

Az.: 3 BS 48/05



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn R. W.

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:
Rechtsanwälte K.

gegen

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

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

beigeladen:

1. Frau M. K.

2. Herr Dr. E. B.

3. Herr H. S.

4. Herr A. Z.

5. Herr C. W.

wegen

Besetzung von fünf Stellen einer Vorsitzenden Richterin am Landgericht/eines Vorsitzenden Richters am Landgericht (R 2) beim Landgericht Dresden (Antrag nach § 123 VwGO)
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 Verwaltungsgericht Dr. Pastor

am 26. Mai 2005

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 26.1.2005 - 11 K 2319/04 - geändert. Der Antragsgegner wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, eine Planstelle eines Vorsitzenden Richters am Landgericht beim Landgericht Dresden bis zur bestands- oder rechtskräftigen Entscheidung über seinen Widerspruch gegen die Ablehnung seiner Bewerbung oder bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung zwischen dem Antragsteller und den Beigeladenen zu 2) bis 5) freizuhalten. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen, werden dem Antragsgegner 4/5 und dem Antragsteller 1/5 der Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen auferlegt.

Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 17.887,45 € festgesetzt.

Gründe

Die zulässige Beschwerde ist überwiegend begründet. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu Unrecht abgelehnt, soweit er die Entscheidung des Antragsgegners betrifft, vier der fünf ausgeschriebenen Stellen eines Vorsitzenden Richters am Landgericht beim Landgericht Dresden vorrangig mit den Beigeladenen zu 2) bis 5)

zu besetzen. Hinsichtlich der Beigeladenen zu 1) bleibt die Beschwerde ohne Erfolg. Zur Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers ist die aus dem Tenor ersichtliche einstweilige Anordnung ausreichend.

Der Antragsteller beanstandet zu Recht die Annahme des Verwaltungsgerichts, der Antragsgegner habe in dem Besetzungsvorschlag vom 12.8.2004 zu erkennen gegeben, dass er die Beigeladenen zu 1), 2), 3) und 5) bereits deshalb ausgewählt habe, weil sie im Gegensatz zu ihm Versetzungsbewerber seien. Die in dem angegriffenen Beschluss nicht näher begründete Einschätzung, dass die weiteren Auswahlüberlegungen des Antragsgegners von ergänzender, nicht aber (mit-)tragender Bedeutung seien, steht im Widerspruch zu der ausführlichen Antragserwiderung des Antragsgegners vom 6.10.2004. Dort werden zunächst die Anlassbeurteilungen sowie die aktuellen und früheren Regelbeurteilungen der Bewerber verglichen und dabei kein Leistungsvorsprung des Antragstellers festgestellt. Sodann wird ausgeführt, dass die Beigeladenen zu 1), 2), 3) und 5) vorzuziehen seien, „da sie sich - mit teilweise gleichen Gesamturteilen in der aktuellen Regelbeurteilung - bereits aus einem Beförderungsamts bewerben und insgesamt über die vielfältigeren Erfahrungen im Beförderungsamts verfügen“. Der Auffassung des Verwaltungsgerichts ist der Antragsgegner darüber hinaus in der Beschwerdeerwiderung entgegengetreten, indem er klargestellt hat, dass er sich im vorliegenden Verfahren dafür entschieden habe, das Konkurrenzverhältnis zwischen Versetzungs- und Beförderungsbewerbern nach dem Leistungsprinzip zu lösen und dabei auch den sich aus dem „Statusvorteil“ und den im Beförderungsamts erhaltenen Beurteilungen maßgebliches Gewicht beizumessen. „Statusvorteile“ sind damit nicht allein, sondern nur zusammen mit der Verwendungsbreite und nach Auswertung der Beurteilungen zur Begründung der Auswahlentscheidung herangezogen worden. Im Übrigen ist der Antragsgegner durch die Entscheidung für ein Auswahlverfahren, an dem sowohl Beförderungs- als auch Versetzungsbewerber unterschiedslos teilnehmen, aus Gründen der Gleichbehandlung sogar verpflichtet, die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Auswahlkriterien auf alle Bewerber anzuwenden (BVerwG, Urt. v. 25.11.2004 - BVerwG 2 C 17/03 - zitiert nach JURIS). Da der vom Antragsteller geltend gemachte Fehler eine den erstinstanzlichen Beschluss tragende Erwägung betrifft, ist der Senat bei der nachfolgenden Prüfung nicht gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO auf die dargelegten Gründe beschränkt.

