



# BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

## BESCHLUSS

BVerwG 1 WB 26.14

In dem Wehrbeschwerdeverfahren

des Herrn Oberstleutnant ...,

- Bevollmächtigte:

Beigeladener:

Herr Oberstleutnant A.,

hat der 1. Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts durch

die Vorsitzende Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. von Heimburg,  
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Frenz,  
den Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Langer,  
den ehrenamtlichen Richter Oberst i.G. Neumann und  
die ehrenamtliche Richterin Oberstabsapotheker Riedel

am 26. März 2015 beschlossen:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I

- 1 Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung betrifft einen Konkurrentenstreit um die Besetzung zweier Personalstabsoffizier-Dienstposten im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in ... und eines Personalstabsoffizier-Dienstpostens im Kommando ..., die jeweils nach Besoldungsgruppe A 15 bewertet sind.
- 2 Der 19.. geborene Antragsteller ist Berufssoldat, dessen Dienstzeit voraussichtlich mit Ablauf des 31. Dezember 20.. endet. Er wurde am 4. August 20.. zum Major und am 13. Oktober 20.. zum Oberstleutnant ernannt. Zum 1. August 20.. erfolgte seine Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 14. Ab 1. Juli 20.. wurde er als Personalstabsoffizier in der Stammdienststelle ... verwendet. Ab 1. Januar 20.. war er als Personalstabsoffizier Streitkräfte ... eingesetzt. Seit dem 1. Dezember 20.. wird er als Personalstabsoffizier Streitkräfte beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (im Folgenden: Bundesamt für das Personalmanagement) ... verwendet.
- 3 Mit Schreiben vom 5. Juli 2013 beantragte der Antragsteller seine Versetzung auf verschiedene Dienstposten der Besoldungshöhe A 15; im Einzelnen benannte er die Dienstposten Personalstabsoffizier und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ..., Sachgebietsleiter ... im Kommando ..., Personalstabsoffizier Streitkräfte im Kommando ... und Personalstabsoffizier Streitkräfte und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... Ergänzend führte er aus, dass er zwar im Rahmen der Perspektivkonferenz I nicht die individuelle Förderperspektive A 15 zuerkannt bekommen habe; dies dürfe die Personalführung jedoch nicht veranlassen, geeignete Bewerber von der Verwendungsentscheidung auszuschließen. Er bitte außerdem um ständige Mitbetrachtung für zu besetzende Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15. Mit E-Mail-Schreiben vom 5. Juli 2013 bat der Antragsteller außerdem um seine Versetzung auf den Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte und Abteilungsleiter Bw im ..., der ebenfalls nach Besoldungsgruppe A 15 bewertet ist.

- 4 Mit dem angefochtenen Bescheid vom 6. August 2013 lehnte das Bundesamt für das Personalmanagement den Antrag ab. Zur Begründung führte es aus, dass der Dienstposten Personalstabsoffizier und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... im Rahmen der Organisationsgrundentscheidung nur zur Besetzung mit sogenannten Versetzungsbewerbern vorgesehen sei. Entsprechend werde dieser Dienstposten durch einen solchen Offizier zum 1. Oktober 2013 nachbesetzt. Auch der Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... solle nach der Absicht der Personalführung aufgrund einer entsprechenden Organisationsgrundentscheidung nur mit einem Versetzungsbewerber besetzt werden. Lediglich für den Fall, dass kein Versetzungsbewerber zur Verfügung stehe, werde man im Rahmen einer erneuten Organisationsgrundentscheidung Förderungsbewerber - und auch den Antragsteller - für diesen Dienstposten betrachten. Die Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte ... und Personalstabsoffizier Streitkräfte und Abteilungsleiter Bw (A 15)... seien im Rahmen eines Auswahlverfahrens auf der Grundlage der Qualifikationserfordernisse des Bedarfsträgers besetzt worden. Der Dienstposten Sachgebietsleiter ... sei in der Überleitphase zunächst mit einem Offizier besetzt worden, der bereits vorab auf einem nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten verwendet worden sei. Da die Organisationsstruktur eine Besetzung dieses Dienstpostens nur mit einem nach Besoldungsgruppe A 14 besoldeten Offizier zulasse, werde dieser Dienstposten nunmehr zum 1. Oktober 2013 entsprechend nachbesetzt. Ergänzend sei darauf hinzuweisen, dass der Entwicklungsprognose und der Beschreibung des Potenzials eine besondere Bedeutung bei den Perspektivkonferenzen und bei den Verwendungsauswahlverfahren der Personalführung zukomme. Hier - wie vom Antragsteller vorgetragen - von einer lediglich prognostischen Einschätzung zu sprechen, werde der eigentlichen Aussagekraft nicht gerecht. Bei künftigen Auswahlentscheidungen werde der Antragsteller weiterhin mitbetrachtet.
- 5 Gegen diesen Bescheid legte der Antragsteller mit Schreiben vom 6. September 2013 Beschwerde ein. Er machte unter anderem geltend, dass er die individuelle Förderperspektive für eine Förderung in die A 15-Ebene erfülle. Dies do-

kumentierten die Ergebnisse seiner planmäßigen Beurteilungen aus den Jahren 2007, 2010, 2011 und 2013. Insofern greife er nicht nur die Ablehnung einer förderlichen Verwendung auf einem nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten an, sondern inzident auch das Ergebnis der maßgeblichen Perspektivkonferenz, in der er fehlerhaft betrachtet worden sei. Die angefochtene Entscheidung lasse im Übrigen außer Acht, dass das Aufrufen einzelner Geburtsjahrgänge kein leistungsbezogenes Auswahlkriterium im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG darstelle. Auch die Argumentation zu den Versetzungsbewerbern sei zu rügen. Allein die Tatsache, dass ein Offizier bereits auf einem Dienstposten der Dotierungshöhe A 15 verwendet worden sei, lasse es nicht zu, daraus einen Automatismus abzuleiten, dass er für den in Rede stehenden Dienstposten der am besten geeignete Kandidat sei. Die Entwicklungsprognose aus den planmäßigen Beurteilungen stelle sich überdies gegenüber dem Leistungswert aus der Beurteilung als nachrangig dar. Der Antragsteller wiederholte seinen Versetzungsantrag, erstreckte ihn aber nicht mehr auf den Dienstposten Sachgebietsleiter ... im Kommando .... Stattdessen beantragte er seine alternative Versetzung auf einen anderen nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten.

