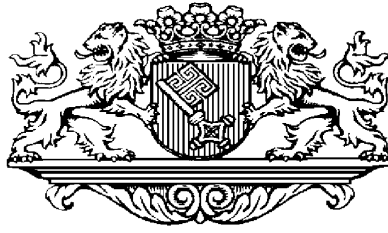


Beglaubigte Abschrift



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 2308/18

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

...

Antragstellerin,

Prozessbevollmächtigte:

...

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch den Senator für Justiz und Verfassung,
Richtweg 16 - 22, Bremen,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigter:

...

b e i g e l a d e n :

...

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterinnen
Korrell, Richter Dr. Sieweke und Richter Lange am 29. November 2018 beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

**Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragstellerin
mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des
Beigeladenen, der diese selbst trägt.**

**Der Streitwert wird zum Zwecke der
Kostenberechnung auf 20.937,33 Euro festgesetzt.**

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Freihaltung einer Richterstelle der Besoldungsgruppe R 2.

Der Senator für Justiz und Verfassung schrieb im Beiblatt zum Amtsblatt Nr. 12/2018 vom 26.06.2018 mehrere „Stellen einer/eines Vorsitzenden RichterIn/Vorsitzenden Richters am Landgericht – Besoldungsgruppe R 2 –“ beim Landgericht Bremen aus. Unabdingbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Position sei neben der erwarteten Befähigung zum Richteramt und sehr guten, möglichst breit angelegten Rechtskenntnissen u. a. die Fähigkeit zur Leitung einer Kammer. Zudem werde die Bereitschaft erwartet, den Vorsitz einer Strafkammer zu übernehmen. Es bewarben sich die Antragstellerin, der Beigeladene sowie drei weitere Bewerber/innen. Letztere erklärten ihr Einverständnis, aufgrund der noch andauernden Erprobung bei der Vergabe der zeitlich ersten Richterstelle nicht berücksichtigt zu werden.

Die ...geborene Antragstellerin steht seit März 2001 im Dienst der Antragsgegnerin und war zunächst bei der Staatsanwaltschaft Bremen tätig; ab Februar 2008 als stellvertretende Abteilungsleiterin. Zum 01.07.2010 erfolgte ein Dienstleistungsauftrag zum Landgericht Bremen als Richterin kraft Auftrags und im April 2011 die Ernennung zur Richterin auf Lebenszeit am Landgericht. Beim Landgericht Bremen verrichtete sie ihren Dienst in zwei Zivilkammern, deren stellvertretende Vorsitzende sie ab Ende April 2011 war, und in einer Strafvollstreckungskammer. In der Zeit vom 15.03.2013 bis zum 31.03.2014 war die Antragstellerin zum Zwecke der Erprobung als Referentin an das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (nachfolgend: BMJV) abgeordnet. Seit dem 01.04.2014 ist sie unter Wegfall der Dienstbezüge beurlaubt und bis zum Ablauf der 19. Wahlperiode als Referentin mit den Schwerpunkten Straf- und Strafprozessrecht für die ...-Bundestagsfraktion tätig. Das Mitglied des Bundestages ...erstellte unter dem 04.07.2017 ein Arbeitszeugnis für den Zeitraum 01.04.2014 bis 04.07.2017. Nach einer Tätigkeitsbeschreibung und Ausführungen zur Fach-, Methoden-, Sozial- und Führungskompetenz sowie zur Befähigung bewertete sie die Leistungen der Antragstellerin „insgesamt als sehr gut“. Diese Note entspreche „uneingeschränkt der Beurteilungsnote L“ des BMJV. Anlässlich der Bewerbung um den Vorsitz beim Landgericht Bremen verfasste ...unter dem 14.08.2018 ein weiteres Arbeitszeugnis. Die Leistungseinschätzung im Fließtext erfasst den Zeitraum 04.07.2017 bis 14.08.2018 und schließt mit dem Gesamturteil, die Leistungen der Antragstellerin überträfen die

„Anforderungen besonders herausragend“. Diese Bewertung entspreche „uneingeschränkt der Beurteilungsnote L 1“ des BMJV (beste von sieben Notenstufen). Die Antragstellerin übertreffe die Anforderungen in allen Bereichen beeindruckend und sei vorzüglich geeignet für eine Beförderung zu einer Vorsitzenden Richterin eines Landgerichts oder zu einer Unterabteilungsleiterin eines Bundesministeriums.