Die streitige Auswahlentscheidung erweist sich als rechtswidrig, weil der Antragsgegner die Bewerbung des Antragstellers hinsichtlich der Beigeladenen zu 1), 2), 3) und 5) mitaus-

schlaggebend und hinsichtlich des Beigeladenen zu 4) allein ausschlaggebend aufgrund des Auswahlkriteriums der Verwendungsbreite abgelehnt hat, dessen Handhabung unter den Bedingungen des vorliegenden Auswahlverfahrens nicht mehr nachvollziehbar ist (1). Aufgrund der weiteren Auswahlüberlegungen des Antragsgegners vermag der Senat nicht auszuschließen, dass die Entscheidung ohne den Fehler zu Gunsten des Antragstellers ausgefallen wäre; anderes gilt nur hinsichtlich der Beigeladenen zu 1) (2).

1. Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 91 Abs. 2 SächsVerf gewähren jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Für den Bewerber eines Stellenbesetzungsverfahrens folgt hieraus ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (sog. Bewerbungsverfahrenanspruch; vgl. BVerwG, Urt. v. 21.8.2003, BVerwGE 118, 370 [370] m.w.N., std. Rspr.). Der Dienstherr verfügt bei der Entscheidung, welchen zu den Kriterien der Eignung, Leistung und Befähigung zu rechnenden Umständen er (mit)ausschlaggebendes Gewicht beimisst, über einen weiten Ermessensspielraum, der gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist. Der Kontrolle unterliegt insbesondere, ob die maßgeblichen Auswahlkriterien nachvollziehbar gehandhabt werden. Unabdingbare Voraussetzung der Nachvollziehbarkeit ist begriffliche Klarheit. Dabei ist ein strenger Prüfungsmaßstab anzulegen, weil von ihr die gleichmäßige Heranziehung der Auswahlkriterien abhängt, die das Gegengewicht zu der dem Dienstherrn im Übrigen eingeräumten weiten Gestaltungsfreiheit darstellt (vgl. Senatsurt. v. 5.4.2005 - 3 B 277/03 - m.w.N. zum Beurteilungswesen). Handelt es sich wie bei dem Begriff der Verwendungsbreite um ein Auswahlkriterium, dessen Bedeutung weder gesetzlich bestimmt noch - über einen gewissen Mindestinhalt hinaus - im allgemeinen Sprachgebrauch eindeutig definiert ist, so kann sich der Dienstherr bei der ihm überlassenen näheren Begriffsbestimmung innerhalb der rechtlichen Grenzen, die durch den Leistungsgrundsatz und das Willkürverbot gezogen sind, frei bewegen. Unter dem Aspekt der Nachvollziehbarkeit können sich jedoch zusätzliche Anforderungen an die begriffliche Konkretisierung ergeben. So bedarf es etwa dann, wenn bereits bestimmte Mindestvoraussetzungen von einem Bewerber nicht erfüllt werden, keiner weiteren Offenlegung von Vergleichsmaßstäben. Verfügen hingegen mehrere Bewerber über die Mindestvoraussetzungen in jeweils unterschiedlicher Weise, so muss der Dienstherr Zwischenkriterien transparent machen, nach denen er die Bewerber vergleicht. Jedenfalls hat er die seinem Begriffsverständnis zugrunde liegenden Inhaltsbestimmungen eines Auswahlkriteriums zu verdeutlichen, und die von ihm bestimmten Elemente

einer Definition dürfen einander nicht widersprechen. Diesen Voraussetzungen genügt die streitige Auswahlentscheidung nicht.

