



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 893/12

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richter Hülle, Richter Vosteen und Richterin Stybel am 10. Januar 2013 beschlossen:

Die Antragsgegnerin wird im Wege einer einstweiligen Anordnung verpflichtet, die im März 2012 ausgeschriebene Stelle des/der Direktors/Direktorin bei der Bremischen Bürgerschaft (BesGr. B 7) bis zum Ablauf eines Monats nach Zugang einer erneuten Auswahlentscheidung bei der Antragstellerin oder einer anderweitigen Erledigung des Verfahrens vorläufig freizuhalten und nicht mit dem Beigeladenen zu besetzen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin, mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Der Streitwert wird zum Zwecke der Kostenberechnung auf 26.893,88 Euro festgesetzt

G r ü n d e

I.

Die Antragstellerin begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Freihaltung der nach der Besoldungsgruppe B 7 besoldeten vakanten Stelle des/der Direktors/Direktorin bei der Bremischen Bürgerschaft, auf die sie sich beworben hat und die mit dem Beigeladenen besetzt werden soll.

Die Ausschreibung der Stelle des Bürgerschaftsdirektors/der Bürgerschaftsdirektorin wurde im März 2012 in der überregionalen Presse sowie im Beiblatt zum Bremischen Amtsblatt veröffentlicht. Die Ausschreibung enthielt eine Beschreibung des Aufbaus der Verwaltung der Bremischen Bürgerschaft. Hinsichtlich der an Stellenbewerber zu stellenden Anforderungen hieß es im Ausschreibungstext:

„Gesucht wird eine Persönlichkeit, die

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium absolviert hat und
- über langjährige Leitungserfahrung im öffentlichen Bereich verfügt.
- Erfahrungen in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren sind wünschenswert.“

Weiter hieß es im Ausschreibungstext:

„Allgemeiner Hinweis:

Frauen werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Sie werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

Ferner wies die Ausschreibung auf eine Bewerbungsfrist bis zum 12.04.2012 hin. Den Text der Stellenausschreibung hatte der Vorstand der Bremischen Bürgerschaft, bestehend aus dem Präsidenten der Bürgerschaft, einem Vizepräsidenten, einer Vizepräsidentin und drei Schriftführerinnen, am 22.03.2012 im Umlaufverfahren beschlossen. Auf die ausgeschriebene Stelle bewarben sich 28 Personen.

In einer Sondersitzung am 03.05.2012 verständigte sich der Bürgerschaftsvorstand über das weitere Vorgehen bei der Neubesetzung der Direktorenstelle. In dem einschlägigen Vorstandsprotokoll heißt es u.a.:

„Der Vorstand einigt sich auf folgendes Vorgehen:

- Auf die dritte, als "wünschenswert" benannte Anforderung "Erfahrung in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren" wird Wert gelegt.
- (...)
- Der Vorstand hat sich auf weitere Kriterien geeinigt. Die Vorstandsmitglieder werden bei den ausgewählten Bewerbern, sobald Personalakten und aktuelle dienstliche Beurteilungen vorliegen, überprüfen, ob diese folgende Kriterien erfüllen. Diese Kriterien sind:
 - Kenntnis öffentlicher Finanzen
 - Personalführung im öffentlichen Dienst
 - Organisationstalent
 - Kommunikationsfähigkeit

- strukturiertes Arbeiten
- Vertrauen des gesamten Vorstandes
- Sobald alle Vorstandsmitglieder die Bewerbungsunterlagen bearbeitet haben, wird ein neuer Termin für die nächste Sondersitzung des Vorstandes festgelegt.
- Dabei wird entschieden, welche Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- (...)“

Auf einer weiteren Sondersitzung am 12.06.2012 verständigte sich der Bürgerschaftsvorstand über die Ausgestaltung der mit den Bewerbern durchzuführenden Vorstellungsgespräche. Dazu heißt es in dem einschlägigen Protokoll unter anderem:

„Der Vorstand verständigt sich darauf, zur Durchführung der Vorstellungsgespräche einen Kriterienkatalog zu erstellen und diesen als Ausdruck jedem Vorstandsmitglied zur Verfügung zu stellen. Auf diesem Vordruck kann dann für jede Bewerberin/jeden Bewerber zu jedem Kriterium eine Bewertung festgehalten werden (1 bis 5, wobei 1 die schlechteste Bewertung darstellt, 5 die beste). Der Katalog umfasst die in der vergangenen Vorstandssitzung definierten Kriterien:

(...)

Dazu kommen noch die heute definierten Kriterien:

- Rhetorik
- sicheres Auftreten.

(...)

Alle Vorstandsmitglieder werden in den nächsten Tagen die ihnen wichtigen Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber an Frau (...) mailen. Sie werden dann zu einem Fragenkatalog zusammengeführt (...).“

Als Termin für die Vorstellungsgespräche wurde in der Sitzung der 26.06.2012 bestimmt.

Der Vorstand der Bürgerschaft nahm sechs Bewerber, darunter die Antragstellerin und den Beigeladenen, in die engere Auswahl. Mit Schreiben vom 14.06.2012 wurden diese Bewerber zu dem Vorstellungsgespräch vor dem Bürgerschaftsvorstand eingeladen.

