter am Verwaltungsgericht und als Referatsleiter im Staatsministerium der Justiz tätig war und derzeit Richter am Finanzgericht ist. Das Verwaltungsgericht hat die Tragfähigkeit der primär hierauf gestützten Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers offen gelassen und nur die Hilfsbegründung überprüft, mit der der Beigeladene dem Antragsteller aufgrund eines Leistungsvergleichs vorgezogen worden ist. Den Vergleich hat der Antragsgegner jedoch nicht

allein und selbstständig tragend mit einer (geringfügig) höheren Qualität der Rechtskenntnisse des Beigeladenen, sondern kumulativ mit dessen Führungsfähigkeiten und Integrationskraft sowie mit der Erwägung begründet, dass den Beigeladenen eine besonders erfolgreiche Leistungsentwicklung auszeichne, da er im Bewerberkreis der Einzige sei, der in seinen Beurteilungen bereits zweimal in Folge das Prädikat „übertrifft die Anforderungen erheblich“ erhalten habe. Diese hilfsweise angestellten Erwägungen wären fehlerhaft, wenn der Antragsteller dasselbe Prädikat nicht nur - unstrittig - in seiner letzten Regelbeurteilung, sondern ebenfalls bereits in der vorletzten Regelbeurteilung erreicht hätte. Das wäre der Fall, wenn die Herabsetzung dieser Beurteilung - wie das Verwaltungsgericht zwischenzeitlich mit noch nicht rechtskräftigem Urteil vom 27.9.2007 (3 K 1641/05) entschieden hat - rechtswidrig wäre. Bei der Überprüfung des Leistungsvergleichs hätte das Verwaltungsgericht die Frage der Rechtmäßigkeit der Beurteilungsänderung daher nicht offen lassen dürfen.

2. Der angefochtene Beschluss erweist sich aber im Ergebnis als richtig, weil der Antragsteller aufgrund der bereits in der Ausschreibung vorgenommenen Beschränkung der in den Leistungsvergleich einzubeziehenden Richter der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Besetzung der streitgegenständlichen Stelle eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht nicht zu berücksichtigen war. Die darauf gestützte Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers verletzt diesen nicht in einem sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Anspruch auf rechtsfehlerfreie Berücksichtigung bei der Bewerberauswahl.

a) Zweifelhaft ist freilich, ob der Antragsgegner im Rahmen des von ihm reklamierten Organisationsermessens berechtigt ist, den Kreis der Bewerber um die streitgegenständliche Stelle aus personalpolitischen Gründen auf Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit zu beschränken.

Der Antragsgegner beruft sich insoweit auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11.11.1999 (ZBR 2000, 377), wonach die öffentliche Verwaltung im Rahmen der ihr zustehenden Personal- und Organisationshoheit nicht gehindert sei, den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt aufgrund sachlicher Erwägungen einzuengen. Die Organisationsgewalt ist dem Dienstherrn jedoch nicht schrankenlos zugesprochen; dieser hat vielmehr die gesetzlichen Vorgaben - und damit insbesondere den Grundsatz der Bestenauslese - zu berücksichtigen und sich nicht von sachwidrigen Erwägungen leiten zu lassen (BVerfG, Beschl. v. 20.9.2007 - 2 BvR 1972/07 - <http://www.bverfg.de/entscheidungen>). Nach der Rechtsprechung des