Der ...geborene Beigeladene wurde mit Wirkung vom 01.01.2008 zum Richter auf Probe ernannt. Zunächst war er beim Amtsgericht Bremen in einer Abteilung für Zivilprozesssachen tätig; am 15.08.2008 trat er seinen Dienst in einem Dezernat für Strafsachen beim Amtsgericht Bremerhaven an. Zum 01.01.2010 erfolgte der Wechsel zum Landgericht Bremen, wo der Beigeladene sowohl in Zivil- als auch in Strafkammern eingesetzt wurde. Im April 2011 wurde der Beigeladene zum Richter auf Lebenszeit am Landgericht ernannt. In der Zeit vom 01.09.2014 bis zum 31.08.2017 war er zum Zwecke der Erprobung als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Bundesgerichtshof (nachfolgend: BGH) abgeordnet, wo er dem 5. Strafsenat zugewiesen war. Seit dem 01.09.2017 ist der Beigeladene wieder beim Landgericht Bremen als Richter tätig. Er ist zudem in der Referendarausbildung tätig und leitet Arbeitsgemeinschaften im Bereich Kriminalwissenschaften (seit Januar 2017) und zum Revisionsrecht (seit Januar 2018). Derzeit ist der Beigeladene stellvertretender Vorsitzender in zwei Allgemeinen Strafkammern, Vorsitzender einer Strafvollstreckungskammer und stellvertretender Vorsitzender einer Zivilkammer. Die Präsidentin des BGH bewertete seine Leistungen während der Abordnung in einem dreiseitigen Fließtext mit „gut (obere Grenze)“ (zweitbeste von sechs Notenstufen mit positiver Zwischennote). Nach einer der Beurteilung beigefügten Hinweis werde eine hervorragende Leistung im Regelfall mit „gut (obere Grenze)“ beurteilt, während die Notenstufe „sehr gut“ den seltenen Fällen besonders hervorragender Bestleistungen vorbehalten sei. Unter dem 02.08.2018 wurde der Beigeladene aus Anlass seiner Bewerbung um die ausgeschriebene Stelle für den Beurteilungszeitraum 01.09.2017 bis 02.08.2018 von der Präsidentin des Landgerichts Bremen dienstlich beurteilt. Der Beigeladene sei für das ausgeübte Amt des beisitzenden Richters sowie für das angestrebte Amt des Vorsitzenden Richters „vorzüglich geeignet“ (beste von sieben Notenstufen). In sämtlichen Einzelmerkmalen erhielt er die höchste von sieben Bewertungsstufen „übertrifft die Anforderungen herausragend“.

Der Beförderungsausschuss sprach sich ohne Durchführung von Auswahlgesprächen dafür aus, dem Beigeladenen die ausgeschriebene Stelle zu übertragen. Der Besetzungsvorschlag vom 22.08.2018 stellt zunächst fest, dass das Arbeitszeugnis der Antragstellerin nicht auf der Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über die dienstlichen Beurteilungen der Richter und Staatsanwälte vom

28.05.2003 (nachfolgend: Beurteilungs-AV 2003) beruhe. Es müsse daher versucht werden, das Arbeitszeugnis der Antragstellerin und die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen miteinander kompatibel zu machen. Um einen vergleichbaren Beurteilungszeitraum zu ermöglichen, seien die jeweils letzten Beurteilungen heranzuziehen. In dem aktuellen Arbeitszeugnis der Antragstellerin, das sich ohne Übernahme des Ankreuzverfahrens erkennbar an den Beurteilungsmerkmalen des BMJV orientiere, werde nicht begründet, weshalb das Gesamturteil der Beurteilungsnote L 1 des BMJV entspreche. Es werde zudem nicht dargelegt, woher ...diese Beurteilungskriterien bekannt seien und welchen Vergleichsmaßstab sie angelegt habe. Da ein Arbeitszeugnis vom Wohlwollensgrundsatz geprägt sei, falle es nicht ganz leicht, festzustellen, ob sich die Bestnoten des Beigeladenen auch aus dem Arbeitszeugnis der Antragstellerin ableiten lassen. Die Vorbeurteilung des Beigeladenen vom BGH sei ausweislich des beigefügten Hinweises als „hervorragende Leistung“ zu bewerten. Die Arbeitszeugnisse und dienstlichen Beurteilungen müssten nicht kompatibel gemacht werden, da selbst bei einer angenommenen Gleichwertigkeit keine Zweifel bestünden, dass der Beigeladene der besser qualifizierte Bewerber sei. Insbesondere der in Rede stehende Einsatz in einer Strafkammer verlange eine breite richterliche Erfahrung, die der Beigeladene zweifellos in deutlich höherem Maße vorweisen könne als die Antragstellerin. Dies habe er als stellvertretender Vorsitzender einer Strafkammer unter Beweis stellen können. Die Qualifikation des Beigeladenen für das angestrebte Amt sei zudem deshalb höher einzuschätzen, da er über vertiefte Kenntnisse des Revisionsrechts verfüge; dies ergebe sich aus seiner Beurteilung vom BGH und zeige sich auch in seiner Tätigkeit als Leiter einer Arbeitsgemeinschaft für Referendare. Auf den Besetzungsbericht vom 22.08.2018 wird verwiesen.

Der Senator für Justiz und Verfassung erklärte am 28.08.2018 sein Einverständnis mit dem Besetzungsvorschlag und teilte der Antragstellerin mit Schreiben vom 06.09.2018 mit, dass aufgrund des Vorschlags der Präsidentin des Hanseatischen Oberlandesgerichts der Beigeladene ausgewählt worden sei. Das Schreiben ging der Antragstellerin am 14.09.2018 zu. Am 25.09.2018 erhob die Antragstellerin Widerspruch gegen die Auswahlentscheidung, über den noch nicht entschieden wurde.