Die 1951 geborene Antragstellerin ist Volljuristin. Nach Abschluss der einstufigen Juristenausbildung an der Universität Bremen war sie zunächst ab Januar 1983 in Bremen als Rechtsanwältin tätig. Von April 1986 bis Dezember 1992 war die Antragstellerin Abgeordnete der Bremischen Bürgerschaft. Im Januar 1993 wurde sie Verwaltungsangestellte in der Behörde des Senators für Finanzen und nahm dort zunächst die Funktion der persönlichen Referentin des Senators wahr. Im Juni 1994 erfolgte ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis und im Januar 1996 ihre Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit. Seit 1995 nahm sie die Funktion einer Referatsleiterin beim Senator für Finanzen wahr. Im Statusamt einer Oberregierungsrätin erfolgte im Oktober 1998 die Versetzung der Antragstellerin in den wissenschaftlichen Dienst der Bremischen Bürgerschaft, wo sie zunächst als Ausschussassistentin tätig war und seit März 2004 als dessen Leiterin (Leitung Abt. 2 – Parlamentsdienste) fungiert. Mit der Abteilungsleitung wurde der Antragstellerin zugleich die Vertretung des Direktors der Bürgerschaft übertragen. Zuletzt wurde die Antragstellerin mit Wirkung vom 01.10.2006 zur Senatsrätin Besoldungsgruppe B 3 befördert. Die letzte dienstliche Beurteilung der Antragstel-

lerin wurde aus Anlass des Wechsels des Vorgesetzten unter dem 10.01.2012 für einen Zeitraum ab dem 01.09.2009 erstellt.

Der im Jahre 1950 geborene Beigeladene schloss im Jahr 1991 ein Politologie-Studium an der Freien Universität Berlin mit dem Abschluss Diplom-Politologe ab. Nach den Ausführungen in seinem Bewerbungsschreiben und beigelegten Nachweisen war er anschließend in der Geschäftsführung beim Berliner Arbeitskreis für politische Bildung e.V. tätig. Nach seinem Umzug nach Bremen war der Beigeladene zunächst von 1993 bis 1999 Geschäftsführer und Bildungsreferent des Kreisverbands Bremen der „SJD - Die Falken“. Von 1999 bis 2005 war der Beigeladene Abgeordneter in der Bremischen Bürgerschaft. Seit 2005 übt er im Angestelltenverhältnis die Funktion des Geschäftsführers der SPD-Bürgerschaftsfraktion aus. Seinem Bewerbungsschreiben fügte der Beigeladene u.a. Belege über die Teilnahme an einem 408 Stunden umfassenden Kurs „Management für Non-Profit-Organisationen“ an der Bremer Volkshochschule (März 1996 - September 1997) sowie über die Teilnahme an einem zweijährigen Fellowship-Programm an der Führungsakademie der sozialen Demokratie (2008 – 2010) bei. Ferner legte er ein vom Fraktionsvorsitzenden der SPD-Bürgerschaftsfraktion am 28.03.2012 erstelltes Zwischenzeugnis über seine Tätigkeit als Fraktionsgeschäftsführer vor.

In einem Treffen am 25.06.2012 einigten sich die drei anwesenden Mitglieder des Bürgerschaftsvorstandes abschließend auf einen Fragenkatalog für die Vorstellungsgespräche und auf ein Bewertungsformular.

Nach dem in den beigezogenen Verwaltungsvorgängen befindlichen Protokoll der Vorstandssitzung vom 26.06.2012 wurden nach der kurzfristigen Absage einer Bewerberin die fünf verbliebenen Stellenbewerberinnen und -bewerber einzeln befragt. Nach jeder Einzelbefragung wurde ein Meinungsbild erstellt. Im Anschluss an die Befragungen wurde nach den in der Befragung gewonnenen Eindrücken ein Ranking der Bewerber erstellt. Vier der sechs stimmberechtigten Vorstandsmitglieder setzten hier jeweils den Beigeladenen auf den ersten und die Antragstellerin auf den zweiten Rangplatz. Sodann schlug der Präsident der Bürgerschaft vor, sogleich auch abschließend über die Stellenbesetzung zu entscheiden. Zwei stimmberechtigte Vorstandsmitglieder lehnten dies ab und wünschten einen gesonderten Termin zur abschließenden Beschlussfassung. Zu dieser Verfahrensfrage wurde im Bürgerschaftsvorstand nach kontroverser Debatte kein Einvernehmen erzielt. In ihren abschließenden Bewertungen sahen wiederum vier von sechs stimmberechtigten Vorstandsmitgliedern den Beigeladenen auf dem ersten Ranglistenplatz. Der Präsident der Bürgerschaft stellte daraufhin fest, dass der Vorstand mit vier Stimmen beschlossen habe, die ausgeschriebene Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen.

Mit Schreiben vom 27.06.2012 teilte die Bürgerschaftskanzlei der Antragstellerin mit, dass die Auswahlentscheidung des Vorstands auf eine andere Bewerbung gefallen sei.

Mit Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom 27.06.2012 bat die Antragstellerin um schriftliche Begründung der Auswahlentscheidung und Gewährung von Akteneinsicht.

