



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 2019/10

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richter Hülle, Richter Vossteen und Richterin Kehrbaum am 11. Mai 2011 beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, die am 03.11.2010 hausintern ausgeschriebene Stelle im Prüfungsdienst des Rechnungshofes (Bes.-Gr. A 14) vorläufig bis zum Ablauf eines Monats nach Zugang einer erneuten Auswahlentscheidung bei der Antragstellerin oder einer anderweitigen Erledigung des Verfahrens freizuhalten.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig.

Der Streitwert wird zum Zwecke der Kostenberechnung auf € 15.219,46 festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Antragstellerin begeht die vorläufige Freihaltung einer Stelle am Rechnungshof, die die Antragsgegnerin mit der Beigeladenen besetzen möchte.

Der Rechnungshof der Antragsgegnerin schrieb am 03.11.2010 hausintern eine Stelle der Besoldungsgruppe A 14 im Prüfungsdienst aus. In der Ausschreibung wird auf die Kriterien hingewiesen, die in der Dienstvereinbarung zwischen dem Dienststellenleiter und dem Personalrat des Rechnungshofs vom 11.12.2000 für eine Beförderung nach A 14 vorausgesetzt werden. Unter Nr. 2 lit. b) dieser Dienstvereinbarung heißt es:

„Im Regelfall der Nachweis von Erfahrungen in mindestens zwei Ressortbereichen, die entweder im Rechnungshof durch Wechsel des Prüfungsgebiets oder durch Tätigkeit in einem Ressort bestehen können, das nicht das im RH betreute Prüfungsgebiet betreffen darf (Stichwort: fachliche Mobilität – Mobilitätsrichtlinien) – zeitliche Mindestdauer je Einsatzbereich von einem Jahr (Anrechnung von Zeiten aus dem gehobenen Dienst ist möglich).“

Es bewarben sich vier Bewerber, darunter die Antragstellerin sowie die Beigedene.

Die im Jahr 1974 geborene Antragstellerin war in der Zeit vom 01.10.1996 bis zum 31.10.1997 in der Umweltbehörde Hamburg zunächst als Fortbildungssachbearbeiterin, vom 01.11.1997 bis zum 31.10.2000 sodann im Referat Organisation und Betriebswirtschaft tätig. Ab dem 01.02.2001 war sie beim Senator für Finanzen der Antragsgegnerin im Zuständigkeitsbereich des Pressesprechers und des Persönlichen Referenten des Senators eingesetzt. Seit dem 01.04.2003 nahm die Antragstellerin am Rechnungshof Prüfungsaufgaben im Bereich „Bau, Umwelt und Verkehr“ wahr. Zum 01.10.2006 wurde sie zur Regierungsrätin ernannt. Zum 15.04.2010 wurde die Antragstellerin beim Rechnungshof in den Prüfungsbereich „Jugend und Soziales“ umgesetzt. Die Antragstellerin wurde zuletzt für den Zeitraum 02.08.2006 bis zum 17.07.2009 dienstlich regelbeurteilt. Die Beurteilung schloss mit dem Gesamtergebnis „übertrifft die Anforderungen“ ab.

Die im Jahr 1960 geborene Beigedene war zunächst bei der Deutschen Post AG tätig, bevor sie zum 01.09.2003 ihre Tätigkeit beim Rechnungshof der Antragsgegnerin aufnahm. Dort war sie zunächst im Prüfungsgebiet 2 tätig. Anfang 2006 wechselte sie sodann in das Prüfungsgebiet 1. Zum 01.03.2007 wurde der Beigedene das Amt einer Regierungsrätin übertragen. Die Beigedene erhielt für den Zeitraum vom 01.08.2006 bis zum 14.07.2009 eine Regelbeurteilung. Die Beurteilung schloss ebenfalls mit dem Gesamtergebnis „übertrifft die Anforderungen“ ab. Aus Anlass der Bewerbung der Beigedene bestätigte die Präsidentin des Rechnungshofes unter dem 07.12.2010 die letzte Regelbeurteilung der Beigedene.

Die Präsidentin des Rechnungshofes wählte die Beigedene aus. Zur Begründung der Auswahlentscheidung ist in den Akten vermerkt, lediglich die Beigedene erfülle die nach der Dienstvereinbarung vorausgesetzten Mobilitätsanforderungen. Die Antragstellerin erfülle diese Anforderungen zum Stichtag 01.01.2011 noch nicht, da sie den dort im Regelfall geforderten Nachweis von Erfahrungen in mindestens zwei Ressortbereichen nicht erbracht habe. Ein Grund dafür, von dieser Regelanforderung eine Ausnahme zu machen, sei im Fall der Antrag-

stellerin nicht ersichtlich. Die Mitbestimmungsgremien des Rechnungshofes stimmten der Auswahlentscheidung zu.