Bundesverwaltungsgerichts sind dem Organisationsermessen unterfallende Entscheidungen - dazu zählen die Grundentscheidung darüber, ob eine zu besetzende Stelle durch Versetzung oder Umsetzung oder aber im Wege eines Auswahlverfahrens nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG besetzt werden soll (BVerwG, Urt. v. 25.11.2004, BVerwGE 122, 237; BVerwG, Urt. v. 28.10.2004, BVerwGE 122, 147) sowie die Vorprägung der Auswahlentscheidung durch Festlegung des Anforderungsprofils (BVerwG, Urt. v. 28.10.2004, aaO; BVerwG, Urt. v. 16.8.2001, BVerwGE 115, 58) - abzugrenzen von den von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen. Organisationsentscheidungen stehen im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die im Haushaltsplan ausgewiesenen Stellen nach verwaltungs- und personalpolitischen Bedürfnissen bewirtschaften kann. Sie können mithin aufgrund sachlicher Erwägungen ohne Beschränkung auf Belange von Verfassungsrang getroffen werden. Anderes gilt, wenn Entscheidungen an den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG zu messen sind. Hier von erfasste Auswahlmaßnahmen dürfen grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber unmittelbar bzw. - sofern der darauf gestützte Vergleich keinen Vorsprung eines Bewerbers ergibt - mittelbar betreffen. Belange, die im Leistungsgrundsatz nicht verankert sind, können bei der Bewerberauswahl zur Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen außerhalb von Art. 33 Abs. 2 GG Verfassungsrang eingeräumt ist und sie - soweit es nicht um die Ausnahme einer unmittelbar drohenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, sondern nur um Fragen des optimierenden Ausgleichs mit anderen verfassungsgeschützten Interessen geht - auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen (std. Rspr., BVerwG, Urt. v. 28.10.2004, aaO). Aus der vom Antragsgegner herangezogenen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11.11.1999 ergibt sich nichts anderes. Wenn das Bundesverfassungsgericht darin die Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt aufgrund sachlicher Erwägungen für gerechtfertigt hält, so sind hierunter im Bereich der von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Entscheidungen nur Erwägungen zu verstehen, die den Anforderungen dieser Verfassungsnorm gerecht werden, also entweder Belange betreffen, die selbst verfassungsrechtlichen Stellenwert haben oder den erforderlichen Leistungsbezug aufweisen. Demgemäß hat das Bundesverfassungsgericht etwa die Beschränkung des Bewerberfeldes auf landeseigene Proberichter wegen der Erfordernisse der verfassungsrechtlich verankerten Unabhängigkeit der Rechtsprechung oder die in einer Stellenausschreibung vorgenommene Differenzierung nach Besoldungsgruppen wegen des darin liegenden Leistungsbezugs für zulässig gehalten (BVerfG, Beschl. v. 28.2.2007 - 2 BvR 2494/06 - <http://www.bverfg.de/entscheidungen> und BVerfG,

Beschl. v. 20.9.2007, aaO jeweils unter Bezug sowohl auf den Beschluss vom 11.11.1999 als auch die o.g. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts).

Die Zweifel daran, ob es sich bei der hier in Rede stehenden Beschränkung um eine im Ermessen des Dienstherrn stehende Organisationsentscheidung handelt, beruhen darauf, dass dieser durch die Fassung der Ausschreibung die Entscheidung für ein nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführendes Auswahlverfahren mit dem Ausschluss aller Bewerber kombiniert hat, die nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit angehören. Mit der Ausschreibung dürfte die Organisationsentscheidung für ein Auswahlverfahren, das sowohl Versetzungs- als auch Beförderungsbewerber einschließt, bereits getroffen sein. Ist das der Fall, so kommt eine von Art. 33 Abs. 2 GG nicht erfasste Organisationsentscheidung nach dem oben Gesagten zwar auch insoweit noch in Betracht, als der Dienstherr die Auswahlentscheidung durch Festlegung des Anforderungsprofils des zu besetzenden Dienstpostens vorprägt. Der Antragsgegner versteht die Beschränkung der Ausschreibung auf Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit aber gerade nicht als Festlegung des Anforderungsprofils für die Stelle eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht. Im Besetzungsvermerk vom 8.9.2006 wird das Anforderungsprofil ohne jeden Bezug zu spezifisch arbeitsgerichtlicher Erfahrung und Kenntnissen des Arbeitsrechts beschrieben. Das beruht auch nicht etwa auf einem Versehen oder auf der Annahme, dass es einer solchen Anforderung als sich im Grunde von selbst verstehend oder wegen der schon mit der Beschränkung der Ausschreibung getroffenen Entscheidung, Richter ohne jede arbeitsgerichtliche Erfahrung von dem Besetzungsverfahren auszuschließen, nicht bedurft hätte. Vielmehr entspricht es den Personalgrundsätzen des Antragsgegners, den Wechsel zwischen den Gerichtsbarkeiten - auch im Bereich der Vorsitzendenstellen an Obergerichten - ohne entsprechende Vorerfahrung und -kenntnisse zu fördern und als Bestandteil des Auswahlkriteriums der Verwendungsbreite zu würdigen. Dementsprechend hat der Antragsgegner in der Vergangenheit bei Beförderungen zum Vorsitzenden Richter an einem Obergericht (Finanzgericht, Landessozialgericht) nicht einmal ein Mindestmaß an der betreffenden fachrichterlichen Erfahrung sowie an einschlägigen Fachkenntnissen verlangt.