Unter dem Datum des 09.07.2012 unterzeichneten die vier stimmberechtigten Mitglieder des Bürgerschaftsvorstandes, die für den Beigeladenen gestimmt hatten, ein Dokument, welches mit „Auswahlvermerk zur Ausschreibung der Stelle des/der Direktors/Direktorin bei der Bürgerschaft“ überschrieben ist. Der Auswahlvermerk befasst sich mit einem wertenden Vergleich von Beigeladenem und Antragstellerin in Bezug auf die ausgeschriebene Stelle und schließt mit der Feststellung, dass die Mehrheit des Bürgerschaftsvorstands den Beigeladenen als den besser qualifizierten Bewerber sehen würde.

Mit Schriftsatz vom 11.07.2012 legte die Antragstellerin gegen die Auswahlentscheidung Widerspruch ein, der bisher nicht beschieden wurde.

Mit Schriftsatz vom selben Tag hat die Antragstellerin beim Verwaltungsgericht um Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nachgesucht. Die Antragstellerin rügt, dass der Auswahlvermerk vom 09.07.2012 nachgeschoben sei und den tatsächlichen Auswahlvorgang vom 26.06.2012 nicht wiedergebe. Der Präsident der Bürgerschaft habe erst am 29.06.2012 die Mitglieder des Vorstandes aufgefordert, zu jedem Bewerber im Auswahlverfahren Stellung zu nehmen. Zudem seien zwei Mitglieder des Bürgerschaftsvorstandes von der Mitwirkung am Auswahlvermerk ausgeschlossen worden. Der Auswahlvermerk trage zudem die Auswahlentscheidung auch in der Sache nicht. Insbesondere sei die Berufsbiografie der Antragstellerin unzureichend berücksichtigt worden. Die Gegenüberstellung von Antragstellerin und Beigeladenem im Auswahlvermerk sei methodisch fragwürdig. Gerade weil die Antragstellerin und der Beigeladene unterschiedliche berufliche Hintergründe hätten, habe auf den Vergleich der Berufsbiografien nicht verzichtet werden dürfen. Die Regelung des § 4 Landesgleichstellungsgesetz sei nicht beachtet worden. Auch die Landesgleichstellungsbeauftragte sei in einer Stellungnahme vom 05.08.2012 zu dem Schluss gekommen, dass die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens nicht dem in der Bürgerschaft geltenden Frauenförderplan entspreche und dass die Antragstellerin mindestens als gleich-, wenn nicht aufgrund ihrer einschlägigen beruflichen Erfahrung als besser qualifiziert anzusehen sei.

Die Antragsgegnerin ist dem Rechtsschutzgesuch entgegen getreten. Die Auswahlentscheidung sei anhand aktueller Beurteilungen erfolgt. Für den Beigeladenen sei dabei zulässigerweise auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis abgestellt worden. Weil sowohl Antragstellerin wie

auch Beigeladener in ihren Beurteilungen die Höchstnoten erreicht hätten, sei eine weitere Binnendifferenzierung vorzunehmen gewesen, die von der Antragstellerin auch nicht substantiiert angegriffen worden sei. Welchen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten besonderes Gewicht zukäme, obliege dem Beurteilungsspielraum des Dienstherrn. Beide Bewerber erfüllten hier das Anforderungsprofil der Stelle. Das weit formulierte Anforderungsprofil könne nicht nachträglich dadurch eingeschränkt werden, dass man der Berufsbiografie und einer Qualifikation als Volljuristen ein besonderes Gewicht beimesse, wie dies die Antragstellerin wohl für sich in Anspruch nähme. Da Erfahrungen in parlamentsnahen Verwaltungstätigkeiten lediglich als wünschenswert ausgeschrieben worden seien, ergebe sich aus ihrer aktuellen Tätigkeit für die Antragstellerin kein Eignungsvorsprung. Es liege auch kein Verfahrensmangel vor. Es ergebe sich aus der Natur der Sache, dass die Begründung der Auswahlentscheidung erst nachträglich dokumentiert werde. Eine gemeinsame wechselseitige Auswertung der im Anhörungstermin erstellten Bewertungsbögen sei nicht notwendig gewesen. Gleiches gelte für die Erstellung eines Auswahlprotokolls. Die pauschale Behauptung der Antragstellerin, bei der Auswahlentscheidung habe die mündliche Anhörung ein vollständiges Übergewicht gehabt, sei unzutreffend. Die Auswahlentscheidung sei eine Mehrheitsentscheidung gewesen. Deshalb sei es unschädlich, dass der Auswahlvermerk lediglich von den Vertretern der Mehrheitsmeinung unterzeichnet worden sei. Die übrigen Vorstandsmitglieder hätten den Auswahlvermerk nicht unterzeichnet, weil er nicht ihre Auswahlentscheidung wiedergebe.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Die Kammer hat die Personalakten der Antragstellerin sowie die das Auswahlverfahren betreffende Sachakte der Antragsgegnerin beigezogen.

II.

Der Antrag hat Erfolg. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsanspruch und einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO). Die vorläufige Freihaltung der ausgeschriebenen Stelle und des Dienstpostens ist zur Wahrung des Bewerbungsverfahrensanspruchs der Antragstellerin geboten.