Unter dem 21.12.2010 teilte der Rechnungshof der Antragstellerin das Auswahlergebnis mit. Zur Begründung heißt es in dem Bescheid, durch den Wechsel der Antragstellerin in den Bereich „Jugend und Soziales“ zum 15.04.2010 sei eine für die Beförderung nach Bes.-Gr. A 14 notwendige Mobilitätsmaßnahme zwar begonnen, aber noch nicht abgeschlossen. Ein Grund dafür, von dieser Regelanforderung eine Ausnahme zu machen, sei im Fall der Antragstellerin nicht ersichtlich. Im Übrigen wäre die Auswahlentscheidung auch dann nicht anders ausgefallen, wenn die Antragstellerin die Mobilitätsanforderung erfüllt hätte, denn diese sei im Juli 2009 ebenso wie die Beigeladene mit vier Punkten beurteilt worden, so dass bei der Auswahlentscheidung Hilfskriterien wie Dienst- und Lebensalter hätten herangezogen werden müssen. Das hätte jedoch zu keiner anderen Auswahlentscheidung geführt.

Bereits am 16.12.2010 hat die Antragstellerin beim Verwaltungsgericht um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht. Sie erfülle das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung, insbesondere genüge sie der Mobilitätsanforderung. Durch ihren Wechsel aus dem Prüfungsgebiet „Bau, Umwelt und Verkehr“ in den Bereich „Jugend und Soziales“ zum 15.04.2010 verfüge sie nunmehr über die geforderten Erfahrungen in zwei Ressorts. Des Weiteren habe sie auch durch ihre Tätigkeit von 1996 bis 2001 in der Umweltbehörde Hamburg sowie im Zeitraum 2001 bis 2003 beim Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen Erfahrungen in anderen Bereichen gesammelt. Hinzu komme eine ressortübergreifende Tätigkeit der Antragstellerin in verschiedenen Ausschüssen und Projekten beim Rechnungshof, welche ebenfalls bei der Frage, ob die Antragstellerin das Mobilitätserfordernis der Stellenausschreibung erfülle, Berücksichtigung finden müssten. Die Antragstellerin habe deswegen in die Auswahl einbezogen werden müssen.

Die Antragstellerin beantragt nunmehr,

der Antraggegnerin aufzugeben, die Ernennung der Beigeladenen nicht vorzunehmen, solange die Antragstellerin nicht in das Bewerbungsverfahren mit einbezogen wurde und Gelegenheit hatte, innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Mitteilung einer Auswahlentscheidung nach Einbeziehung und Einsicht in die Akten des Bewerbungsverfahrens eine Rechtsschutzenscheidung zu treffen.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Sie sei an das von ihr in der Stellenausschreibung gesetzte Anforderungsprofil gebunden. Da die Antragstellerin dieses nicht erfülle, sei sie auch nicht in die eigentliche leistungsbezogene Auswahl einzubeziehen gewesen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

Die Kammer hat die Akte des Rechnungshofs zum Bewerbungsverfahren sowie die Personalakten der Antragstellerin und der Beigeladenen beigezogen.

II.

Die Kammer versteht das vorläufige Rechtsschutzbegehr der Antragstellerin so, wie dies aus dem Tenor ersichtlich wird. Der so verstandene Antrag ist zulässig und begründet. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund und einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 3 VwGO iVm §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO).

1. Die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes im beamtenrechtlichen Konkurrentenstreit richtet sich nach Ansicht der beschließenden Kammer (weiterhin) nach § 123 VwGO, weil der im Eilverfahren vorläufig zu sichernde Bewerbungsverfahrensanspruch im Hauptsacheverfahren mit der Verpflichtungs- bzw. Bescheidungsklage (§ 113 Abs. 5 Satz 1 und 2 VwGO) zu verfolgen wäre. Zwar stellt die Auswahlentscheidung nach neuerer Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16.09 – NVwZ 2011, 358 Rn 19) einen Verwaltungsakt mit Drittirkung dar, weil sie einheitlich für alle Bewerber verbindlich über deren Bewerbungsverfahrensanspruch in einer bestimmten Konkurrenzsituation entscheidet. Einem unterlegenen Bewerber, der die Auswahlentscheidung anfehlt, geht es aber ersichtlich nicht bloß um die Anfechtung der Entscheidung über den Bewerbungsanspruch des ausgewählten Bewerbers, sondern um die Abänderung der einheitlichen Auswahlentscheidung zur Durchsetzung seines eigenen Bewerbungsverfahrensanspruchs. Dafür steht im Hauptsacheverfahren nur eine Klage nach § 113 Abs. 5 VwGO zur Verfügung (a.A.: Roettenken, ZBR 2011, 73/74).
2. Der Anordnungsgrund folgt daraus, dass die Antragstellerin im Hauptsacheverfahren voraussichtlich keinen wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz mehr erlangen könnte. Denn ein offenes Hauptsacheverfahren hinderte die beabsichtigte Ernennung der Beigeladenen nicht und deren Ernennung könnte wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität grundsätzlich nicht mehr rückgängig gemacht werden.