- 6 Das Bundesministerium der Verteidigung - R II 2 - wies die Beschwerde mit Beschwerdebescheid vom 24. März 2014 zurück. Zur Begründung führte es aus, dass der Antrag des Antragstellers auf alternative Versetzung auf andere Dienstposten der Dotierungshöhe A 15 mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig sei. Die Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement, die in diesem Amt angesiedelten Dienstposten Personalstabsoffizier und Referatsleiter bzw. Personalstabsoffizier Streitkräfte und Referatsleiter ... nur mit Versetzungsbewerbern zu besetzen, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Ob eine vakante Planstelle mit Förderungsbewerbern oder mit Versetzungsbewerbern besetzt werden solle, entscheide der Dienstherr im Rahmen seiner Organisations- und Personalhoheit. Bei dieser - der Auswahlentscheidung vorgelagerten - Organisationsgrundentscheidung stehe dem Bundesministerium der Verteidigung ein im Wesentlichen personalwirtschaftlich bestimmtes Ermessen zu. Die Organisationsgrundentscheidung liege außerhalb des Anwendungsbereiches des Art. 33 Abs. 2 GG und des § 3 Abs. 1 SG. Bei der Auswahlent-

scheidung für die Besetzung des Dienstpostens Personalstabsoffizier Streitkräfte im Kommando ... habe der Beigeladene insbesondere in seiner letzten planmäßigen Beurteilung aus 2013 ein besseres Leistungsbild gezeigt als der Antragsteller. Auch dann, wenn man den Antragsteller und den Beigeladenen als im Wesentlichen gleich gut beurteilt ansehe, sei dem Beigeladenen der Vorzug zu geben. Unter Berücksichtigung der Vorverwendungen und der planmäßigen Beurteilungen weise der Beigeladene ein besseres Eignungs-, Leistungs- und Befähigungs- (ELB)-Profil (Entwicklungsprognose/Verwendungsvorschläge/Verwendungsaufbau) als der Antragsteller auf. Darüber hinaus sei der Antragsteller im Gegensatz zum Beigeladenen nie in einer Führungsverwendung auf Stabs-offizier-Ebene eingesetzt gewesen; er habe auch die Bedarfsträgerforderung "SLP Englisch" nicht erfüllt. Diese Auswählerwägungen teilte das Bundesministerium der Verteidigung auch zur Besetzung des Dienstpostens Personalstabsoffizier Streitkräfte und Abteilungsleiter Bw (A 15) ... mit Oberstleutnant B. mit.

7 Gegen diese ihm am 28. März 2014 eröffnete Entscheidung hat der Antragsteller am 28. April 2014 die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts beantragt. Den Antrag hat das Bundesministerium der Verteidigung - R II 2 - mit seiner Stellungnahme vom 23. Juni 2014 dem Senat vorgelegt.

8 Zur Begründung seines Rechtsschutzbegehrens vertieft der Antragsteller sein Beschwerdevorbringen und trägt ergänzend insbesondere vor:  
Die Auswahlentscheidungen für die in Rede stehenden Dienstposten seien nicht hinreichend dokumentiert. Das Bundesamt für das Personalmanagement habe außerdem in seinen Entscheidungen gegen die Rechtssätze verstoßen, die das Bundesverwaltungsgericht im Urteil vom 13. Dezember 2012 (BVerwG 2 C 11.11) aufgestellt habe. Das Aufrufen von Versetzungsbewerbern für die beiden beim Bundesamt für das Personalmanagement zu besetzenden Dienstposten der Dotierungshöhe A 15 sei rechtswidrig. Das Abstellen auf die Entwicklungsprognose könne er nicht als zulässiges Auswahlkriterium anerkennen. Hinsichtlich des erforderlichen "SLP Englisch" mache er geltend, dass er den Kombi-Lehrgang der Kontaktphase 2.4 inzwischen erfolgreich abgeschlossen habe und sich derzeit in der Selbststudienphase 2.5 befinde. Er habe im Übrigen auch deshalb Anspruch auf die förderliche Verwendung auf einem nach

Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten, weil er auf der Grundlage eines entsprechenden Vertretungsbefehls des Leiters der Stammdienststelle des Heeres in den Jahren 20.., 20.. und 20.. jeweils die Dezernatsleiter ... bzw. ... voll verantwortlich und erfolgreich vertreten habe. Dabei habe es sich um A 15-wertige Aufgaben gehandelt. Die zugunsten des Beigeladenen hervorgehobene Vorverwendung als Dezernatsleiter im ... sei nicht höher zu bewerten als seine eigene Tätigkeit als ... S 1 .... Darüber hinaus verfüge er über Führungserfahrung als Kompaniechef. Das geforderte Sprach-Leistungsprofil in Englisch sei aus seiner Sicht unerheblich, weil alle von ihm angestrebten Dienstposten nationale Verwendungen repräsentierten. Abgesehen davon habe er nunmehr die Sprachausbildung Englisch Kontaktphase 3.2 im Oktober 20.. erfolgreich absolviert.

9 Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin unter Aufhebung des Bescheides des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr vom 6. August 2013 in der Gestalt der Entscheidung des Bundesministeriums der Verteidigung vom 24. März 2014 zu verpflichten, ihn, den Antragsteller, antragsgemäß auf folgenden nach der Besoldungsgruppe A 15 dotierten Dienstposten förderlich zu verwenden:

- DP PersStOffz und RefLtr im BAPersBw ...,
- DP PersStOffz SK Kdo ...,
- DP PersStOffz SK und AbtLtr Bw ...,
- DP PersStOffz SK und RefLtr im BAPersBw ... oder
- alternativ auf einem anderen A 15-dotierten Dienstposten,

hilfsweise,

die Antragsgegnerin unter Aufhebung des Bescheides des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr vom 6. August 2013 in der Gestalt der Entscheidung des Bundesministeriums der Verteidigung vom 24. März 2014 zu verpflichten, seinen Antrag auf förderliche Verwendung auf folgenden nach der Besoldungsgruppe A 15 dotierten Dienstposten

- DP PersStOffz und RefLtr im BAPersBw ...,
- DP PersStOffz SK Kdo ...,
- DP PersStOffz SK und AbtLtr Bw ...,