Die Bedenken gegen das Verständnis der Beschränkung der Ausschreibung auf Arbeitsrichter als eine im organisatorischen Ermessen des Antragsgegners stehende Maßnahme entfallen auch nicht deshalb, weil die Maßnahme sie ihrer Art nach mit der Beschränkung auf (aktive) Landesbedienstete vergleichbar sein könnte, die ein Teil der Obergerichte als eine aus Gründen des sparsamen Umgangs mit Haushaltsmitteln sachlich gerechtfertigte Organisati-

onsentscheidung ansieht (vgl. OVG Sachs.-Anh., Beschl. v. 13.2.2007 - 1 M 22/07 - zitiert nach JURIS; OVG Hamburg, Beschl. v. 29.12.2005, ZBR 2006, 256; vgl. auch NdsOVG, Beschl. v. 9.5.2006, NVwZ-RR 2007, 398). Gemessen an dem oben dargelegten Maßstab spricht vielmehr einiges dafür, auch eine Beschränkung des Bewerberfeldes auf Landesbedienstete den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG zu unterwerfen und zu prüfen, ob die dem aufnehmenden Dienstherrn in § 123 BRRG erteilte Ermächtigung zur Ausübung von Versetzungsermessen geeignet ist, den Leistungsgrundsatz einzuschränken (vgl. OVG NW, Beschl. v. 3.7.2001, NVwZ-RR 2002, 362).

b) Im Streitfall kann der Senat die Frage, ob die Beschränkung der Ausschreibung eine dem organisatorischen Ermessen des Dienstherrn unterfallende und vom Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG nicht erfasste Vorentscheidung über die zu besetzende Stelle ist oder nicht, dahinstehen lassen, weil die Verletzung eines Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers in beiden Fällen ausgeschlossen ist. Handelt es sich um eine Organisationsentscheidung, so ist sie - entgegen der Ansicht des Antragstellers - aus den vom Antragsgegner angeführten personalpolitischen Gründen sachlich gerechtfertigt. Ist die Beschränkung an Art. 33 Abs. 2 GG zu messen, so fehlt es, jedenfalls soweit sie einen Bewerber betrifft, der wie der Antragsteller noch nie in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig war und über keinerlei beruflich nachgewiesene Kenntnisse des Arbeitsrechts verfügt, bei objektiver Betrachtung nicht an dem dann zusätzlich erforderlichen Bezug zum Leistungsgrundsatz.

aa) Zur Begründung der auf Arbeitsrichter beschränkten Ausschreibung beruft sich der Antragsgegner auf eine massive personelle Übersetzung im richterlichen Bereich der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit, die mit einer Unterbesetzung in anderen Gerichtsbarkeiten einhergehe. Es bestehe daher ein sachlich gerechtfertigtes dienstliches Interesse, die Überbesetzung in der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht durch Personalmehrung von außen noch weiter zu erhöhen. Die dagegen gerichteten Rügen des Antragstellers greifen nicht durch.

Der Antragsteller macht geltend, die Behauptung einer personellen Überbesetzung der Arbeitsgerichtsbarkeit sei erst nachträglich in der Auswahlentscheidung bzw. in den gerichtlichen Verfahren berücksichtigt worden, ohne dass sie sich aus dem Verwaltungsvorgang bis zur eingeschränkten Ausschreibung vom 28.6.2006 ergeben würde. Das Ausschreibungsverfahren enthalte einen Vermerk der Staatssekretärin vom 11.5.2006, dem zu entnehmen sei, dass die Beschränkung der Ausschreibung auf Arbeitsrichter auf einen entsprechenden

Wunsch des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts zurückgehe. Ein derartiger Wunsch vermöge die Beschränkung der Ausschreibung nicht zu rechtfertigen. Die personalpolitische Behauptung, die überdies weder in Zahlen- noch in Textform belegt sei, könne die vor der Ausschreibung anzustellenden sachlichen Erwägungen nicht ersetzen. Sie sei erst im Nachhinein in das Auswahlverfahren einbezogen worden, um ihn aus dem Kreis der Bewerber herauszuhalten.