3. Ein Anordnungsanspruch ist gegeben, weil die Auswahlentscheidung nach gegenwärtigem Sach- und Streitstand den Anspruch der Antragstellerin auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl auf Grundlage des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes des Art. 33 Abs. 2 GG (Bewerbungsverfahrensanspruch) verletzt und die Auswahl der Antragstellerin bei erneuter Entscheidung möglich erscheint. Insoweit hat die Kammer Folgendes erwogen:

a) Nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 128 BremLV, § 9 BeamtStG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt (beamtenrechtlicher Leistungsgrundsatz). Der Dienstherr ist an den Leistungsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 2 GG gebunden, wenn er ein Amt im statusrechtlichen Sinne durch Beförderung des Inhabers eines niedrigeren Amtes vergeben will. Nach Art. 33 Abs. 2 GG dürfen Ämter nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Art. 33 Abs. 2 GG gilt für Beförderungen unbeschränkt und vorbehaltlos; er enthält keine Einschränkungen, die die Bedeutung des Leistungsgrundsatzes relativieren. Diese inhaltlichen Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG für die Vergabe höherwertiger Ämter machen eine Bewerberauswahl notwendig. Der Dienstherr muss Bewerbungen von Beamten um das höherwertige Amt zulassen und darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat. Art. 33 Abs. 2 GG dient dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Fachliches Niveau und rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes sollen gerade durch die ungeschmälerte Anwendung des Leistungsgrundsatzes gewährleistet werden. Zudem vermittelt Art. 33 Abs. 2 GG Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Jeder Bewerber um das Amt hat einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann die Einhaltung des beamtenrechtlichen Leistungsgrundsatzes einfordern (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; s. BVerwG, Urt. v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – NVwZ 2011, 358 m.w.N.; BVerfG, Beschl. v. 29.7.2003 - 2 BvR 311/03 -, NVwZ 2004, 95). Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG kann sich daraus ergeben, dass ein Leistungsvergleich gar nicht möglich ist, weil es bereits an tragfähigen Erkenntnissen über das Leistungsvermögen, d.h. an aussagekräftigen dienstlichen Beurteilungen, fehlt. Der eigentliche Leistungsvergleich verletzt Art. 33 Abs. 2 GG, wenn nicht unmittelbar leistungsbezogene Gesichtspunkte in die Auswahlentscheidung einfließen oder die Leistungsmerkmale fehlerhaft gewichtet werden. Aus der gegenseitigen Abhängigkeit der Bewerbungen folgt, dass jeder Bewerber im Stande sein muss, sowohl ei-

gene Benachteiligungen als auch Bevorzugungen eines anderen zu verhindern, die nicht durch Art. 33 Abs. 2 GG gedeckt sind. Daher kann sich eine Verletzung seines Bewerbungsverfahrensanspruchs auch aus der Beurteilung eines Mitbewerbers oder aus dem Leistungsvergleich zwischen ihnen ergeben. Voraussetzung ist nur, dass sich ein derartiger Verstoß auf die Erfolgsaussichten der eigenen Bewerbung auswirken kann. Deren Erfolg muss bei rechtsfehlerfreiem Verlauf zumindest ernsthaft möglich sein (vgl. BVerwG, Urt. v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – Rn. 24 unter Bezugnahme auf: BVerfG, Kammerbeschlüsse v. 2.10.2007 - 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194 und v. 8.10. 2007 - 2 BvR 1846/07 u.a. - NVwZ 2008, 69; BVerwG, Urt. v. 18.4. 2002 - 2 C 19.01 - DM. 237.95 § 20 SHLBG Nr. 2; BVerfG, Beschl. v. 24.9.2002 - 2 BvR 857/02 -, NVwZ 2003, 200).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt die Entscheidung über die Auswahl unter mehreren Bewerbern im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Die im Rahmen der Ermessensentscheidung vorzunehmende Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ein Akt wertender Erkenntnis, der vom Gericht nur beschränkt darauf zu überprüfen ist, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff verkannt, der Beurteilung einen unrichtigen Tatbestand zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt hat. Dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn ist es auch überlassen, welchen (sachlichen) Umständen er bei seiner Auswahlentscheidung das größere Gewicht beimisst und in welcher Weise er den Grundsatz des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht, sofern nur das Prinzip selbst nicht in Frage gestellt ist (BVerwG, Urt. v. 20.10.1983 - 2 C 11.82 -, BVerwGE 68, 109).