- DP PersStOffz SK und RefLtr im BAPersBw ... oder
- alternativ auf einem anderen A 15 dotierten Dienstposten

unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

10 Das Bundesministerium der Verteidigung beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

11 Es verteidigt den Inhalt seines Beschwerdebescheides und weist ergänzend darauf hin, dass die Verwendung des Antragstellers als Kompaniechef der Stabs- und Versorgungskompanie des Panzergrenadierbataillons ... zwar eine Führungsverwendung auf Stabsoffizier-Ebene darstelle. Allerdings habe der Antragsteller als Kompaniechef lediglich die Disziplinarstufe 1 innegehabt, während der ausgewählte Offizier Oberstleutnant B. die Disziplinarstufe 2 (in Vertretung als Bataillonskommandeur) wahrgenommen habe; genau dieses "Innehaben" der Disziplinarstufe 2 sei in dem Auswahlkriterium "Führungsverwendung auf Stabsoffizier-Ebene" bezeichnet worden. Diesem gleich gestellt sei lediglich eine Führungsverwendung als Dezernatsleiter einer Kommandobehörde bzw. eines Amtes. Über eine derartige Führungsverwendung verfüge der Antragsteller - auch im Gegensatz zum Beigeladenen - jedoch nicht. Die Verwendung als S 1 ... sei einer solchen Führungsverwendung nicht gleichzusetzen.

12 Das Bundesministerium der Verteidigung hat dem Senat eine Power-Point-Vorlage des Bundesamtes für das Personalmanagement - III 1.4 - vom 16. Mai 2013 vorgelegt, die der Auswahlentscheidung für die Besetzung des Dienstpostens Personalstabsoffizier SK im Kommando ... zugrunde lag. Diese Vorlage enthält eine Aufgabenbeschreibung, die Auswahlkriterien für die Besetzung des Dienstpostens sowie das Anforderungsprofil für den Dienstposten. Darüber hinaus umfasst sie das betrachtete Kandidatenfeld von insgesamt 71 Offizieren mit allen auswahlrelevanten Personal- und Beurteilungsdaten (Folien 5 - 10), eine Aufstellung der Kandidaten, die die wesentlichen Qualifikationsmerkmale des Dienstpostens erfüllen (Folien 11 - 13) und eine Aufstellung der Kandidaten, die alle Kriterien mit Ausnahme einer Führungsverwendung auf Stabsoffizier-Ebene

(StvBtlKdr o. vglb.) erfüllen; diese Offiziere und die Offiziere in der unteren Leistungshälfte sind dort durch eine geänderte Farbgebung "ausgeblendet" (Folien 14 - 16). In diesen Aufstellungen wird jeweils auch der Antragsteller vorgestellt, in Folie 14 aber den "ausgeblendeten" Offizieren zugeordnet. Folie 17 enthält die Kandidaten, die ohne jede Einschränkung alle Kriterien erfüllen. Dort ist der Antragsteller nicht mehr genannt. Schließlich erstreckt sich die Vorlage auf einen Kandidatenvergleich und die Dokumentation des Zielkandidaten (Folien 18 - 20). Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung - R II 2 - hat der Unterabteilungsleiter III 1 im Bundesamt für das Personalmanagement die Auswahlentscheidung am Tag der Vorlage dieser Power-Point-Vorlage, am 16. Mai 2013, getroffen.

- 13 Der Senat hat das Verfahren, soweit es die Besetzung des Dienstpostens Personalstabsoffizier Streitkräfte und Abteilungsleiter Bw (A 15) ... betrifft, durch Beschluss vom 11. Februar 2015 abgetrennt und unter dem neuen Aktenzeichen BVerwG 1 WB 3.15 weitergeführt.
- 14 Der 19.. geborene Beigeladene, der am 25. Januar 20.. zum Oberstleutnant ernannt worden ist, hatte Gelegenheit zur Äußerung.
- 15 Wegen der Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Akten Bezug genommen. Die Beschwerdeakte des Bundesministeriums der Verteidigung - R II 2 - Az.: 512/14 -, die vom Bundesministerium der Verteidigung - R II 2 - dem Senat vorgelegte Power-Point-Vorlage vom 16. Mai 2013, die Personalgrundakten des Antragstellers und des Beigeladenen, jeweils Hauptteile A - D, und die Gerichtsakte im Verfahren BVerwG 1 WB 3.15 haben dem Senat bei der Beratung vorgelegen.

## II

- 16 Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung hat keinen Erfolg.



- 17 1. Soweit der Antragsteller - abgesehen von den in seinem Sachantrag im Einzelnen benannten Dienstposten im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (im Folgenden: Bundesamt für das Personalmanagement) in der Abteilung ... und in der Abteilung ... , im Kommando ... sowie im ... - die Verpflichtung des Bundesministeriums der Verteidigung begehrt, ihn "alternativ auf einem anderen A 15-dotierten Dienstposten förderlich zu verwenden" (d.h. in der Sache: auf einen solchen Dienstposten zu versetzen), ist der Antrag mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig.
- 18 Die gerichtliche Kontrolle der Frage, ob das Bundesministerium der Verteidigung oder die personalbearbeitende Dienststelle bei der Ablehnung eines Versetzungsantrags rechtmäßig gehandelt hat, ist, da Versetzungen dienstpostenbezogen erfolgen, nur möglich, wenn der Soldat einen bestimmten Dienstposten bezeichnet. Nur bei einer Konkretisierung des angestrebten Dienstpostens kann das Wehrdienstgericht etwa die Eignung des Antragstellers für den Dienstposten, das jeweils in Betracht kommende dienstliche Bedürfnis oder die in Frage stehenden dienstlichen Belange überprüfen. Auch die Beurteilung einer eventuellen Konkurrenzsituation anhand des Prinzips der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG, § 3 Abs. 1 SG) kann nur bezogen auf einen bestimmten Dienstposten erfolgen.
- 19 Der Senat verlangt deshalb bei streitigen Versetzungsanträgen in ständiger Rechtsprechung, dass der Antragsteller spätestens im Beschwerdeverfahren oder - wenn nach § 21 Abs. 1 Satz 1 WBO unmittelbar die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts beantragt werden kann - spätestens in diesem Antrag konkrete Dienstposten bezeichnen muss (BVerwG, Beschlüsse vom 29. April 2008 - 1 WB 42.07 - Rn. 18, vom 13. Dezember 2011 - 1 WB 43.11 - juris Rn. 18, vom 24. Januar 2012 - 1 WB 32.11 und 1 WB 33.11 - juris Rn. 18, vom 27. Mai 2014 - 1 WB 41.13 - juris Rn. 29 und vom 25. September 2014 - 1 WB 7.14 - juris Rn. 15). Sofern der Antragsteller über keine ausreichenden eigenen Kenntnisse von in Betracht kommenden Dienstposten verfügt, kann und muss er sich die entsprechenden Informationen gegebenenfalls in einem Personalgespräch verschaffen, in dem er zugleich die praktischen Möglichkeiten einer Versetzung abklären kann, bevor er den Beschwerdeweg be-

schreitet (stRspr, z.B. BVerwG, Beschluss vom 25. September 2014 - 1 WB 7.14 - juris Rn. 15).