Allerdings gehört die Verwendungsbreite der Bewerber zu den leistungsbezogenen Kriterien, die der Dienstherr bei der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigen darf. Wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat (vgl. Beschlüsse v. 14.12.2004 - 3 BS 281/04 - sowie v. 9.5.2005 - 3 BS 63/05 und 3 BS 64/05), bezieht sich das Kriterium der Verwendungsbreite auf Aspekte der Befähigung und Eignung. Im Hinblick auf die der Befähigung zuzurechnenden Fachkenntnisse gibt es Aufschluss darüber, dass der Bewerber diese in unterschiedlichen Funktionen unter Beweis gestellt und dabei die sich in den Beurteilungen widerspiegelnden Ergebnisse erzielt hat. Es ist darüber hinaus eignungsrelevant, weil die Einarbeitung in eine neue Verwendung zugleich eine erhöhte Belastung mit sich bringt und regelmäßig an die geistige Beweglichkeit zunächst auch höhere Anforderungen stellt. Den genannten Senatsbeschlüssen lagen dabei Bewerberkonstellationen zugrunde, in denen jeweils derselbe Antragsteller im Gegensatz zu den ausgewählten Bewerbern, die alle bereits der Funktion nach in Beförderungstatusämtern (R 2) und/oder im Rahmen von Abordnungen an andere Dienststellen bzw. in zwei Rechtsgebieten (Zivil-, Straf- oder Verwaltungsrecht) zum Einsatz gelangt waren, seit seiner Ernennung auf Lebenszeit ausschließlich als Staatsanwalt bzw. Gruppenleiter (R 1+Z) bei derselben Staatsanwaltschaft tätig gewesen war. Der Senat hatte in diesen Verfahren keine Veranlassung, eine Konkretisierung des Begriffs der Verwendungsbreite zu verlangen, da offensichtlich war, dass der Antragsteller diese Eigenschaft, die sich in der Ausübung einer Mehrzahl von Funktionen, in der Verwendung bei unterschiedlichen Dienststellen und/oder auf verschiedenen Rechtsgebieten zeigen kann, nicht aufwies. So verhält es sich hier nicht. Der Antragsteller war beispielsweise ebenso wie die Beigeladene zu 1) seit der Ernennung auf Lebenszeit ausschließlich im Strafrecht tätig. Der Antragsteller war am Amtsgericht D. als Strafrichter und Vorsitzender des Schöffen- und Jugendschöffengerichts eingesetzt; er war während einer Abordnung an das Oberlandesgericht D. als beisitzender Richter in zwei Strafsenaten tätig und leitet seit 1.6.2000 als Funktionsvorsitzender am Landgericht D. mehrere Strafkammern (Große Jugendkammer, Kleine Strafkammer und Kleine Jugendkammer, Große Strafkammer). Die Beigeladene zu 1) war als Staatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft G. tätig, wo sie bereits im Eingangsamt und als Gruppenleiterin eine üblicherweise von Oberstaatsanwälten geführte Abteilung leitete; sie war an den Generalbundesanwalt abgeordnet und ist seit 1.12.1998 als Oberstaatsanwältin bei dem Generalstaatsanwalt des