Die Auswahl, welcher Bewerber der Bestgeeignete für ein Amt ist, beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens gesetzt werden. Erst dieser Vergleich ermöglicht die Prognose, dass der in Betracht kommende Bewerber den nach der Dienstpostenbeschreibung anfallenden Aufgaben besser als andere Interessenten gerecht werden wird. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss. An ihnen werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber um den Dienstposten bemessen, um eine optimale Besetzung zu gewährleisten. Es obliegt dem organisatorischen Ermessen des Dienstherrn, wie er einen Dienstposten zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr dabei an die gesetzlichen Vorgaben gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 20.9.2007 - 2 BvR 1972/07 -, ZBR 2008,

167 – m.w.N.). Im Auswahlverfahren ist der Dienstherr an das von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden, da er andernfalls in Widerspruch zu dem selbstgesteckten Ziel bestmöglicher Aufgabenwahrnehmung gerät. Ob der Dienstherr diese Auswahlkriterien beachtet hat, unterliegt in vollem Umfange gerichtlicher Kontrolle. Erst wenn mehrere Bewerber allen Anforderungskriterien gerecht werden, haben - in der Regel durch dienstliche Beurteilungen ausgewiesene - Abstufungen der Qualifikation Bedeutung. Unter dieser Voraussetzung bleibt es der Entscheidung des Dienstherrn überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen er das größere Gewicht beimisst (BVerwG, Urt. v. 16.8.2001 – 2 A 3.00 -, BVerwGE 115, 58).

Eine aktuelle dienstliche Beurteilung eines Beamten ist die vorrangige Grundlage für am Leistungsprinzip orientierte Auswahlentscheidungen, weil und soweit sie maßgebliche zuverlässige Aussagen zu seiner Eignung, Befähigung und seinen fachlichen Leistungen enthält (BVerfG, Beschl. v. 29.7.2003 – 2 BvR 311/03 -, NVwZ 2004, 95; BVerwG, Urt. v. 27.2.2003 – 2 C 16.02 -, NVwZ 2003, 1397). Die Eignung dienstlicher Beurteilungen als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Sind danach mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr auf einzelne Gesichtspunkte abstellen, wobei er deren besondere Bedeutung begründen muss. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren Beurteilungen ergibt, besondere Bedeutung beimessen (BVerwG, Urt. v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – Rdnr. 46, m.w.N.).

Maßgeblich für die gerichtliche Überprüfung der Entscheidung des Dienstherrn ist nach § 79 Abs. 1 Nr. 1 VwGO grundsätzlich der ursprüngliche Verwaltungsakt in der Gestalt, die er durch den Widerspruchsbescheid gefunden hat. Ist ein Widerspruchsbescheid noch nicht ergangen, ist zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes von der in den Akten dokumentierten Begründung der Auswahlentscheidung auszugehen (st. Rspr. des OVG Bremen, u.a. Beschl. v. 07.04.2008 – 2 B 453/07).

b) Gemessen an diesen Grundsätzen verletzt die Auswahlentscheidung den Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin. Denn die Bewerbung der Antragstellerin ist auf der

Grundlage eines nur **mittelbar** Eignung, Leistung und Befähigung betreffenden Kriteriums abgelehnt worden, ohne dass zuvor ein unmittelbar leistungsbezogener Vergleich der Bewerber anhand der dafür vorgesehenen dienstlichen Beurteilungen angestellt worden ist.