- 20 Der Antragsteller hat lediglich allgemein seine förderliche Verwendung auf einem höherwertigen, nach Besoldungsgruppe A 15 dotierten Dienstposten verlangt und keine Konkretisierung dieses Dienstpostens vorgenommen. Sein Antrag genügt damit insoweit nicht den geschilderten Anforderungen an die hinreichende Bestimmtheit.
- 21 2. a) Soweit der Antragsteller unter Aufhebung des Bescheids des Bundesamtes für das Personalmanagement vom 6. August 2013 und des Beschwerdebescheids des Bundesministeriums der Verteidigung vom 24. März 2014 die Verpflichtung des Bundesministeriums der Verteidigung beantragt, ihn auf den Dienstposten Personalstabsoffizier und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... oder auf den Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... zu versetzen, ist der Sachantrag zwar zulässig.
- 22 Insoweit hat sich der Rechtsstreit nicht dadurch erledigt, dass die beiden genannten Dienstposten inzwischen mit Oberstleutnant C. und mit Oberstleutnant D. besetzt worden sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats verfestigt sich eine einmal getroffene militärische Verwendungsentscheidung nicht dahin, dass der durch sie begünstigte Soldat eine rechtlich gesicherte Position erwirbt, auf dem ihm zugewiesenen Dienstposten verbleiben zu können; er müsste es vielmehr hinnehmen, von dem Dienstposten wegversetzt zu werden, wenn der Antragsteller bei der Stellenbesetzung ihm gegenüber rechtswidrig übergangen worden wäre (vgl. z.B. BVerwG, Beschluss vom 25. April 2007 - 1 WB 31.06 - BVerwGE 128, 329, Rn. 39 m.w.N.).
- 23 b) Der Antrag ist insoweit jedoch unbegründet.
- 24 Die Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement, die beantragte Versetzung des Antragstellers auf die beiden genannten Dienstposten abzulehnen, ist rechtmäßig und verletzt den Antragsteller nicht in seinen Rech-

ten. Der Antragsteller hat auch keinen Anspruch auf eine neue Bescheidung seines Antrags auf Versetzung auf diese Dienstposten. Sein diesbezüglicher Versetzungsantrag durfte mit der Begründung abgelehnt werden, dass für die Besetzung der beiden nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten beim Bundesamt für das Personalmanagement nur Versetzungsbewerber berücksichtigt werden.

- 25 Ein Soldat hat grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte fachliche oder örtliche Verwendung oder auf Verwendung auf einem bestimmten Dienstposten. Ein dahingehender Anspruch lässt sich auch nicht aus der Fürsorgepflicht ableiten. Vielmehr entscheidet der zuständige Vorgesetzte oder die zuständige Dienststelle der Bundeswehr über die Verwendung eines Soldaten nach pflichtgemäßem Ermessen (stRspr, vgl. z.B. BVerwG, Beschluss vom 25. April 2007 - 1 WB 31.06 - BVerwGE 128, 329, Rn. 43). Dabei ist zu beachten, dass Art. 33 Abs. 2 GG jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewährt. Der sich hieraus ergebende Leistungsgrundsatz oder Grundsatz der Bestenauslese gilt nicht nur bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst, sondern auch bei Beförderungsentscheidungen; ihm korrespondiert ein Anspruch des Einstellungs- oder Beförderungsbewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. Juli 2007 - 2 BvR 206/07 - BVerfGK 11, 398).
- 26 § 3 Abs. 1 SG übernimmt die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG in das Dienstverhältnis der Soldaten und erstreckt sie über Ernennungen hinaus ausdrücklich auf Verwendungsentscheidungen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist aber ein Eignungs- und Leistungsvergleich am Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG und des § 3 Abs. 1 SG nur dann vorzunehmen, wenn über die Bewerbung mehrerer Soldaten um eine für sie jeweils höherwertige Verwendung zu entscheiden ist ("Förderungsbewerber"); ein Eignungs- und Leistungsvergleich ist hingegen nicht geboten, wenn der von einem Bewerber innegehabte und der von ihm angestrebte Dienstposten besoldungsmäßig gleich bewertet sind ("Versetzungsbewerber"; vgl. z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 27. Januar 2010 - 1 WB 52.08 - Buchholz 449 § 3 SG Nr. 54 Rn. 26, vom 25. März

2010 - 1 WB 37.09 - BVerwGE 136, 204, Rn. 22 und vom 4. November 2014 - 1 WB 14.14 und 1 WB 33.14 - juris Rn. 30).