Freistaates Sachsen im Einsatz. Von den anderen Beigeladenen ist auch der Beigeladene zu 2), der eine Abordnung an das Oberlandesgericht vorzuweisen hat, Funktionsvorsitzender einer Kammer für Handelsrecht am Landgericht D. gewesen ist und seit Juni 2000 ständiger Vertreter des Direktors des Amtsgerichts beim Amtsgericht P. ist, seit seiner Ernennung auf Lebenszeit in richterlichen Funktionen allein auf dem Gebiet des Zivilrechts tätig gewesen. Bewertet der Dienstherr die Verwendungsbreite von Bewerbern wie den Beigeladenen zu 1) und 2) höher als diejenige des Antragstellers, so reicht hierzu nicht die Einschätzung, dass „seine Flexibilität und damit auch Verwendungsbreite [...] dadurch eingeschränkt [sei], dass er bislang - insbesondere in hervorgehobenen Funktionsaufgaben - ausschließlich strafrechtlich tätig war und als höherwertige Aufgaben nur auf die Tätigkeit am Oberlandesgericht und als Funktionsvorsitzender verweisen“ könne (Bl. 34 der Antragsrüge). Vielmehr ist zum Verständnis der dieser Einschätzung zugrunde liegenden Definition von Verwendungsbreite eine nähere Begriffsbestimmung erforderlich. Es obliegt dem Dienstherrn, diejenigen Kriterien zu bestimmen, nach denen er bemisst, dass die Verwendungsbreite eines Bewerbers um ein Beförderungamt in der ordentlichen Gerichtsbarkeit nicht oder weniger eingeschränkt sein soll als die eines anderen, wenn beide in mehreren Funktionen und seit der Ernennung auf Lebenszeit ausschließlich auf dem Gebiet des Straf- oder Zivilrechts tätig waren. Dazu bedarf es erstens der - vom Antragsgegner wohl auch getroffenen - Festlegung, dass die Verwendungsbreite eines Bewerbers nicht bereits wegen dieser Einseitigkeit eingeschränkt ist, sondern erst dann, wenn er bestimmte kompensatorische Anforderungen nicht erfüllt. Zweitens müssen diese kompensatorischen Anforderungen klar bestimmt werden. Der Dienstherr kann unter Wahrung des Leistungs- und Gleichheitsgrundsatzes einen qualitativen oder quantitativen Ausgleich fordern, etwa die Abdeckung von Haupt- und Nebengebieten des jeweiligen Rechtsgebietes oder eine Mindestanzahl von unterschiedlichen Funktionen. Verlangt der Dienstherr - wie hier - nicht von vorneherein die Abdeckung beider der ordentlichen Gerichtsbarkeit zugewiesenen Hauptrechtsgebiete, so hängt drittens der Vergleich mit Bewerbern wie den Beigeladenen zu 3) bis 5), die in beiden Rechtsgebieten und in mehreren Funktionen tätig waren, von der weiteren Festlegung ab, ob diese Bewerber unter dem Aspekt der Verwendungsbreite generell oder nur unter bestimmten Bedingungen und ggf. unter welchen, solchen Bewerbern vorzuziehen sind, die ihren bislang erfolgten Einsatz in nur einem Rechtsgebiet nach den zuvor bestimmten Kriterien kompensiert haben. Zur Vermeidung von Missverständnissen bemerkt der Senat, dass der Dienstherr den durch solche Festlegungen klarzustellenden Bedeutungsgehalt des Auswahlkriteriums Verwendungsbreite abstrakt und generell zu bestimmen hat, da es

bei der begrifflichen Konkretisierung noch um die Maßstäbe geht, die für die jeweilige Subsumtion im Einzelfall gelten.

Diesen Anforderungen werden die abstrakte Definition und weitere Bedeutungselemente, die sich den Auswählerwägungen des Antragsgegners zur Verwendungsbreite entnehmen lassen, nicht gerecht. Der Antragsgegner umschreibt dieses Kriterium auch mit den Begriffen der Flexibilität, der beruflichen Erfahrung insbesondere im „Beförderungs(status)amt“ (gemeint sind Erfahrungen als Inhaber eines Statusamts der Besoldungsgruppe R 2 oder in der Ausübung solcher Ämter der Funktion nach bzw. als Stellvertreter) sowie der „flexibleren Einsetzbarkeit in den verschiedenen konkreten Aufgabenausprägungen des (abstrakten) Beförderungs(status)amtes“. Diese allgemeine Begriffsbestimmung ist zwar - entgegen der Ansicht des Antragstellers - vom Ermessensspielraum des Antragsgegners gedeckt. Insoweit geht der Antragsgegner zutreffend davon aus, dass er trotz des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stellen auf die gesamte Bandbreite eines entsprechenden Beförderungsamtes abstellen kann und nicht gehalten ist, nur bisher ausgeübte Funktionen als Kammervorsitzende zu berücksichtigen. Das in den genannten Umschreibungen zum Ausdruck kommende Verständnis ist aber zu allgemein, um einen Vergleich unter Bewerbern, die alle bereits mehrere Funktionen ausgeübt haben, nachvollziehen zu können. Ohne die Festlegung von Kompensationsmöglichkeiten für eine ausschließliche Verwendung im Zivil- oder Strafrecht oder aber bei Festlegung solcher Kompensationsmöglichkeiten, die von allen Bewerbern erfüllt würden, wären dem Antragsteller und den Beigeladenen zu 1) und 2) die Verwendungsbreite gleichermaßen ab- oder zuzusprechen. Es mag Zwischenkriterien geben, die den Antragsgegner - ausgehend von seiner abstrakten Definition - zu dem Ergebnis gelangen ließen, dass Bewerber wie die Beigeladenen zu 1) und 2) einem Bewerber wie dem Antragsteller im Hinblick auf die Verwendungsbreite vorgehen. Diese Kriterien aufzudecken und abstrakt und generell festzulegen, um sein näheres Verständnis des Auswahlkriteriums Verwendungsbreite nachvollziehbar zu machen, hat der Antragsgegner indes unterlassen.