Der Antragstellerin steht ein Anordnungsanspruch zur Seite. Ihr Bewerbungsverfahrensanspruch wird nach gegenwärtigem Sach- und Streitstand verletzt und ihre Auswahl erscheint bei erneuter Entscheidung möglich.

1. Nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 128 BremLV, § 9 BeamStG 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 vermittelt 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; BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 - 2 C 16.09 -, NVwZ 2011, 358 m. w. N.; BVerfG, Beschl. v. 29.7.2003 - 2 BvR 311/03 -, NVwZ 2004, 95). Der 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 eigene Benachteiligungen als auch Bevorzugungen eines anderen zu verhindern, die nicht durch Art. 33 Abs. 2 GG gedeckt sind. Daher kann sich eine Verletzung seines Bewerber-

bungsverfahrensanspruchs 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. 04.11.2010 - 2 C 16.09 -, a. a. O. Rn. 24 unter Bezugnahme auf: BVerfG, Kammerbeschlüsse v. 02.10.2007 - 2 BvR 2457/04 -, NVwZ 2008, 194 und v. 08.10.2007 - 2 BvR 1846/07 u. a. -, NVwZ 2008, 69; BVerwG, Urt. v. 18.4.2002 - 2 C 19.01 -, Buchholz 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 verkennt, 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. 20.09.2007 - 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 best-

möglicher 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. 29.07.2003 - 2 BvR 311/03 -, NVwZ 2004, 95; BVerwG, Urt. v. 27.02.2003 - 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. 04.11.2010 - 2 C 16.09 - a. a. O. Rn. 46, m. w. N.).

Wenn es sich bei der zu besetzenden Stelle, wie vorliegend, um ein so genanntes laufbahnfreies Amt handelt, das auch Bewerber außerhalb des öffentlichen Dienstes anspricht, für die naturgemäß keine dienstlichen Beurteilungen vorhanden sind, hat der Dienstherr insoweit andere vergleichbare Eignungsfeststellungen in das Auswahlverfahren einzubeziehen und einen fundierten Eignungs- und Leistungsvergleich auf der Grundlage dieser Erkenntnismittel durchzuführen. Dies geschieht in der Regel durch qualifizierte Arbeitszeugnisse, die neben Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu Leistung und Verhalten enthalten, die für die Beurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 11.01.2012 - 2 B 107/11 -, NordÖR 2012, 196-198).

Den Dienstherrn trifft gemäß Art. 33 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 19 Abs. 4 die Verpflichtung, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen (Dokumentationspflicht). Erst durch die schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet nur die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen. Die schriftliche Dokumentation der Auswählerwägungen stellt sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind und erweist sich damit als verfahrensbegleitende Absicherung der Maßstäbe des Artikel 33 Abs. 2 GG. Nicht ausreichend ist es, wenn die Auswählerwägungen erstmals im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens dargelegt werden. Erstellt die auswählende Stelle selbst keinen Auswahlvermerk, macht sie sich aber die Ausführungen in einem Besetzungsbericht zueigen, genügt es, dass der Bericht alle maßgeblichen Erwägungen dem Grunde nach enthält (zum Ganzen: BVerfG, Beschl. v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07 –, NVwZ 2007, 1178 m.w.N.). Aus den Darlegungen muss sich nachvollziehbar ergeben, weshalb ein unterlegener Bewerber bei Anwendung der Kriterien, die für die Auswahl maßgebend waren, im Gegensatz zum erfolgreichen Bewerber nicht berücksichtigt worden ist (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 25.10.2000 - 2 B 340/22 -).

Mangels abweichender gesetzlicher Regelungen gelten die vorgenannten Grundsätze auch für Auswahlentscheidungen in Bezug auf die Stelle des Direktors/der Direktorin bei der Bremischen Bürgerschaft. Auch bei der Besetzung einer solchen Spitzenposition ist das durch den Bewerbungsverfahrenanspruch gesicherte Gebot der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht außer Kraft gesetzt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.04.2007 – 1 WB 31.06 -, BVerwGE 128, 329-342 - zu § 50 SoldatenG). Gemäß § 106 Abs. 1 Satz 2 BremBG wird die Ernennung von Beamtinnen und Beamten der Bürgerschaft durch den Vorstand der Bürgerschaft vorgenommen, der zugleich oberste Dienstbehörde für diese Beamtinnen und Beamten ist.

An diesen Grundsätzen gemessen, weist die hier streitbefangene Auswahlentscheidung in mehrfacher Hinsicht Rechtsfehler auf.

2. Ein Anordnungsanspruch ergibt sich für die Antragstellerin allerdings nicht bereits unmittelbar aus einer möglicherweise unzulässigen nachträglichen Änderung des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stelle durch die Antragsgegnerin.

Der vom Bürgerschaftsvorstand beschlossene und so veröffentlichte Ausschreibungstext verlangte als konstitutive Kriterien, d.h. zwingende Anforderungen, lediglich ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie langjährige Leitungserfahrung im öffentlichen Bereich. Als einziges sog. fakultatives Kriterium wurden Erfahrungen in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren im Ausschreibungstext als wünschenswert erklärt. Erst nach Bewerbungsschluss wurden in zwei Sitzungen des Bürgerschaftsvorstandes am 03.05.2012 und 12.06.2012 weitere Kriterien aufgestellt, nach welchen eine Vorauswahl der Bewerber erfolgen sollte. Zudem verständigte sich der Vorstand in seiner Sitzung vom 03.05.2010 offenbar auf eine Aufwertung des nach dem Ausschreibungstext fakultativen Kriteriums der „Erfahrung in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren“.