- 27 Die dem Bundesministerium der Verteidigung zustehende Organisations- und Personalhoheit berechtigt es und die in seinem Auftrag handelnden personalbearbeitenden Stellen, bei der Besetzung eines freien Dienstpostens vor der Auswahlentscheidung nach einem im Wesentlichen personalwirtschaftlich bestimmten Ermessen festzulegen, ob der Dienstposten im Wege einer förderlichen Besetzung (mit anschließender Beförderung oder Einweisung in die Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe) oder mittels einer Versetzung ohne derartige Förderung oder durch Dienstpostenwechsel besetzt werden soll (dazu im Einzelnen BVerwG, Beschluss vom 25. März 2010 - 1 WB 37.09 - BVerwGE 136, 204, Rn. 26 sowie zuletzt Beschluss vom 4. November 2014 - 1 WB 14.14. und 1 WB 33.14 - juris Rn. 31). Welches Modell das Bundesministerium der Verteidigung oder die in seinem Auftrag handelnde personalbearbeitende Stelle seiner bzw. ihrer Entscheidung über die Besetzung eines freien Dienstpostens zugrunde legt, hat es bzw. sie in einer Organisationsgrundentscheidung spätestens vor der Auswahlentscheidung festzulegen.
- 28 Im vorliegenden Fall hat sich das Bundesamt für das Personalmanagement von Beginn an auf die Organisationsgrundentscheidungen, die beiden Dienstposten mit Versetzungsbewerbern zu besetzen, berufen. Dazu ergibt sich aus dem Vermerk des Bundesamtes für das Personalmanagement vom 13. August 2013, dass der Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... lediglich mit Versetzungsbewerbern besetzt werden soll. Aus dem Vermerk des Bundesamtes für das Personalmanagement vom 12. Juni 2013 ergibt sich, dass für die Nachbesetzung des Dienstpostens Personalstabsoffizier und Referatsleiter im Bundesamt für das Personalmanagement ... ebenfalls nur Versetzungsbewerber vorzusehen sind.
- 29 Diese Einschränkung des Kandidatenkreises auf Versetzungsbewerber - unter Ausschluss von Förderungsbewerbern - ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sachwidrige Gesichtspunkte, mit denen das Bundesamt für das Personalma-

nagement die Grenzen seines grundsätzlich weiten organisatorischen Ermessensspielraums überschritten hätte, sind nicht erkennbar. Die Organisationsgrundentscheidung vom 12. Juni 2013 wurde vor Ablehnung des Versetzungsantrags des Antragstellers, sogar schon vor seinem Versetzungsantrag gefällt. Die Organisationsgrundentscheidung vom 13. August 2013 ist zwar erst nach dem Ablehnungsbescheid vom 6. August 2013 getroffen worden; das Bundesamt für das Personalmanagement hat sie dem Antragsteller in diesem Bescheid aber schon als feststehende Planungsabsicht mitgeteilt. Für den Senat ist nichts dafür ersichtlich und der Antragsteller hat auch nichts dazu vorgetragen, dass die Organisationsgrundentscheidung vom 13. August 2013 darauf gerichtet sein könnte, allein ihn von einer Betrachtung für den von ihr betroffenen Dienstposten auszuschließen.

- 30 Der Antragsteller ist zurzeit auf einem nach Besoldungsgruppe A 13/A 14 bewerteten Dienstposten eingesetzt und bisher nicht in die Besoldungsgruppe A 15 eingewiesen. Ausweislich seiner Personalakte ist er auch vorher nicht auf Dienstposten verwendet worden, die nach Besoldungsgruppe A 15 bewertet sind. Die von ihm geltend gemachten "A 15-wertigen" Aufgabenwahrnehmungen in Vertretungsfunktion ändern nichts daran, dass die von ihm originär innegehabten Dienstposten bisher nicht höher als nach Besoldungsgruppe A 14 bewertet waren. Er musste deshalb bei der auf Versetzungsbewerber beschränkten Besetzung der beiden nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten im Bundesamt für das Personalmanagement nicht berücksichtigt werden; sein Versetzungsantrag durfte allein unter Berufung auf die Organisationsgrundentscheidungen vom 12. Juni 2013 und vom 13. August 2013 abgelehnt werden. Auswählerwägungen nach dem Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 GG, § 3 Abs. 1 SG) sind weder bei der Ablehnung des Versetzungsantrags des Antragstellers noch bei der anschließenden Auswahl unter den Versetzungsbewerbern erforderlich (stRspr, vgl. z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 25. März 2010 - 1 WB 37.09 - BVerwGE 136, 204 Rn. 22 und vom 4. November 2014 - 1 WB 14.14. und 1 WB 33.14 - juris Rn. 35; ebenso zur beamtenrechtlichen Versetzung oder Umsetzung ohne Statusänderung BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 - BVerwGE 122, 237 <240>; vgl. auch BVerfG, Kammerbeschluss vom 5. September 2007 - 2 BvR 1855/07 - juris Rn. 4).

- 31 3. Soweit der Antragsteller unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide die Verpflichtung des Bundesministeriums der Verteidigung beantragt, ihn auf den Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte im Kommando ... zu versetzen, bedarf dieser Sachantrag der Ergänzung. In Konkurrentenstreitigkeiten um einen höherwertigen Dienstposten - wie hier - konzentriert sich das Rechtsschutzbegehren des nicht ausgewählten Bewerbers vorrangig auf die Aufhebung der maßgeblichen Auswahlentscheidung für den strittigen Dienstposten; erst (und nur) diese Entscheidung ist Grundlage für die Ablehnung des Versetzungsbegehrens. Sach- und interessengerecht ist es daher, den Antrag auch darauf zu erstrecken, die Entscheidung des Unterabteilungsleiters III 1 im Bundesamt für das Personalmanagement vom 16. Mai 2013, den nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte im Kommando ... mit dem Beigeladenen zu besetzen, aufzuheben und das Bundesministerium der Verteidigung zu verpflichten, über die Besetzung dieses Dienstpostens unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden.
- 32 a) Dieser Antrag ist zulässig.
- 33 Er hat sich - wie bereits unter II.2 a) dargelegt - nicht dadurch erledigt, dass der Beigeladene inzwischen auf den strittigen Dienstposten versetzt worden ist.
- 34 b) Der Antrag ist jedoch unbegründet.
- 35 Die Entscheidung, den nach Besoldungsgruppe A 15 bewerteten Dienstposten Personalstabsoffizier Streitkräfte im Kommando ... mit dem Beigeladenen zu besetzen, ist rechtmäßig; sie verletzt den Antragsteller insbesondere nicht in seinem Bewerbungsverfahrensanspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG. Der Antragsteller kann deshalb auch keine erneute Entscheidung über die Besetzung dieses Dienstpostens verlangen. Dementsprechend sind auch der angefochtene Bescheid des Bundesamtes für das Personalmanagement und der Beschwerdebescheid des Bundesministeriums der Verteidigung, mit denen

die Versetzung des Antragstellers auf den in Rede stehenden Dienstposten abgelehnt worden ist, rechtlich nicht zu beanstanden.