Ebenfalls am 25.09.2018 hat die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht. Zur Begründung trägt sie vor, die Antragsgegnerin habe die Arbeitszeugnisse und die dienstlichen Beurteilungen vergleichbar machen und anschließend eine leistungsbezogene Auswahl treffen müssen. Sie habe durch Nachfrage bei ihr oder ...auf eine Konkretisierung oder Nachbesserung des aktuellen Arbeitszeugnisses hinwirken müssen. Ohne Rückgriff auf eine inhaltliche Ausschärfung,

frühere dienstliche Beurteilungen oder Auswahlgespräche sei rechtsfehlerhaft von einer besseren Eignung des Beigeladenen ausgegangen worden. Die Entscheidung habe nicht auf die vertieften Kenntnisse des Beigeladenen im Revisionsrecht und die Tätigkeit als Leiter einer Referendar-Arbeitsgemeinschaft gestützt werden dürfen, da dies nicht Gegenstand dessen aktueller dienstlichen Beurteilung sei. Zweifelhaft sei zudem, ob die Abordnung zum BGH tatsächlich Anlass für eine dienstliche Beurteilung oder nicht vielmehr für einen Beurteilungsbeitrag sei. Der Auswahlvermerk berücksichtige auch nicht, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit als Staatsanwältin ebenfalls über grundlegende Kenntnisse im Strafrecht verfüge. Die strafrechtlichen Kenntnisse dürften vorliegend jedoch ohnehin nicht ausschlaggebend sein, da sich die Auswahlentscheidung sowohl von dem Anforderungsprofil als auch von dem maßgeblichen Statusamt entfernt habe. In der Stellenausschreibung werde lediglich die Bereitschaft zur Übernahme einer Strafkammer gefordert. Ihre Tätigkeit für die ...-Bundestagsfraktion sei aufgrund der Erweiterung des Erfahrungshorizonts nach der Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über die Führungskräfteentwicklung vom 02.08.2007 (nachfolgend: Führungskräfte-AV) positiv zu berücksichtigen.

Die Antragstellerin beantragt,

der Antragsgegnerin bis einen Monat nach Entscheidung über ihren Widerspruch vom 24.09.2018 gegen die mit Schreiben vom 06.09.2018 mitgeteilte Auswahlentscheidung in dem Auswahlverfahren für mehrere Stellen eines Vorsitzenden Richters am Landgericht (BesGr. R 2), Ausschreibung Amtsblatt 12/2018, zu untersagen, den ausgewählten Mitbewerber bzw. andere Bewerber an ihrer Stelle zum Vorsitzenden Richter am Landgericht (BesGr. R 2) zu ernennen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie verweist auf die Ausführungen im Besetzungsvorschlag vom 22.08.2018. Dort sei ein inhaltlicher Abgleich der einzelnen jeweils beschriebenen und bewerteten Teilaspekte der Leistungen erfolgt und versucht worden, die Vergleichbarkeit des Arbeitszeugnisses und der dienstlichen Beurteilung soweit wie möglich herzustellen. Die positive Leistungsbewertung in dem Arbeitszeugnis der Antragstellerin könne nicht automatisch mit der Spitzenbewertung nach Maßgabe eines damit in Vergleich zu setzenden Beurteilungssystems gleichgesetzt werden. Allein die Beurteilung des Beigeladenen biete

unmittelbar Aufschluss über die Eignung für ein richterliches Beförderungsamt. Aus der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen, der seit dem 01.01.2008 als Richter tätig sei, ergebe sich dessen Leistungsvorsprung aufgrund seiner breiten richterlichen Erfahrung. Die Antragstellerin, die aktuell eher gerichtsfern tätig sei, könne hingegen lediglich eine Richtertätigkeit vom 01.07.2010 bis zum 14.03.2013 vorweisen. Da die Verwendung in einer Strafkammer immer möglich sei, sei auch zu Recht auf die besonderen Kenntnisse im Revisionsrecht abgestellt worden. Dass im Rahmen der Stellenausschreibung nicht allein auf die Anforderungen des Statusamtes abgestellt, sondern zugleich ein strafrechtlicher Bezug hergestellt wurde, sei aufgrund des Personalbedarfs in den Strafkammern und der hohen Wahrscheinlichkeit, dort den Vorsitz übertragen zu bekommen, gerechtfertigt. Die in der dienstlichen Beurteilung unter Ziffer 8 erwähnte Tätigkeit des Beigeladenen als Arbeitsgemeinschaftsleiter könne nach den Vorgaben in der Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über die Anforderungsprofile für die Berufsgruppen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 20.01.2017 (nachfolgend: Anforderungsprofil-AV) positiv berücksichtigt werden. Die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen vom BGH, für die deren Präsidentin zuständig gewesen sei, stelle keinen bloßen Beurteilungsbeitrag dar.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Das Gericht hat die Personalakten der Antragstellerin und des Beigeladenen sowie den das Auswahlverfahren betreffenden Verwaltungsvorgang der Antragsgegnerin beigezogen.