Richtig daran ist, dass ausdrücklich von einer „massiven personellen Überbesetzung der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit“ erstmals im Besetzungsvermerk vom 8.9.2006 (Seite 12 unten) die Rede ist. Dabei handelt es sich aber ersichtlich lediglich um eine zusammenfassende Formulierung der vor der Ausschreibung angestellten und ausführlich mit Vermerken vom 2.5.2006 und 10.5.2006 dokumentierten personalpolitischen Überlegungen, die zu der Beschränkung der Ausschreibung vom 28.6.2006 geführt haben. Der Antragsteller erfasst den Inhalt der Dokumentation der Eingangs-, Erledigungs- und Bestandszahlen beim Landesarbeitsgericht und den Arbeitsgerichten nur unzureichend, wenn er meint, die Feststellung eines Personalbedarfs beim Landesarbeitsgericht von 7,00 AKA habe eigentlich den Schluss erlaubt, von einer Ausschreibung der (streitgegenständlichen) 8. Vorsitzendenstelle abzusehen, weswegen der Vermerk vom 10.5.2006 nur die Notwendigkeit der Ausschreibung habe begründen sollen. Auch wenn dies sicherlich die primäre Zielrichtung des Vermerks gewesen ist, erschöpft sich seine Aussagekraft darin nicht. Nach dem maßgeblichen Verständnis des Antragsgegners ergibt sich die personelle Überbesetzung im richterlichen Bereich in der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit gerade auch aus dem im Vermerk vom 10.5.2006 dargestellten massiven Rückgang der Eingangszahlen bei den Arbeitsgerichten. Es fehlen zwar Angaben dazu, um wie viel AKA die tatsächliche Richterzahl in der ersten Instanz den nach PEBB§Y Fach errechneten Personalbedarf übersteigt. Angesichts der Drastik der Entwicklung, die zu einem Bestand geführt hat, der in etwa den Drei-Monats-Eingängen bei den Arbeitsgerichten entspricht, so dass ein weiterer Bestandsabbau kaum mehr stattfinden könne, ist die Begründung aber ausreichend nachvollziehbar. Dagegen gibt der vom Antragsteller herangezogene Telefonvermerk vom 11.5.2006 nichts für eine willkürliche Beschränkung der Ausschreibung her. Danach hielt der Präsident des Landesarbeitsgerichts die Besetzung der 8. Vorsitzendenstelle nach wie vor für „wünschenswert“ und sah hierfür ausreichend Kandidaten im arbeitsgerichtlichen Bereich. Dem kann nicht entnommen werden, dass die Staatssekretärin die Beschränkung der Ausschreibung auf Arbeitsrichter auf Wunsch des Präsidenten, losgelöst von der zuvor erörterten Problematik der Situation in der Arbeitsgerichtsbarkeit, veranlasst habe.

Ebenso fernliegend ist auch der Einwand des Antragstellers, die personalpolitischen Erwägungen seien gezielt gegen ihn gerichtet erst in der Auswahlentscheidung angeführt worden. Das könnte selbst dann nicht zutreffen, wenn die Erwägungen, wie tatsächlich nicht, erst zu diesem Zeitpunkt angestellt worden wären. Denn die für den Ausschluss maßgebliche Begrenzung des Bewerberfeldes auf Arbeitsrichter erfolgte schon mit der Ausschreibung, mithin zu einem Zeitpunkt, als noch keine Bewerbung des Antragstellers bekannt sein konnte.

Schließlich spricht gegen den sachlichen Charakter der Erwägungen des Antragsgegners nicht, dass die Beschränkung der Ausschreibung auf Richter einer Fachgerichtsbarkeit seinen eigenen Personalgrundsätzen zuwiderläuft. Mit diesen hat sich der Antragsgegner bei der Ausübung seines organisatorischen Ermessens für den Regelfall verbindlich festgelegt. Das hindert ihn aber nicht, in Ausnahmefällen aus sachlichen Gründen anders zu entscheiden. Die massive Überbesetzung in einem Gerichtszweig stellt eine Ausnahmesituation dar, die eine Abweichung von den Grundsätzen rechtfertigt.

bb) Die Beschränkung der Ausschreibung wird darüber hinaus auch den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht. Zwar macht der Antragsteller zu Recht geltend, dass die personalpolitische Zielsetzung des Antragsgegners nicht der Abwehr einer unmittelbar drohenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege in der Arbeitsgerichtsbarkeit diene und ihr auch sonst kein verfassungsrechtlicher Stellenwert zukommt, der eine Einschränkung des Leistungsgrundsatzes bei der Besetzung der Beförderungsämtner rechtfertigen könnte, abgesehen davon, dass es insoweit auch an der erforderlichen gesetzlichen Grundlage fehlen würde (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.10.2004, aaO zur personalpolitischen Zielsetzung, eine ausgewogene Altersstruktur einer Laufbahn zu gewährleisten). Die Beschränkung der Ausschreibung auf Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit ist aber - soweit sie einen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers berühren könnte - unmittelbar vom Leistungsgrundsatz gedeckt.