- 36 aa) Nach der Rechtsprechung zu beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten um Beförderungsämter folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG ein Bewerbungsverfahrensanspruch, der Bewerbern um ein öffentliches Amt ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung - nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - in die Bewerberauswahl gibt; die Bewerbung darf nur aus Gründen abgelehnt werden, die durch Art. 33 Abs. 2 GG gedeckt sind (vgl. BVerwG, Urteil vom 17. August 2005 - 2 C 37.04 - BVerwGE 124, 99 <102>). § 3 Abs. 1 SG übernimmt die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG in das Dienstverhältnis der Soldaten und erstreckt sie über Ernennungen hinaus auf Verwendungsentscheidungen. Der Senat hat deshalb einen dem Beamtenrecht entsprechenden Bewerbungsverfahrensanspruch auch für soldatenrechtliche Konkurrenzverhältnisse anerkannt (vgl. z.B. BVerwG, Beschluss vom 29. Januar 2013 - 1 WB 60.11 - Buchholz 449 § 3 SG Nr. 65 Rn. 40 m.w.N.). Allerdings beschränkt sich - wie oben bereits ausgeführt - die Geltung des Grundsatzes der Bestenauslese im Bereich der Verwendungsentscheidungen auf Entscheidungen über - wie hier - höherwertige, die Beförderung in einen höheren Dienstgrad oder die Einweisung in die Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe vorprägende Verwendungen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30. Januar 2014 - 1 WB 1.13 - Buchholz 449.2 § 6 SLV 2002 Nr. 6 Rn. 32).
- 37 Aus Art. 33 Abs. 2 i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich ferner die Verpflichtung des Dienstherrn, die seiner Entscheidung zugrunde liegenden wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen, um eine sachgerechte Kontrolle durch den unterlegenen Bewerber und ggf. durch das Gericht zu ermöglichen (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 9. Juli 2007 - 2 BvR 206/07 - BVerfGK 11, 398 <402 f.>). Dem folgend hat der Senat eine entsprechende Verpflichtung zur Dokumentation der wesentlichen Auswählerwägungen auch für Entscheidungen angenommen, die ein Konkurrenzverhältnis um eine höherwertige militärische Verwendung betreffen (vgl. z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 25. April 2007 - 1 WB 31.06 - BVerwGE 128, 329 <335 f.> und vom 16. Dezember 2008 - 1 WB 19.08 - BVerwGE 133, 13 Rn. 36). Zur Dokumentation der wesentlichen

Auswählerwägungen verpflichtet ist dabei primär die Stelle, die für die zu treffende Auswahlentscheidung zuständig ist. Im Hinblick auf die in § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 WBO verankerte umfassende Kontroll- und Abänderungskompetenz kann die Dokumentationspflicht aber auch von der gemäß § 9 Abs. 1 WBO zuständigen Beschwerdestelle erfüllt werden, wenn und soweit sie eine eigene Sachentscheidung über die Beschwerde trifft (vgl. - auch zum Folgenden - im Einzelnen: BVerwG, Beschlüsse vom 27. Januar 2010 - 1 WB 52.08 - BVerwGE 136, 36, Rn. 33 und vom 19. Mai 2011 - 1 WB 28.10 - Rn. 28). Bestätigt die Beschwerdestelle die Ausgangsentscheidung und weist sie die Beschwerde als unbegründet zurück (§ 13 Abs. 3 WBO), kann sie, falls eine Dokumentation bis dahin fehlt, in dem Beschwerdebescheid die wesentlichen Auswählerwägungen niederlegen oder eine vorhandene Dokumentation der Ausgangsentscheidung ergänzen oder inhaltlich fortschreiben.

- 38 Nach diesen Maßstäben ist die Auswahlentscheidung für den strittigen Dienstposten hinreichend dokumentiert.
- 39 Das Bundesamt für das Personalmanagement - III 1.4 - hat als entscheidungszuständige personalbearbeitende Stelle in seiner Power-Point-Vorlage vom 16. Mai 2013 die für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Unterlagen, insbesondere die Aufgabenbeschreibung, die Auswahlkriterien, das Anforderungsprofil sowie die Einzelbetrachtung des Kandidatenfeldes und den erforderlichen Kandidatenvergleich dargestellt. Danach ist für die Nichtauswahl des Antragstellers ausschlaggebend gewesen, dass er nicht über die nach den dienstpostenbezogenen Auswahlkriterien "wünschenswerte" Führungsverwendung auf Staboffizier-Ebene (StvBtlKdr/DezLtr o. vglb.) verfügt. Ergänzend zeigt die Vorlage, dass der Antragsteller aus der weiteren Betrachtung für den Dienstposten "ausgeblendet" worden ist, weil er im Hinblick auf die ihm in Beurteilungen zugesprochene Stufe der Entwicklungsprognose und auf Verwendungsvorschläge für Dienstposten höherer Besoldungsgruppen als A 14 der unteren Leistungshälfte zugeordnet wurde. Dass der Unterabteilungsleiter III 1 unter dem 16. Mai 2013 auf der Basis dieser Vorlage die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen getroffen hat, hat das Bundesministerium der Verteidigung - R II 2 - dem Senat mitgeteilt. Die Dokumentation der wesentlichen



Auswählerwägungen in der Entscheidungsvorlage hat das Bundesministerium der Verteidigung im Beschwerdebescheid vom 24. März 2014, in dem es mit der Zurückweisung der Beschwerde eine eigene Sachentscheidung getroffen hat, bestätigt und näher ausformuliert. Danach war im Ergebnis für die getroffene Auswahlentscheidung ausschlaggebend, dass der Beigeladene im Vergleich zum Antragsteller ein besseres Eignungs-, Leistungs- und Befähigungs-Profil (ELB-Profil) auf der Basis der Entwicklungsprognose, der Verwendungsvorschläge und des Verwendungsaufbaus aufweist. Außerdem wird als entscheidungstragend unterstrichen, dass der Antragsteller im Vergleich zum Beigeladenen nicht in einer Führungsverwendung auf Staboffizier-Ebene verwendet worden sei. Zudem erfülle er die Bedarfsträgerforderung "SLP Englisch" nicht. Damit sind diejenigen Erwägungen für die Auswahlentscheidung fixiert, die der gerichtlichen Kontrolle zugrunde zu legen sind.