II.

Der nach § 123 Abs. 1 VwGO zulässige Antrag bleibt in der Sache erfolglos.

Gemäß § 123 Abs. 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Voraussetzung dafür ist, dass neben einem Anordnungsgrund (1.) auch ein Anordnungsanspruch (2.) glaubhaft gemacht wird, § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO. Daran fehlt es hier.

1. Die Antragstellerin hat zwar die besondere Eilbedürftigkeit und damit einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Allein im Wege einer gerichtlichen Entscheidung des einstweiligen Rechtsschutzes kann sichergestellt werden, dass ein möglicher

Anspruch der Antragstellerin auf eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung hinsichtlich der Beförderung zur Vorsitzenden Richterin am Landgericht vorläufig gewahrt bleibt. Nach dem Grundsatz der Ämterstabilität kann die beabsichtigte Ernennung des Beigeladenen – abgesehen von Fällen der Rechtsschutzvereitelung – nicht mehr rückgängig gemacht werden (BVerfG, Beschl. v. 09.07.2007 – 2 BvR 206/07 –, juris Rn. 13).

2. Der Antragstellerin ist es jedoch nicht gelungen, einen Anordnungsanspruch hinreichend glaubhaft zu machen. Die Rechte der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 2 GG wurden in dem Auswahlverfahren hinreichend berücksichtigt.

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). Öffentliche Ämter dürfen danach nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Es handelt sich dabei 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. Der Dienstherr 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 nicht nur dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes, sondern vermittelt Bewerbern zugleich 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; er kann die Einhaltung des beamtenrechtlichen Leistungsgrundsatzes gerichtlich einfordern (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; BVerwG, Urt. v. 25.02.2010 – 2 C 22/09 –, juris Rn. 14). 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 fehlt. Der vorzunehmende Leistungsvergleich verletzt Art. 33 Abs. 2 GG, wenn nicht unmittelbar leistungsbezogene Gesichtspunkte in die Auswahlentscheidung einfließen oder die Leistungsmerkmale fehlerhaft gewichtet werden.

Die Entscheidung darüber, ob der Bewerber den Anforderungen des zu besetzenden Amtes genügt, trifft der Dienstherr in Wahrnehmung seiner Beurteilungsermächtigung. Nur der Dienstherr soll durch die für ihn handelnden Organe ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Bewerber den fachlichen und

persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht (BVerwG, Beschl. v. 06.04.2006 – 2 VR 2/05 –, juris Rn. 6). 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 dem Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht, sofern nur das Prinzip selbst nicht in Frage gestellt wird (OVG Bremen, Beschl. v. 18.03.2013 – 2 B 294/12 –, juris Rn. 11).

Diese weitgehend im Bereich des Beamtenrechts entwickelten Maßstäbe gelten in gleicher Weise für die Besetzung einer Richterstelle, weil es sich dabei ebenfalls um den Zugang zu einem öffentlichen Amt i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG handelt (VG Bremen, Beschl. v. 05.04.2011 – 6 V 739/10 –, juris Rn. 21). Maßgeblich für die gerichtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung 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 – wie vorliegend – noch nicht ergangen, ist zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes von der in den Akten dokumentierten Begründung der Auswahlentscheidung auszugehen (OVG Bremen, Beschl. v. 07.04.2008 – 2 B 453/07 –, juris Rn. 16).

b) Gemessen an diesen Grundsätzen verletzt die Auswahlentscheidung nicht den Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin.

Ein Anordnungsanspruch folgt nicht daraus, dass mit der Antragstellerin kein Auswahlgespräch geführt wurde (aa). Die Antragsgegnerin hat auch zutreffend und rechtsfehlerfrei darauf abgestellt, dass der Auswahlentscheidung die aktuellen Leistungseinschätzungen der Bewerber zugrunde zu legen sind und insoweit von einem Leistungsgleichstand der Bewerber auszugehen ist (bb). Es begegnet zudem keinen rechtlichen Bedenken, die Auswahlentscheidung aufgrund eines angenommenen Leistungsgleichstandes nach den Leistungseinschätzungen auf die breitere richterliche Erfahrung des Beigeladenen zu stützen (cc).

aa) Die Antragstellerin kann die Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs nicht damit begründen, dass mit ihr kein Vorstellungsgespräch geführt wurde.