Das Kriterium „Erfahrung in mindestens zwei Ressortbereichen“, wie es in der Dienstvereinbarung vom 11.12.2000 näher umschrieben ist, gehört zur Überzeugung der Kammer nicht zu den unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten, die der Bewerberauswahl für eine Beförderungsstelle (zunächst) zu Grunde zu legen sind. Zwar wird sich eine in mehreren Ressorts gewonnene und damit breitere Erfahrung häufig auf die Beurteilung von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten auswirken, weil sich die umfassendere Berufserfahrung häufig leistungsfördernd niederschlagen wird. Es gibt jedoch keinen allgemeinen Erfahrungssatz des Inhalts, dass von einer Erfahrung, die in zwei Ressorts gewonnen wurde, zwingend auf einen höheren Leistungsstand und bessere Bewährungsvoraussetzungen geschlossen werden kann als von Erfahrungen, die auf ein Ressort begrenzt sind. Gegen einen solchen Schluss spricht u.a., dass Erfahrungen innerhalb der einzelnen, unterschiedlich großen Ressortbereiche unterschiedlich umfassend sein können und dass sich Erfahrungen im Einzelfall in unterschiedlichem Maße leistungsstärkend auswirken können. So kann z.B. ein Prüfer, der eine zehnjährige Erfahrung in einem einzigen, aber sehr großen Ressort leistungsfördernd genutzt hat, vor dem Hintergrund von gewonnenen Erfahrungen über einen besseren Leistungsstand verfügen als ein Prüfer, der insgesamt nur zwei Jahre, allerdings in unterschiedlichen Ressortbereichen, geprüft hat. Auch ließe sich von einem Prüfer mit jeweils langjähriger Erfahrung in mehreren Prüfungsbereichen, der dienstlich allerdings nur mäßig beurteilt worden ist, kaum sagen, dass sich die Erfahrung in einen hohen Leistungsstand niedergeschlagen habe. Insoweit handelt es sich bei dem Kriterium „Erfahrung in mindestens zwei Ressortbereichen“ um ein Kriterium, das die beschließende Kammer im Hinblick auf seine Leistungsnähe ebenso einschätzt wie die Kriterien „Mindestverweildauer“, „Dienstalter“ oder „Lebensalter“. Auch diese Kriterien sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Urt. v. 28.10.2004 – 2 C 23.03 – NVwZ 2005, 457 = ZBR 2005, 162) nicht unmittelbar leistungsbezogen und ihre Berücksichtigung bei der Besetzung von Beförderungsstellen ist daher ebenfalls nur im Falle eines (auf der Grundlage unmittelbar leistungsbezogener Kriterien festgestellten) Leistungsgleichstandes mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar.

c) Die Auswahl der Antragstellerin erscheint bei erneuter Auswahl möglich. Der zunächst gebotene Leistungsvergleich auf der Grundlage des Gesamtergebnisses aussagekräftiger aktueller dienstlicher Beurteilungen setzt voraus, dass Beurteilungsbeiträge eingeholt werden, soweit die Beurteilerin die dienstliche Tätigkeit der zu beurteilenden Beamten nicht aus eigener Anschauung kennt (vgl. BVerwG, Urt. v. 04.11.2010, a.a.O. Rn 47). Wie die zu vergleichenden dienstlichen Beurteilungen danach ausfallen werden, darf das Gericht nicht vor-

wegnehmen. Zudem ist offen, nach welchen Kriterien die Antragsgegnerin eine Auswahl vornehmen würde, wenn sie nach der Beurteilungslage einen Leistungsgleichstand zwischen der Antragstellerin und der Beigeladenen annehmen sollte.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO. Es erscheint nicht angemessen, der Antragsgegnerin auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, weil der Beigeladene keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko unterworfen hat.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf §§ 47 Abs. 1, 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 5 Satz 2 GKG. Da das Verfahren die Besetzung einer Beförderungsstelle und damit das Interesse der Antragstellerin an der Verleihung eines anderen Amtes betrifft, ist die Hälfte des 13-fachen Endgrundgehaltes des von der Antragstellerin angestrebten Amtes nach Bes.-Gr. A 14 Brem-BesO maßgebend ($6,5 \times 4.682,91$ Euro). Davon nimmt die Kammer einen Abschlag von 50 % vor, weil es sich hier um ein Verfahren zur Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes handelt und lediglich die Verhinderung irreversibler Tatsachen durch eine vorläufige Freihaltung der Stelle begehrt wird.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist - abgesehen von der Streitwertfestsetzung - die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beschlusses bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen und innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerde muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Beschwerde muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinander setzen.

Gegen die Streitwertfestsetzung ist die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 Euro übersteigt oder das Verwaltungsgericht die Beschwerde zugelassen hat.

Die Beschwerde ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Haupt-
sache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

gez. Hülle

gez. Vosteen

gez. Kehrbaum