Es kann dahingestellt bleiben, ob durch diese Vorgehensweise in unzulässiger Weise das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nachträglich geändert wurde. Rechte der Antragstellerin sind dadurch jedenfalls nicht verletzt worden, da der Bürgerschaftsvorstand die nachträglich aufgestellten Kriterien als durch die Antragstellerin erfüllt ansah und er die Antragstellerin in den engeren Bewerberkreis aufgenommen hat.

3. Nicht frei von rechtlichen Zweifeln ist jedoch, ob die Antragsgegnerin die Rechtswidrigkeit des Auswahlverfahrens dadurch bewirkt haben könnte, dass sie die Anforderungsmerkmale für die ausgeschriebene Stelle nicht schon bei der Ausschreibung sondern erst in der Sonder-sitzung des Bürgerschaftsvorstands am 03.05.2012 konkretisiert hat.

Die Ermittlung des bestgeeigneten Bewerbers hat nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist. Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisiert werden. Inwieweit dem Dienstherrn im Rahmen seiner Organisationsgewalt bei der Festlegung des Aufgabenbereichs eines bestimmten Amtes oder eines hierauf bezogenen Anforderungsprofils ein mehr oder weniger großer Einschätzungsspielraum zuzugestehen ist, lässt sich nicht abstrakt formulieren, sondern ist bereichsspezifisch anhand des jeweiligen Fachrechts unter Berücksichtigung grundgesetzlicher Vorgaben näher zu bestimmen (vgl. BVerfG, (Kammer-) Beschluss v. 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 -).

Aus dem Umstand, dass das Anforderungsprofil der Bezugspunkt für die Leistungsauswahl ist, folgern Teile der obergerichtliche Rechtsprechung, dass ein Auswahlverfahren fehlerhaft sei, wenn das Anforderungsprofil nicht bereits mit der Ausschreibung der Stelle, sondern erst in der Auswahlentscheidung verbindlich festgelegt werde. Eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung setze voraus, dass der Dienstherr für den zu besetzenden Dienstposten bereits in der Stellenausschreibung ein spezifisches Anforderungsprofil festlege, soweit dies nicht schon durch Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsvorschriften vorgegeben sei (vgl. Hess. VGH, Beschl. v. 19.09.2000 – 1 TG 2902/00 - ZBR 2001, 413). Nur so könne der Dienstherr die erforderliche Chancengleichheit für die Bewerber herstellen und gewährleisten und nur so könnten willkürliche Entscheidungen vermieden werden. Gleichzeitig werde so die erforderliche Transparenz der jeweiligen Auswahlentscheidung sichergestellt. Das Anforderungsprofil selbst müsse dabei leistungsbezogen sein und sich jeweils an den Anforderungen des zu besetzenden Amtes ausrichten (vgl. Thüringer OVG, Beschl. v. 13.04.2006 - 2 EO 1065/05 - NVwZ-RR 2006, 745-750).

Den so formulierten Anforderungen an die vorherige Bestimmung des Aufgabenprofils für die hier streitbefangene Stelle hat das oben skizzierte Vorgehen des Bürgerschaftsvorstands erkennbar nicht entsprochen.

Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht in einem (Kammer-)Beschluss vom 18.12.2007 betreffend die Auswahl unter den Bewerbern um ein Notaramt ausgeführt, dass ein transparentes und an nachvollziehbaren Kriterien ausgerichtetes Auswahlverfahren nicht unabdingbar voraussetze, dass die Landesjustizverwaltung bereits bei der Ausschreibung der Notarstellen mitteilen müsse, nach welchen genau bestimmten Kriterien und mit welcher Gewichtung der einzelnen Anforderungen die Auswahl unter mehreren Bewerbern getroffen werden solle. Das Justizministerium habe vielmehr abwarten dürfen, wie sich der Bewerberkreis nach Ablauf der Bewerbungsfrist darstellen würde, um erst dann einen genauen Modus für die Bewerberauswahl festzulegen. Zumindest in einem Bestellungsverfahren, in dem einerseits die Zusammensetzung des Bewerberkreises noch nicht von vornherein eindeutig festgestanden habe, andererseits aber unterschiedliche Qualifikationsmuster zu erwarten gewesen wären, sei ein solches Vorgehen vor dem Hintergrund des bei der Besetzung von Notarstellen zu beachtenden Prinzips der chancengleichen Bestenauslese nicht zu beanstanden. In dieser besonderen Konstellation hätte nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts ein bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung festgelegtes detailliertes Anforderungsprofil zu der Gefahr einer sachwidrigen Verengung des Bewerberfeldes führen können, weil möglicherweise Personen von einer Bewerbung Abstand genommen hätten, die dieses Eignungsprofil nicht erfüllten, trotzdem aber aufgrund bei ihnen vorliegender besonderer Qualifikationen für das Amt des

Notars gut geeignet gewesen wären (vgl. BVerfG, Beschl. v. 18.12.2007 – 1 BvR 2177/07 -, juris, Rz. 37).