- 40 bb) Die Auswahlentscheidung des Unterabteilungsleiters III 1 des Bundesamtes für das Personalmanagement vom 16. Mai 2013 ist rechtlich nicht zu beanstanden.
- 41 Maßgeblich für die gerichtliche Beurteilung der Auswahlentscheidung ist die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung. Dies gilt auch für die hier vorliegende Kombination der Anfechtung einer Auswahlentscheidung mit dem Verpflichtungsantrag, über die Besetzung des Dienstpostens neu zu entscheiden. Handelt es sich bei der Auswahlentscheidung nicht um eine Entscheidung des Ministers oder der Ministerin, sondern - wie hier - um eine solche des Entscheidungsträgers in der personalbearbeitenden Stelle, ist hinsichtlich der maßgeblichen Sach- und Rechtslage somit auf die Beschwerdeentscheidung des Bundesministeriums der Verteidigung als der zuständigen Beschwerdestelle abzustellen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. Februar 2010 - 1 WB 36.09 - <insoweit nicht abgedruckt in Buchholz 449.2 § 2 SLV 2002 Nr. 17 Rn. 39>).
- 42 (1) Für die nach Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG gebotene Auswahl nach Eignung, Befähigung und Leistung und für die gerichtliche Kontrolle der Auswahlentscheidung gelten nach der Rechtsprechung des Senats insbesondere

die nachfolgenden Grundsätze (vgl. zum Folgenden zusammenfassend z.B. BVerwG, Beschluss vom 29. Januar 2013 - 1 WB 60.11 - Rn. 33 ff. m.w.N. <insoweit nicht abgedruckt in Buchholz 449 § 3 SG Nr. 65>).

- 43 Wie bereits oben (vgl. II 2 b) dargelegt, hat ein Soldat grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte örtliche oder fachliche Verwendung oder auf Verwendung auf einem bestimmten Dienstposten. Vielmehr entscheidet der zuständige Vorgesetzte über die Verwendung eines Soldaten nach Maßgabe des dienstlichen Bedürfnisses nach seinem pflichtgemäßen Ermessen, in dessen Rahmen bei der Konkurrenz um höherwertige Dienstposten Art. 33 Abs. 2 GG und § 3 Abs. 1 SG zu berücksichtigen sind (s.o.). Da Eignung, Befähigung und Leistung unbestimmte Rechtsbegriffe wertenden Inhalts sind, steht dem zuständigen Vorgesetzten bei der Entscheidung über die Eignung eines Soldaten für eine bestimmte Verwendung im Sinne des § 3 Abs. 1 SG ein Beurteilungsspielraum zu, den er unter Berücksichtigung des von dem Soldaten wahrzunehmenden Dienstpostens auszufüllen hat. Demzufolge beschränkt sich die gerichtliche Nachprüfung der Eignung auf die Kontrolle, ob der Vorgesetzte bei der Entscheidung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen des Beurteilungsspielraums verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat.
- 44 Festlegungen über die Anforderungen an die Wahrnehmung eines Dienstpostens (etwa in Form eines Anforderungsprofils oder einer im Auswahlverfahren herangezogenen Aufgabenbeschreibung für den Dienstposten) unterliegen als organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe militärischer Zweckmäßigkeit zwar nicht der gerichtlichen Kontrolle, binden aber die zuständige Stelle im Auswahlverfahren; *ob* sie ihre Auswahlentscheidung an dem Anforderungsprofil bzw. der Aufgabenbeschreibung ausgerichtet hat, ist gerichtlich in vollem Umfang überprüfbar. Für die eigentliche inhaltliche Bewertung der Eignung der Kandidaten am Maßstab des Anforderungsprofils bzw. der Aufgabenbeschreibung verbleibt es allerdings bei der oben dargelegten eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung.

- 45 Wenn mehrere Bewerber allen Anforderungskriterien gerecht werden, haben - in der Regel durch dienstliche Beurteilungen ausgewiesene - Abstufungen der Qualifikation Bedeutung. Zur Ermittlung des Leistungsstands konkurrierender Bewerber ist dabei in erster Linie auf die zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung aktuellsten Beurteilungen abzustellen, weshalb der letzten dienstlichen Beurteilung regelmäßig eine ausschlaggebende Bedeutung zukommt; zur abgerundeten Bewertung des Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsbildes und seiner Kontinuität ist es darüber hinaus zulässig, in die Auswahlentscheidung auch frühere Beurteilungen bis zu den beiden letzten planmäßigen Beurteilungen vor der aktuellen Beurteilung mit einzubeziehen. Sind danach mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann im Rahmen sachgerechter Erwägungen auch sonstigen sachlichen Gesichtspunkten ein (gegebenenfalls) entscheidendes Gewicht für die Auswahl beigemessen werden, sofern dadurch das Gebot der Auswahl nach Eignung, Befähigung und Leistung nicht in Frage gestellt wird.
- 46 (2) Die Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen steht im Einklang mit diesen Grundsätzen.
- 47 Das Bundesamt für das Personalmanagement und das Bundesministerium der Verteidigung haben die Auswahlentscheidung an der für den strittigen Dienstposten geltenden Aufgabenbeschreibung ausgerichtet. Diese Aufgabenbeschreibung ist - zusammen mit den maßgeblichen Auswahlkriterien - in der Power-Point-Vorlage vom 16. Mai 2013 enthalten, die die Grundlage für die Entscheidung bildete. Im tabellarischen Text in Folien 5 - 17 und im Kandidatenvergleich wird inhaltlich auf das Anforderungsprofil, auf die Aufgabenbeschreibung und auf die maßgeblichen Auswahlkriterien Bezug genommen.
- 48 Der Unterabteilungsleiter III 1 hat seine Auswahlentscheidung ohne Rechtsfehler maßgeblich darauf gestützt, dass der Beigeladene - im Gegensatz zum Antragsteller - alle Anforderungskriterien für den Dienstposten erfüllt, insbesondere auch das spezifische Kriterium der Führungsverwendung auf Stabsoffizier-Ebene. Im Anforderungsprofil für den strittigen Dienstposten wird im Abschnitt