Das gilt, obgleich der Antragsgegner - wie dargelegt - die Beschränkung der Ausschreibung mit personalpolitischen Gründen rechtfertigt, ohne sich zusätzlich noch ausdrücklich auf den Leistungsgrundsatz zu beziehen. Anders als bei den einer Auswahlentscheidung zugrunde liegenden Wertungen, die die Gerichte unter Beachtung des Ermessensspielraums des Dienstherrn nur eingeschränkt überprüfen und insbesondere nicht durch ihre eigenen ersetzen dürfen, ist hier die Anlegung eines objektiven Maßstabes geboten. Führt die mit der Ausschreibung erfolgte Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

zu vergleichenden Bewerber in Einklang mit dem Leistungsgrundsatz zum Ausschluss bestimmter Bewerber, so ist das Ergebnis nicht deshalb fehlerbehaftet, weil der Antragsgegner das im Rahmen seiner personalpolitischen Erwägungen nicht erkennt und begründet. So liegen die Dinge hier. Es steht für den Senat außer Frage, dass das Amt eines Vorsitzenden Richters an einem Obergericht unter Leistungsgesichtspunkten ein Mindestmaß an fachspezifischer richterlicher Erfahrung und/oder im Berufsleben nachgewiesener Fachkenntnisse erfordert, das ggf. durch eine vorhergehende Abordnung zu erwerben ist. Das Arbeitsgerichtsgesetz sieht ebenso wenig wie das Gerichtsverfassungsgesetz eine Einarbeitungszeit vor, während derer der Vorsitzende einer Kammer des Landesarbeitsgerichts in Ermangelung des erforderlichen Mindestmaßes an Erfahrung und Kenntnissen auf die Stütze anderer Vorsitzendenkollegen oder gar seiner ehrenamtlichen Richter angewiesen ist. Ein Vorsitzender wird nur dann seinen Aufgaben in dem gesetzlich gebotenen Maße gerecht, wenn er einen richtunggebenden Einfluss auf die Rechtsprechung des Spruchkörpers ausüben kann (vgl. näher OVG Schl.-H., Beschl. v. 15.1.1999, NVwZ-RR 1999, 305 zum Vorsitzenden Richter am Finanzgericht). So verlangt auch der Antragsgegner im Anforderungsprofil, dass der Vorsitzende die Einheitlichkeit der Rechtsprechung der Kammer zu sichern, die mündlichen Verhandlungen zu leiten und ein hohes, wissenschaftlichen Ansprüchen genügendes Niveau der Entscheidungen zu gewährleisten habe. Der Ausschluss von Bewerbern um die Stelle eines Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht, die - wie der Antragsteller - nicht einmal über das notwendige Mindestmaß an arbeitsgerichtlicher Erfahrung bzw. im Berufsleben erworbener Kenntnisse des Arbeitsrechts verfügen, ist daher mit dem ebendies voraussetzenden Leistungsgrundsatz vereinbar.

Keiner Beurteilung bedarf die Frage, ob die Beschränkung der Ausschreibung auf Richter der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit deshalb gegen den Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG verstößt, weil im Dienst eines anderen Landes stehende Arbeitsrichter sowie Richter, die zwar im Zeitpunkt der Ausschreibung der sächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht mehr angehörten, dort aber zuvor bereits einmal eingesetzt waren oder beruflich anderweit arbeitsrechtliche Erfahrungen und Kenntnisse gesammelt haben, von dem Auswahlverfahren ebenfalls ausgeschlossen sein sollen. Denn der Antragsteller gehört diesem Personenkreis unstrittig nicht an, mit der Folge, dass er eine etwaige Rechtsverletzung in diesem Zusammenhang nicht rügen kann.

Die weiteren Einwände des Antragstellers betreffen den Leistungsvergleich in der Hilfsbegründung der Auswahlentscheidung, auf den es nicht ankommt, nachdem die Hauptbegründung - wie ausgeführt - nicht zu beanstanden ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 und 3, § 162 Abs. 3 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwerts für das Beschwerdeverfahren beruht auf § 53 Abs. 3 Nr. 1, § 52 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2, § 47 Abs. 1 GKG. Danach ist die Hälfte des 13fachen Betrags des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe R 3 (6.056,77 €) zugrunde zu legen und der sich danach ergebende Betrag wegen des vorläufigen Charakters des Verfahrens nochmals zu halbieren.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Ullrich

Drehwald

Tischer