Es könnten Erwägungen für eine Übertragbarkeit der vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 18.12.2007 angestellten Überlegungen auf die Stelle des Bürgerschaftsdirektors/der Bürgerschaftsdirektorin sprechen, denn auch bei der hier zu besetzenden streitbefangenen Stelle handelt es sich um ein exponiertes laufbahnfrees Amt. An der Schnittstelle von Legislative und Exekutive ist es geeignet, wie die aktuelle Bewerberlage auch bestätigt hat, einen weit gespannten Bewerberkreis anzusprechen. Ein zu eng gefasstes Anforderungsprofil für die Stelle hätte u.U. auch im vorliegenden Fall zu einer nicht sachgerechten Eingrenzung des Bewerberkreises führen können.

Die Frage, ob eine nachträgliche Konkretisierung des Anforderungsprofils hier zulässig gewesen ist, bedarf indes keiner abschließenden Entscheidung, weil sich die streitbefangene Auswahlentscheidung aus anderen Gründen als rechtswidrig erweist.

4. Der Auswahlentscheidung lag eine unzureichende Erkenntnisbasis zugrunde. Beim Leistungsvergleich der Bewerber blieben bei der Antragstellerin Beschäftigungszeiten unberücksichtigt, die unmittelbaren Erkenntnisgewinn in Bezug auf ihre Eignung für die Ausübung des ausgeschriebenen Amtes hätten liefern können.

Im Ansatz geht die Antragsgegnerin zwar zutreffend davon aus, dass bei Beamten in erster Linie dienstliche Beurteilungen als Auswahlinstrumente heranzuziehen sind und soweit bei einer Stelle eine Konkurrenz zwischen beamteten und nicht beamteten Bewerbern besteht, für letztere auf qualifizierte Zeugnisse abzustellen ist (s.o.). Grundsätzlich ist dabei auch auf die jeweils aktuellste Beurteilung abzustellen, weil diese am ehesten geeignet ist, Leistungsstand eines Bewerbers zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung abzubilden. Für den in Bezug auf die hier ausgeschriebene Stelle anzustellenden Leistungsvergleich greift es indes zu kurz, bei der Antragstellerin allein auf die dienstliche Beurteilung vom 10.01.2012 abzustellen, die einen Zeitraum ab dem 01.09.2009 abdeckt. Im September 2009 hatte der letzte Inhaber der jetzt ausgeschriebenen Stelle sein Amt angetreten. Zuvor war die Stelle von Juli 2007 bis August 2009 über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren vakant. In dieser Zeit nahm die Antragstellerin stellvertretend die Funktion des Bürgerschaftsdirektors war. Gerade die von der Antragstellerin in dieser Zeit erbrachten Leistungen, die bisher von keiner dienstlichen Beurteilung erfasst sind, wären jedoch geeignet, leistungsbezogene Kriterien in Bezug auf die Eignung der Antragstellerin für die ausgeschriebene Direktorenstelle zu liefern. Dies gilt umso mehr, als der Vorstand in seiner Sitzung vom 03.05.2010 die Bedeutung des im Ausschrei-

bungstext genannten Kriteriums der „Erfahrung in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit“ hervorgehoben hatte. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die seinerzeit von der Antragstellerin erbrachten Leistungen aufgrund nachfolgender Entwicklungen inzwischen als überholt anzusehen oder nicht mehr oder nur eingeschränkt aussagekräftig für die jetzt zu treffende Auswahlentscheidung zu bewerten wären.

5. Die die Antragsgegnerin hat ihre Auswählerwägungen nicht hinreichend dokumentiert.

Nach dem Vortrag der Antragsgegnerin sollen in dem Auswahlvermerk vom 09.07.2012 die der Auswahlentscheidung vom 26.06.2012 zugrunde liegenden Erwägungen dokumentiert sein. Der Auswahlvermerk bezieht sich lediglich auf die Antragstellerin und den Beigeladenen. Er zeichnet unter seinem Gliederungspunkt I. in knappen Ausführungen den äußeren Ablauf des Auswahlverfahrens ab der Vorstandssitzung vom 12.06.2012 nach. Unter Punkt II. wird sodann festgestellt, dass die Antragstellerin und der Beigeladene „die formalen Anforderungen der Ausschreibung“ erfüllten. Punkt III. widmet sich sodann dem Leistungsvergleich der beiden genannten Bewerber, indem einzelnen Bewertungskriterien in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin vom 11.01.2012 Ausführungen zur Person des Beigeladenen aus dem Arbeitszeugnis vom 28.03.2012 gegenübergestellt werden. Die aufgrund der dienstlichen Beurteilung und des qualifizierten Arbeitszeugnisses vorgenommene Einschätzung sei durch die „Beurteilungsgespräche“ am 26.06.2012 im Wesentlichen bestätigt worden. Die Mehrheit des Vorstands der Bremischen Bürgerschaft sehe deshalb den Beigeladenen als den besseren Bewerber an.

Die so beschriebene Entscheidungsfindung findet in den beigezogenen Akten keine Bestätigung.