Zwar heißt es im Abschnitt II. 4. der **Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über das Verfahren bei der Einstellung und Beförderung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und bei der Abordnung und Versetzung von Richterinnen und Richtern vom 20.12.2007**, dass der Beförderungsausschuss zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung, soweit erforderlich nach einer Vorauswahl, Vorstellungsgespräche mit den in Frage kommenden Bewerbern führt. Ein Bewerber hat jedoch dann, wenn mit keinem der Bewerber ein Auswahl- oder Vorstellungsgespräch geführt wird, keinen Anspruch darauf, dass mit ihm ein solches geführt wird. Im Rahmen des dem Dienstherrn bei der Gestaltung des Auswahlverfahrens zustehenden weiten Ermessensspielraumes kann er sich durch ein Vorstellungsgespräch ein Bild von der Persönlichkeit der Bewerber verschaffen und seine Auswahlentscheidung auf die dabei gewonnenen Erkenntnisse stützen (OVG Bremen, Beschl. v. 18.03.2013 – 2 B 294/12 –, juris Rn. 12). Auswahl- und Vorstellungsgespräche können dabei als leistungsbezogene Erkenntnisquellen der ergänzenden Abrundung des aus dienstlichen Beurteilungen resultierenden Leistungsgleichstandes dienen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11.05.2011 – 2 BvR 764/11 –, juris Rn. 12). Sie sind im bremischen Justizdienst zwar üblich; zwingend ist die Durchführung hingegen nicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Bewerberinnen und Bewerber – wie vorliegend – bereits im Dienst des ausschreibenden Dienstherrn stehen und dieser sich bereits ein Bild von deren Persönlichkeit verschafft hat.

bb) Soweit die Antragsgegnerin es unterlassen hat, die Vergleichbarkeit der jeweiligen Leistungseinschätzungen herzustellen, und zugunsten der Antragstellerin einen Leistungsgleichstand unterstellt, begegnet dies keinen rechtlichen Bedenken.

(1) Vorrangige Grundlage für am Leistungsprinzip orientierte Auswahlentscheidungen sind aktuelle dienstliche Beurteilungen der Bewerber, weil und soweit sie maßgebliche zuverlässige Aussagen zu ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung enthalten (BVerfG, Beschl. v. 29.07.2003 – 2 BvR 311/03 –, juris Rn. 15). Die Tätigkeiten, die ein beurlaubter Beamter bei einer Bundestagsfraktion ausübt, sind einer dienstlichen Beurteilung mangels Ausübung eines „Dienstes“ nicht zugänglich (OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 08.03.2011 – OVG 6 S 42/10 –, juris Rn. 6). Fehlt es somit bei einem oder mehreren Bewerbern um ein (Beförderungs-) Amt an dienstlichen Beurteilungen, so müssen äquivalente Erkenntnismittel herangezogen werden (BVerwG, Beschl. v. 27.04.2010 – 1 WB 39/09 –, juris Rn. 37). Dies folgt daraus, dass die Anwendung des Grundsatzes der Bestenauslese auch im Fall sogenannter Seiteneinsteiger nicht ausgeschlossen wird; die Geltung des Leistungsprinzips knüpft an

die Übertragung eines öffentlichen Amtes oder an die Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens, nicht hingegen an den Status des Bewerbers an. Ein naheliegendes und wesentliches Erkenntnismittel, das den dienstlichen Beurteilungen des Beamten nach Art, Inhalt und betrachtetem Zeitraum vergleichbar ist, ist ein qualifiziertes Arbeitszeugnis der Stelle, bei der der Seiteneinsteiger in dem Zeitraum beschäftigt war, der dem Beurteilungszeitraum der herangezogenen dienstlichen Beurteilung des Beamten entspricht. Diese für Seiteneinsteiger entwickelten Rechtsgrundsätze finden auch in Fällen Anwendung, in denen die Bewerberin – wie vorliegend – zwar keinen Dienst in ihrem Amt geleistet und daher nicht dienstlich beurteilt werden kann, aber anderweitig erwerbsmäßig beschäftigt war und Leistungen erbracht hat (OVG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 14.11.2014 – 1 m 125/14 –, juris Rn. 21 ff.).

Zwar bestehen zwischen dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen grundlegende Unterschiede insbesondere in Bezug auf den Zweck der Erstellung und die angelegten Maßstäbe. Daraus folgt jedoch noch nicht, dass ein Arbeitszeugnis generell kein taugliches Mittel für den anzustellenden Leistungsvergleich wäre. Wenn auch die Formulierungen in Arbeitszeugnissen – anders als in dienstlichen Beurteilungen – vom Wohlwollensgrundsatz geprägt sind, müssen sie dennoch in erster Linie wahr sein und können nur im Rahmen der Wahrheit verständlich wohlwollend sein. In der Praxis hat sich zudem ein Sprachgebrauch herausgebildet, der ein Arbeitszeugnis jedenfalls für personalbearbeitende Stellen „übersetzbar“ und damit verwertbar macht (BVerwG, Beschl. v. 27.04.2010 – 1 WB 39/09 –, juris Rn 38; OVG Bremen, Beschl. v. 05.10.2018 – 2 B 141/18 –, juris Rn. 26; OVG Lüneburg, Beschl. v. 05.03.2014 – 5 LA 291/13 –, juris Rn. 10). Die formal vergebenen Noten der Leistungseinschätzungen dürfen nicht unmittelbar miteinander verglichen werden, sondern sind vielmehr soweit wie möglich miteinander kompatibel zu machen, um die gebotene Gleichheit der Beurteilungsmaßstäbe herzustellen und die Bestenauslese zu ermöglichen. Erforderlich ist danach eine Bewertung, welcher Beurteilungsnote des dem Dienstherrn bekannten Beurteilungssystems die Note aus dem Arbeitszeugnis entspricht. Dies hat der Dienstherr plausibel zu begründen (vgl. VG A-Stadt, Beschl. v. 03.06.2015 – 7 L 458/15 –, juris Rn. 39, 40 zum Vergleich einer Leistungseinschätzung nach dem Beurteilungssystem des BMJV mit der des Beurteilungssystems für Richterinnen und Richter des Landes A-Stadt).