Darüber hinaus ist das begriffliche Konzept auch insoweit nicht stimmig, als der Antragsgegner die Verwendungsbreite von Bewerbern - zulässigerweise - mit dem Aspekt der Flexibilität sowie der aktuellen Einsetzbarkeit im Beförderungstatusamt verknüpft, indes andererseits auch auf Verwendungen in der über zehn Jahre zurückliegenden Probezeit (so bei den Beigeladenen zu 1) und 2) hinsichtlich des Einsatzes in einem anderen Rechtsgebiet und bei den Beigeladenen zu 3) und 5) hinsichtlich der Abordnungen an das Staatsministerium der

Justiz) abstellen will. Bereits in den o.g. Beschlüssen vom 14.12.2004 und 9.5.2005 ist der Senat davon ausgegangen, dass maßgeblich für die Beurteilung der Verwendungsbreite der Zeitraum ab Ernennung auf Lebenszeit sei. Grund hierfür ist, dass dieser Auswahlmaßstab nach dem Verständnis des Antragsgegners Aufschluss über die Flexibilität der Bewerber geben soll. Nicht zustimmungsbedürftige Zuweisungen in der Probezeit liefern hierfür keinen zuverlässigen Anhalt. Hat sich der Bewerber seit der Ernennung auf Lebenszeit nicht mehr flexibel gezeigt, so verlieren in der Probezeit erworbene Erfahrungen mit zunehmendem Zeitablauf überdies an Aussagekraft. Schließlich kommt hinzu, dass es generell nicht Aufgabe der Probezeit ist und sein kann, Auskunft über die Verwendungsbreite als Bestandteil der Eignung für ein Beförderungsamtsamt zu geben.

Die aufgezeigten Mängel führen dazu, dass der vom Antragsgegner herangezogene Begriff der Verwendungsbreite unklar ist, und berühren, da dieses Auswahlkriterium hinsichtlich aller Beigeladenen zumindest mitausschlaggebend herangezogen wurde, die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung insgesamt.

2. Bei den Beigeladenen zu 2) bis 5) kann der Senat nicht ausschließen, dass der Antragsgegner zu einem dem Antragsteller günstigeren Ergebnis gelangt wäre. Es ist offen, ob und wie der Antragsgegner das Kriterium der Verwendungsbreite bei der gebotenen näheren Konkretisierung zur Anwendung bringt. Sieht man von diesem Auswahlkriterium ab, so entfallen die Eignungs- und Befähigungsvorsprünge zu Gunsten der Beigeladenen zu 2) bis 5), auf die die Auswahlentscheidung (mit)tragend gestützt ist. Soweit zu Gunsten der Beigeladenen zu 2), 3) und 5) daneben auch „Statusvorteile“ herangezogen wurden, dürften solche - leistungsbezogen - wohl nur bei dem Beigeladenen zu 3) bestehen. Nur dieser wurde nämlich bereits im höheren Statusamt (R 2) mit demselben Prädikat periodisch beurteilt, das der Antragsteller im niedrigeren Eingangsamtsamt erzielte („übertrifft die Anforderungen“). Der Beigeladene zu 5) wurde dagegen zuletzt ebenso wie der Antragsteller im Eingangsamtsamt beurteilt. Der Beigeladene zu 2) erhielt die letzte Regelbeurteilung zwar im höheren Statusamt, jedoch nur mit dem Prädikat „entspricht voll den Anforderungen“. Insoweit wird der Antragsgegner bei einer erneuten Auswahlentscheidung zusätzlich zu erwägen haben, dass das größere Gewicht, das mit einer im höheren Amt erzielten periodischen Beurteilung grundsätzlich verbunden ist, weil an die Vergleichsgruppe der Amtsinhaber höhere Anforderungen zu stellen sind (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 11.4.2001 - 3 BS 83/01 - m.w.N.), durch das um eine Notenstufe niedrigere Prädikat aufgewogen werden kann. Der Umstand allein, dass sich die Beigeladenen zu