Es findet sich in den Akten kein Beleg, dass von dem Auswahlgremium vor Durchführung der Vorstellungsgespräche am 26.06.2012 bereits ein wertender Vergleich von der Antragstellerin und dem Beigeladenen stattgefunden hat. Aus den beigezogenen Verwaltungsvorgängen ist ersichtlich, dass in der Vorstandssitzung am 12.06.2012 eine Vorauswahl der für Vorstellungsgespräche einzuladenden Bewerber vorgenommen wurde. Die hier ausgewählten Kandidaten sind in dem einschlägigen Vorstandsprotokoll in alphabetischer Reihenfolge gelistet. Das Protokoll enthält keine Ausführungen zu einem leistungsbezogenen Ranking nach Aktenlage der in die engere Auswahl genommenen Kandidaten. In der Folgezeit erbat eine Mitarbeiterin der Bürgerschaftskanzlei mit Email vom 18.06.2012 von den Vorstandsmitgliedern Auskunft zu den Kriterien der Vorauswahl. In den beigezogenen Akten sind lediglich zwei Rückläufe dokumentiert, die aber keine Angaben zu einem Leistungsvergleich der in der en-

geren Auswahl gewünschten Personen enthalten. Noch nach Ende der Bewerbergespräche in der Vorstandssitzung vom 26.06.2012 erbat die dort ebenfalls anwesende Mitarbeiterin die Hergabe der noch ausstehenden Stellungnahmen (Seite 101 d. Protokolls). Dem Protokoll der Vorstandssitzung vom 26.06.2012, das offenbar wortgetreu aufgenommen wurde, lässt sich nicht entnehmen, dass vor Beginn der Vorstellungsgespräche in der Vorstandssitzung ein Leistungsvergleich der Stellenbewerber anhand der schriftlich vorliegenden Bewerberunterlagen vorgenommen wurde. Insbesondere ein Redebeitrag des Präsidenten der Bürgerschaft nach Abschluss der Vorstellungsgespräche (Zitat: „...ich weiß jetzt nicht, was Sie da im Hinterkopf haben zu den schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die wir alle durchgesehen haben, ...“ [Seite 105 d. Protokolls]) ist ein deutliches Indiz dafür, dass es vorab keine Verständigung der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder über eine leistungsbezogene Bewerberreihenfolge gegeben hat. Auch in der abschließenden Beratung und vor der Beschlussfassung über die Bewerberauswahl fand ausweislich des Sitzungsprotokolls (Seite 105 ff.) eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin und dem Arbeitszeugnis des Beigeladenen nicht mehr statt. Es ist daher kein leistungsbezogener Bewerbervergleich dokumentiert, zu dessen Abrundung die Eindrücke aus den Vorstellungsgesprächen hätte herangezogen werden können. Damit fehlt jeder Hinweis, dass die im dem Auswahlvermerk vom 09.07.2012 niedergelegten Erwägungen der Auswahlentscheidung tatsächlich zugrunde gelegen haben. Der dokumentierte Verfahrensablauf spricht vielmehr dagegen.

6. Der Auswahlvermerk vom 09.07.2012 vermag auch für sich genommen die Auswahlentscheidung nicht zu tragen.

a) Die Ausführungen im Auswahlvermerk vom 09.07.2012, dass sich bereits nach den vorliegenden Beurteilungen und Zeugnissen ein Leistungsvorsprung für den Beigeladenen ergeben soll, sind nicht unmittelbar nachvollziehbar.

Im Auswahlvermerk wird zunächst festgestellt, dass es sich jeweils im Endergebnis um Spitzenbeurteilungen handele. Sodann werden Einzelpunkte aus der Beurteilung der Antragstellerin herausgegriffen, in denen dieser lediglich die zweithöchste Notenstufe zugesprochen worden war („Kritik- und Konfliktfähigkeit“, „Teamfähigkeit“, „Herstellen von Transparenz über Ziele und Leistungserwartungen“, „Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Vorbildfunktion“). Korrespondierende Äußerungen im Arbeitszeugnis des Beigeladenen seien jeweils „unter die Gesamtnote 1“ gestellt worden. Ein rational nachvollziehbarer Leistungsvorsprung des Beigeladenen ist damit nicht dargelegt worden.