(2) Soweit die Antragsgegnerin vorliegend nach den Gesamtnoten der jeweiligen Leistungseinschätzungen zunächst einen Leistungsgleichstand zwischen den Bewerbern annimmt, hält dies einer rechtlichen Überprüfung stand. Dem steht nicht entgegen, dass

die Antragsgegnerin davon abgesehen hat, die Arbeitszeugnisse der Antragstellerin mit den dienstlichen Beurteilungen des Beigeladenen kompatibel zu machen.

(a) Zutreffend geht die Antragsgegnerin davon aus, dass sie nicht verpflichtet war, die jeweils aktuellsten Leistungseinschätzungen (Arbeitszeugnis vom 14.08.2018; dienstliche Beurteilung vom 02.08.2018) miteinander kompatibel zu machen. Der Dienstherr darf in Ausnahmefällen davon absehen, Arbeitszeugnisse und dienstliche Beurteilungen miteinander kompatibel zu machen und die Auswahlentscheidung stattdessen auf andere leistungsbezogene Kriterien – wie die Erkenntnisse aus Auswahlgesprächen – stützen. Dies kann dann der Fall sein, wenn sich die Bewerberlage so darstellt, dass eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern um ein öffentliches Amt konkurrieren, von denen einige über dienstliche Beurteilungen und andere über Arbeitszeugnisse verfügen, die sich bewerbenden Beamtinnen und Beamten unterschiedlichen Besoldungsgruppen zugeordnet sind und zusätzlich die Beurteilungszeiträume (erheblich) voneinander abweichen. In diesen Fällen kann es dem Dienstherrn nicht zugemutet werden, die Leistungseinschätzungen miteinander vergleichbar zu machen (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 16.12.2014 – 5 ME 177/14 –, juris Rn. 18 ff.). Entsprechendes muss dann gelten, wenn von vornherein ausgeschlossen ist, dass einem der Bewerber ein Leistungsvorsprung zu attestieren ist, da jedenfalls einer der Bewerber über die Höchstnote nach dem maßgeblichen Beurteilungssystem verfügt. In dieser Konstellation wäre eine Vergleichbarmachung bloße Förmerei; bei einem bestenfalls möglichen Leistungsgleichstand wäre ohnehin auf frühere Leistungsbeurteilungen oder andere leistungsbezogene Auswahlkriterien abzustellen. Die Rechtsstellung des Bewerbers, zu dessen Gunsten ein Leistungsgleichstand unterstellt wird, wird in diesen Fällen nicht negativ beeinträchtigt. So liegt der Fall auch hier.

Die Antragstellerin kann bei einem Vergleich der aktuellsten Leistungseinschätzungen bestenfalls einen Leistungsgleichstand zu dem Beigeladenen vorweisen, sodass – wie vorliegend geschehen – auf vorherige Leistungsbeurteilungen und weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien abzustellen wäre. Der Beigeladene hat in der Anlassbeurteilung vom 02.08.2018, die anhand des Beurteilungs- und Bewertungssystems nach der Beurteilungs-AV 2003 erstellt wurde, im Gesamturteil und in sämtlichen Einzelmerkmalen die Höchstnote erhalten. Danach ist es ausgeschlossen, dass der Antragstellerin ein Leistungsvorsprung zukommen kann. Dem steht nicht entgegen, dass ein Mangel einer geeigneten Vergleichsgrundlage nicht durch die Unterstellung eines Leistungsgleichstandes kompensiert werden kann (siehe dazu OVG Bremen, Beschl. v. 02.09.2011 – 2 B 64/11 –, juris Rn. 34). Der Bewerbungsverfahrensanspruch wird in diesen Fällen nur dann verletzt, wenn dieser

Annahme eine unzureichende Beurteilungslage zugrunde liegt. Daran fehlt es hier. Die beiden aktuellsten Leistungseinschätzungen weisen mit elf bzw. 13 Monaten annähernd gleich lange Beurteilungszeiträume auf; die Beurteilungsstichtage sind ebenfalls nahezu identisch.

(b) Auch die Annahme, dass nach den jeweils vorherigen Leistungseinschätzungen (Arbeitszeugnis vom 04.07.2017; dienstliche Beurteilung vom 07.08.2017) zugunsten der Antragstellerin ein Leistungsgleichstand unterstellt werden könne, ist frei von Rechtsfehlern. Die Antragstellerin hätte im Falle einer Vergleichbarmachung dieser Leistungseinschätzungen ebenfalls keinen Leistungsvorsprung gegenüber dem Beigeladenen vorweisen können, da dessen vorherige Leistungseinschätzung ebenfalls der Höchstnote entspricht.