"Berufliche Erfahrung" unter anderem "Führungserfahrung Ebene StvBtlKdr/DezLtr" verlangt. Der Katalog der Auswahlkriterien benennt unter den dienstpostenbezogenen Auswahlkriterien als "wünschenswert" eine "Führungsverwendung auf Staboffizier-Ebene" und bezeichnet im Klammerzusatz zwei Regelbeispiele, den Stellvertretenden Bataillonskommandeur und den Dezernatsleiter, die aus Sicht des Dienstherrn ohne weitere vergleichende Einzelfallprüfung auf jeden Fall als Führungsverwendung dieser Qualität zu bewerten sind. Die Voraussetzung dieser Regelbeispiele erfüllt der Beigeladene, der über mehrere Jahre als Dezernatsleiter ... verwendet worden ist, uneingeschränkt. Es hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums, wenn der Unterabteilungsleiter III 1 dieser unmittelbaren Entsprechung des Anforderungsprofils und der dienstpostenbezogenen Auswahlkriterien in der Person und der Vorverwendung des Beigeladenen bei seiner Auswahlentscheidung den Vorrang eingeräumt hat, weil die Verwendungen des Antragstellers als Kompaniechef (teilweise im Dienstgrad Major) und als S 1-Staboffizier der ... nicht unter die originären Regelbeispiele fallen und auch nicht vergleichbar sind.

- 49 Bereits dieser, auch im Beschwerdebescheid als entscheidungstragend hervorgehobene Gesichtspunkt der Nichterfüllung der Auswahlkriterien und des Anforderungsprofils berechnigte den Unterabteilungsleiter III 1, den Antragsteller nicht für den strittigen Dienstposten auszuwählen.
- 50 Auch wenn es darauf nicht mehr ankam, waren nach den dokumentierten Auswahlerwägungen für die Auswahl zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen außerdem die bessere Entwicklungsprognose des Beigeladenen und dessen weiterreichende Verwendungsvorschläge (für Dienstposten bis in die Ebene der Besoldungsgruppe A 16) maßgeblich. Damit wurde - im Rahmen des vom Bundesministerium der Verteidigung so bezeichneten ELB-Profiles - auf Auswahlkriterien aus planmäßigen Beurteilungen zurückgegriffen, die nach der Rechtsprechung, aber auch nach den Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (ZDv 20/6) herangezogen werden können (stRspr, BVerwG, Beschlüsse vom 13. April 2011 - 1 WB 21.10 - Rn. 49 und vom 24. April 2012 - 1 WB 40.11 - juris Rn. 46). Die planmäßigen Beurteilungen zum 30. September 2013 und die beiden davorliegenden plan-

mäßigen Beurteilungen 2011 und 2009 sind insoweit miteinander vergleichbar, weil der Beigeladene und der Antragsteller im selben Dienstgrad beurteilt worden sind, Identität des Beurteilungsstichtages besteht und eine gleichmäßige Beurteilung nach denselben Beurteilungsrichtlinien erfolgt ist. Die planmäßige Beurteilung zum 30. September 2013, die im Zeitpunkt der Entscheidung des Unterabteilungsleiters III 1 als vorgezogene Beurteilung nur für den Beigeladenen vorlag, ist für die gerichtliche Beurteilung mit zu berücksichtigen, weil sie vor dem Erlass des Beschwerdebescheids auch für den Antragsteller erstellt worden ist.

- 51 Der Beigeladene erreichte in der aktuellsten planmäßigen Beurteilung (2013) auf der neunstufigen Skala einen etwas besseren Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung auf dem Dienstposten (8,40) als der Antragsteller (8,25). Diese Leistungsbewertungen des Beigeladenen und des Antragstellers liegen innerhalb desselben (obersten) Wertungsbereichs und weisen lediglich eine Differenz von 0,15 auf, sodass beide Bewerber als "im Wesentlichen gleich" leistungsstark eingestuft werden konnten (vgl. dazu im Einzelnen BVerwG, Beschluss vom 29. Januar 2013 - 1 WB 60.11 - Buchholz 449 § 3 SG Nr. 65 Rn. 54). Der nächsthöhere Vorgesetzte vergab in der planmäßigen Beurteilung 2013 für den Beigeladenen die Entwicklungsprognose "deutlich oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive"; für den Antragsteller lag die entsprechende Prognose nur bei "oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive". Dieselben prognostischen Bewertungen - für den Beigeladenen jeweils eine Stufe besser als für den Antragsteller - enthalten die planmäßigen Beurteilungen des Beigeladenen und des Antragstellers aus den Jahren 2011 und 2009. Diesen Aspekt für die Auswahlentscheidung fruchtbar zu machen, stellt den Leistungsgrundsatz nicht in Frage und ist rechtlich nicht zu beanstanden. Nach der im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung maßgeblichen Fassung der ZDv 20/6 soll den auf die Zukunft gerichteten Aussagen der Beurteilung, insbesondere der Entwicklungsprognose, besondere Bedeutung (unter anderem) bei den Verwendungsauswahlverfahren der Personalführung zukommen; sie sollen entscheidend zur Auswahl des zukünftigen Spitzenpersonals der Streitkräfte beitragen (Nr. 102 Buchst. c Abs.1 ZDv 20/6).

- 52 Auf den Leistungsvorsprung des Beigeladenen im Englisch Sprach-Leistungsprofil kam es damit nicht mehr an.
- 53 Der Hinweis des Antragstellers auf das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Dezember 2012 (BVerwG 2 C 11.11) geht fehl. Die in dieser Entscheidung ausgesprochene Unvereinbarkeit einer Auswahl nach Geburtsjahrgängen mit Art. 33 Abs. 2 GG hat in der vorliegenden Auswahlentscheidung keine Rolle gespielt. Ebenso ist es für die Frage der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung irrelevant, welche Bewertung der Antragsteller in der Perspektivkonferenz I erhalten hat. Auf Ergebnisse und Beratungen der Perspektivkonferenz I ist die getroffene Auswahlentscheidung nicht gestützt. Der Antragsteller kann sich auch nicht mit Erfolg auf von ihm wahrgenommene Vertretungen auf A 15-wertigen Dienstposten berufen. Die temporäre Wahrnehmung einer Vertretungsfunktion geht zwar in die Leistungsbewertungen einer planmäßigen Beurteilung mit ein, erwächst aber nicht in eine eigenständige Bedeutung in dem Sinne, dass sie die Qualifikation für die dauerhafte Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 15 belegen könnte.

Dr. von Heimburg

Dr. Frentz

Dr. Langer