Die Antragstellerin hat in ihrer dienstlichen Beurteilung in der Leistungsbeurteilung die Höchstnote „5 = hervorragend“ erhalten. Diese Endnote leitet sich aus 21 Einzelbeurteilungsmerkmalen ab, zu denen die Antragstellerin 15 mal die Höchstnote „hervorragend“ und sechsmal die zweithöchste Notenstufe „übertrifft die Anforderungen“ erhielt. Dem steht ein Arbeitszeugnis des Antragstellers gegenüber, in dem ihm die Note „erfüllt seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ erteilt wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht die zusammenfassende Beurteilung „zur vollsten Zufriedenheit“ einer sehr guten Leistung. Die Verwendung des Beiwortes „stets“ in diesem Wortzusammenhang weist zudem gemeinhin darauf hin, dass es auch nicht im Einzelfall einmal einen Anlass zu Beanstandungen gegeben hat (vgl. BAG, Urt. v. 23.09.1992 – 5 AZR 573/91 – juris; Urt. v. 21.06.2005 - 9 AZR 352/04 -, juris). Allerdings überspannt die Antragsgegnerin hier den Ausagewert des vorliegenden Zeugnisses, wenn sie daraus hinsichtlich einzelner Kriterien einen Leistungsvorsprung des Beigeladenen herleitet. Für einen solchen direkten Vergleich sind das Zeugnis des Beigeladenen und die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin von der Konzeption und vom Umfang her zu unterschiedlich. Für die Antragstellerin wurde eine Spitzenbeurteilung erstellt, in der ihre Leistungen nach einer Vielzahl von Beurteilungskriterien der höchsten und zweithöchsten Notenstufe zugeordnet werden. Dem steht ein Zeugnis des Beigeladenen gegenüber, in dem die Gesamtnote in vier Sätzen mit eher knappen und kursorischen Ausführungen aus einer deutlich geringeren Anzahl an Bewertungskriterien und ohne erkennbare Differenzierung hinsichtlich des Grades der Qualität der Aufgabenerledigung hergeleitet wird. Der Schluss, dass der Beigeladene der Antragstellerin in den Kompetenzfeldern überlegen ist, in der diese lediglich die zweihöchste Notenstufe erreicht hat, ist rational nicht nachvollziehbar. Bei einem Vergleich, wie ihn die Antragsgegnerin angestellt hat, drängt sich die Möglichkeit auf, dass dieser nur deshalb zugunsten des Beigeladenen ausgefallen ist, weil für diesen ein weitaus weniger differenzierendes Leistungsbild erstellt worden ist.

b) Zudem beschränkt sich die Antragsgegnerin in ihrem Auswahlvermerk auf einen weitgehend abstrakten Vergleich einzelner Bewertungspunkte in der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin mit Ausführungen in dem für den Beigeladenen erstellten Arbeitszeugnis. Die Antragsgegnerin hat in ihrem Auswahlvermerk weder dargelegt, warum sie auf gerade diese Kriterien abgestellt hat, noch ist erkennbar, dass sie den so angestellten Leistungsvergleich in Bezug auf die konkreten Anforderungen des ausgeschriebenen Amtes vorgenommen hat.

Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass bereits nicht erkennbar ist, dass zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung überhaupt ein inhaltlich eindeutig bestimmtes Anforderungsprofil für die Stelle vorgelegen hat. Wie oben dargestellt, waren im Ausschreibungstext ursprünglich nur zwei konstitutive Kriterien (Abgeschlossenes Hochschulstudium; Langjährige

Leitungserfahrung im öffentlichen Bereich) und ein fakultatives Kriterium (Erfahrungen in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren) festgelegt worden. Später wurden in einer Vorstandssitzung am 03.05.2012 weitere sechs Kriterien formuliert, die die Bewerber erfüllen sollten (Kenntnis öffentlicher Finanzen; Personalführung im öffentlichen Dienst; Organisationstalent; Kommunikationsfähigkeit; Strukturiertes Arbeiten; Vertrauen des gesamten Vorstandes). Aus dem Wortlaut des einschlägigen Vorstandsprotokolls lässt sich nicht unmittelbar entnehmen, ob es sich insoweit um fakultative oder konstitutive Kriterien handeln sollte. Der Umstand, dass nach diesen Kriterien wohl die Vorauswahl der Bewerber vorgenommen wurde, spricht eher für letzteres. Ferner ist auch durch Auslegung nicht eindeutig zu ermitteln, welche rechtliche Bedeutung der im Protokoll der Vorstandssitzung am 03.05.2012 festgehaltenen Aussage „Auf die dritte, als ‚wünschenswert‘ benannte Anforderung ‚Erfahrung in parlamentsnaher Verwaltungstätigkeit und in Gesetzgebungsverfahren‘ wird Wert gelegt“ beizumessen ist. Über zwei weitere in einem Protokoll der Vorstandssitzung vom 12.06.2012 erwähnte Kriterien (Rhetorik; Sicheres Auftreten) besteht Unklarheit, ob im Bürgerschaftsvorstand Einvernehmen darüber hergestellt wurde, ob es um fakultative oder konstitutive Anforderungen handeln sollte (s. Email der Abgeordneten S. an Bürgerschaftskanzlei vom 19.06.2012 nebst Weiterleitungs-Email der Bürgerschaftskanzlei vom selben Tag). Diese Email der Abgeordneten S. erweckt nach ihrem Wortlaut zudem den Eindruck, als könne es sich bei den in der Sitzung am 03.05.2012 neu aufgenommenen sechs Kriterien auch lediglich um die Formulierung von Themenkomplexen für die zu diesem Zeitpunkt noch in der Planung befindlichen Vorstellungsgespräche gehandelt haben. Ein förmlicher Beschluss des Vorstandes über ein verbindliches Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle ist in den beigezogenen Akten jedenfalls nicht dokumentiert.

6. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1, § 162 Abs. 3 VwGO. 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 Gehaltes des von der Antragstellerin angestrebten Amtes nach Bes.-Gr. B 7 BremBesO maßgebend (6,5 x 8.275,04 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 Offenhaltung des Auswahlverfahrens 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-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen 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 Hauptsache Rechtskraft erlangt hat oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat, bei dem

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

schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einulegen.

gez. Hülle

gez. Vosteen

gez. Stybel