(aa) Die Leistungseinschätzung der Präsidentin des BGH war als dienstliche Beurteilung und nicht lediglich als Beurteilungsbeitrag der Auswahlentscheidung zugrunde zu legen. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin war die Präsidentin des BGH für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zuständig. Dies folgt aus § 5 Abs. 4 des Bremischen Richtergesetzes i. V. m. der Allgemeinen Verfügung des Senators für Justiz und Verfassung über die dienstlichen Beurteilungen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vom 15.07.2018 (nachfolgend: Beurteilungs-AV 2018). Diese am 15.08.2018 und damit bereits zum Zeitpunkt der angegriffenen Auswahlentscheidung in Kraft getretene Beurteilungsrichtlinie legt unter Abschnitt VI. Nr. 3 fest, dass bei Beurteilungen aus Anlass der Beendigung einer Erprobung die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte der Abordnungsdienststelle Beurteilerin oder Beurteiler ist. Dies war hinsichtlich des Zeitraums der Erprobungsabordnung des Beigeladenen die Präsidentin des BGH. Damit greift Abschnitt VI. Nr. 3 Beurteilungs-AV 2018 die Regelung unter Abschnitt II. 1. c) aa) der Führungskräfte-AV auf, wonach für den Abordnungszeitraum eine Beurteilung zu erstellen ist.

(bb) Trotz des Umstandes, dass der unmittelbare Dienstvorgesetzte der aufnehmenden Stelle für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung zuständig ist, darf die Leistungseinschätzung dieser Stelle nicht unmittelbar und ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit den dortigen Ausführungen für den vorzunehmenden Leistungsvergleich herangezogen und der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden. Es ist erforderlich, dass sich der die Auswahlentscheidung treffende Dienstherr mit den Ausführungen der dienstlichen Beurteilung auseinandersetzt und diese in das ihm bekannte Beurteilungssystem überführt.

Dies gilt auch für die hier in Rede stehende Leistungsbeurteilung des BGH. Die dienstliche Beurteilung beruht nicht auf dem im bremischen Justizdienst maßgeblichen Beurteilungs- und Bewertungssystem und verwendet nicht den nach den Beurteilungs-AV zu verwendenden Beurteilungsbogen, der in einzelne Beurteilungsmerkmale untergliedert ist und eine Gesamtbeurteilung enthält. Die dienstliche Beurteilung des BGH wurde vielmehr in Form eines dreiseitigen Fließtextes ohne Unterteilung in einzelne Bewertungsmerkmale erstellt. Das Beurteilungssystem des BGH weist zudem sechs Notenstufen auf und bewertet ausweislich des beigefügten Hinweises hervorragende Leistungen im Regelfall mit der Notenstufe „gut (obere Grenze)“ (zweitbeste Notenstufe), während die beste Notenstufe „sehr gut“ den seltenen Fällen besonders hervorragender Bestleistungen vorbehalten sei. Die Beurteilungs-AV 2003 verfügt hingegen sowohl hinsichtlich der Gesamtbewertung als auch in den Einzelmerkmalen über sieben Notenstufen; die Beurteilungs-AV 2018 über jeweils fünf Notenstufen. Eine Übertragung der formal vergebenen Note in die Notenskala des hiesigen Beurteilungssystems ist bereits deshalb nicht möglich; ohne Bewertung des Dienstherrn ist nicht nachvollziehbar, welcher Notenstufe der Beurteilungs-AV 2003 bzw. 2018 die vergebene Note der dienstlichen Beurteilung eines anderen Dienstherrn entspricht.

Die Antragsgegnerin war mithin gehalten, die vergebene Note der Leistungsbeurteilung des BGH jedenfalls im Rahmen des Besetzungsberichts und der vorgenommenen Auswahlentscheidung zu bewerten, sie in das hiesige Beurteilungssystem zu „übersetzen“ und dies plausibel zu begründen. Ebenso wie Arbeitszeugnisse nach Maßgabe der für die Beamtenbeurteilungen im Zuständigkeitsbereich des Dienstherrn geltenden Beurteilungsrichtlinien zu „übersetzen“ sind (OVG Thüringen, Beschl. v. 09.10.2017 – 2 EO 113/17 –, juris Rn. 12), muss als Vergleichsgrundlage eine dienstliche Beurteilung vorliegen, die dem dem Dienstherrn bekannten Beurteilungssystem entspricht oder jedenfalls insoweit „übersetzt“ wurde. Liegen somit unterschiedliche Beurteilungs- und Bewertungssysteme verschiedener Dienstherrn vor, muss die Antragsgegnerin diese gegenüberstellen und einen objektiven Vergleichsmaßstab bilden, auf dessen Grundlage der Leistungsvergleich zu erfolgen hat; insoweit besteht kein Unterschied zu dem Vergleich zwischen zwei Beamten, die über dienstliche Beurteilungen verschiedener Dienstherrn mit abweichenden Beurteilungssystemen verfügen (siehe dazu OVG Bremen, Beschl. v. 05.10.2018 – 2 B 141/18 –, juris Rn. 31). Dass die Beurteilung von einem obersten Bundesgericht stammt, führt nicht dazu, dass diese Pflicht entfällt. Die Bewertung der Leistungsbeurteilung des BGH ist ein vom Dienstherrn vorzunehmender Akt wertender Betrachtung, der durch das Gericht nicht ersetzt werden kann und darf.