2) und 5) als Richter am Amtsgericht als ständige Vertreter des Direktors des Amtsgerichts (R 2) aus einem Beförderungsamts bewerben, der Antragsteller hingegen aus dem Eingangsamt, in dem er als Funktionsvorsitzender die Tätigkeit der ausgeschriebenen Beförderungsstelle wahrnimmt, dürfte - losgelöst von den Beurteilungen und dem Anforderungsprofil - wohl nicht als „Statusvorteil“ im Rahmen des Vergleichs nach Leistungskriterien gewertet, sondern nur bei der Auswahl nach sog. Hilfskriterien berücksichtigt werden. Aber auch hinsichtlich des Beigeladenen zu 3) erscheint es zumindest möglich, dass der Antragsgegner die Auswahlentscheidung nicht allein auf den „Statusvorteil“ gestützt hätte. Das ergibt sich daraus, dass er diese Möglichkeit in der Antragserwiderung zwar ausdrücklich erwogen, letztlich aber von ihr keinen Gebrauch gemacht und im Übrigen auch einen der beiden im Besetzungsvorschlag des Präsidenten des Oberlandesgerichts Dresden erstplatzierten Bewerber trotz gleichen Statusvorteils nicht berücksichtigt hat.

Anders liegt der Fall bei der Beigeladenen zu 1), die in ihrer zuletzt als Oberstaatsanwältin (R 2) erzielten Regelbeurteilung mit „übertrifft die Anforderungen erheblich“ beurteilt wurde. Die umfangreichen Auswahlüberlegungen des Antragsgegners zeigen, dass das um eine Notenstufe bessere Prädikat, das ohnehin ergänzend zu ihren Gunsten berücksichtigt worden ist, der einzige Leistungsvorsprung ist, der noch verbleibt, wenn sowohl von dem fehlerhaft angewandten Auswahlkriterium der Verwendungsbreite als auch dem nur mittragend herangezogenen Statusvorteil abstrahiert wird. Bei dieser Sachlage scheint es dem Senat ausgeschlossen, dass der Antragsgegner den Antragsteller im Rahmen einer erneuten Auswahlentscheidung der Beigeladenen zu 1) vorziehen könnte.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 und 3, § 162 Abs. 3 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwerts für das Beschwerdeverfahren beruht auf § 53 Abs. 3 Nr. 1, § 47 Abs. 1, § 52 Abs. 5 Satz 1 lit. a und Satz 2 GKG. Danach war die Hälfte des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe R 2, das bei Eingang des Verfahrens beim Verwaltungsgericht 5.503,83 € betragen hat (vgl. Anlage IV zum BBesG [BGBl. 2003 I S. 1833]), mit 13 zu vervielfachen und der sich danach ergebende Betrag wegen des vorläufigen Charakters des Verfahrens zu halbieren. Eine Multiplizierung des so ermittelten Streitwerts um die Zahl der zu besetzenden Stellen nimmt der Senat nicht vor (vgl. zuletzt Beschl. v. 9.5.2005 - 3 E 79/05).

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

gez.:
Ullrich

Drehwald

Pastor