(cc) Vor diesem Hintergrund ist an dem Vorgehen der Antragsgegnerin nichts zu erinnern.

Sie hat die dienstliche Beurteilung über den Zeitraum der Erprobungsabordnung der Auswahlentscheidung nicht ohne weiteres zugrunde gelegt, sondern sich in dem Besetzungsbericht – wenn auch knapp – mit der dort vergebenen Note auseinandergesetzt und sie bewertet. Die Antragsgegnerin verweist darauf, dass die Beurteilung des BGH als „hervorragende Leistung“ zu werten sei. Sie wiederholt damit nicht lediglich den Inhalt des Hinweises zu der Leistungsbeurteilung des Beigeladenen, sondern gibt zu erkennen, dass sie die von der Präsidentin des BGH vergebene Note der Notenstufe „hervorragend“ der Beurteilungs-AV 2018 zuordnet. Dass das Bewertungssystem des BGH zusätzlich zu der Notenstufe „gut“ noch über die Notenstufe „sehr gut“ verfügt, macht die Leistungsbewertung der Antragsgegnerin nicht unplausibel und damit rechtsfehlerhaft. Folgt aus einer (hier im Rahmen des Hinweises zur Leistungsbeurteilung pauschalisierten) Stellungnahme des Dienstherrn der „fremden“ dienstlichen Beurteilung, dass hervorragende Leistungen in seinem Zuständigkeitsbereich mit der formal zweitbesten Notenstufe bewertet werden, stößt es auf keine rechtlichen Bedenken, wenn der die Auswahlentscheidung vornehmende Dienstherr diese Leistungen mit der Höchstnote nach dem eigenen Beurteilungssystem bewertet, wenn diese – wie vorliegend – für hervorragende Leistungen im eigenen Zuständigkeitsbereich vergeben wird.

Durfte die Antragsgegnerin danach rechtsfehlerfrei von einer Höchstnote des Beigeladenen auch nach der vorherigen Leistungsbeurteilung ausgehen, so bedurfte es einer Vergleichbarmachung mit dem konkurrierenden Arbeitszeugnis der Antragstellerin vom 04.07.2017 nicht. Damit kann auch dahinstehen, ob ...der Antragstellerin mit der vorherigen Leistungseinschätzung Leistungen nach der Höchstnote des BMJV „L 1“ attestieren wollte oder diese Bewertung in der Zusammenschau mit der aktuellen Leistungseinschätzung eine Steigerung darstellen soll und somit „lediglich“ die zweitbeste Notenstufe des BMJV „L 2“ attestiert werden sollte; ein Leistungsvorsprung der Antragstellerin scheidet jedenfalls aus.

cc) Die Einwände der Antragstellerin gegen die Auswahlentscheidung aufgrund des herangezogenen Kriteriums der breiteren richterlichen Erfahrung greifen nicht durch. Die Antragsgegnerin hat in zulässiger Weise aufgrund eines angenommenen Leistungsgleichstandes im Wege der Feinausschärfung auf dieses leistungsbezogene Kriterium und einen Vorsprung des Beigeladenen abgestellt.

Es ist höchstrichterlich anerkannt, dass der Dienstherr dann, wenn die Bewerber nach dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung als gleich geeignet einzustufen sind, als weitere leistungsbezogene Kriterien auf einzelne Gesichtspunkte abstellen kann und insoweit auch der Berufserfahrung eine besondere Bedeutung beimessen darf (BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16/09 –, juris Rn. 46). Dass von Richterinnen und Richtern, die sich um ein Beförderungsamts bewerben, eine mehrjährige richterliche Erfahrung erwartet wird und die richterliche Erfahrung insoweit ein zulässiges Auswahlkriterium darstellt, entspricht auch der Anforderungsprofil-AV, wo unter § 2 A. II. A. im allgemeinen Anforderungsprofil für Beförderungsamts auf „in der Regel mehrjährige Erfahrung als Richter“ abgestellt wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein berufserfahrener Richter regelmäßig auch besser in der Lage ist, die Anforderungen der im Beförderungsamts wahrzunehmenden Aufgaben zu bewältigen als ein Bewerber mit weniger richterlicher Berufserfahrung (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.08.1988 – 2 C 51/86 –, juris Rn. 26 zum Lebens- und Dienstalter).

Dass in dem Besetzungsbericht durch den Hinweis auf den „hier in Rede stehenden Einsatz in einer Strafkammer“ ein Bezug zu dem konkreten Dienstposten hergestellt wird, ist unbeachtlich. Zwar weist die Antragstellerin zutreffend darauf hin, dass Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG das angestrebte Statusamt und nicht die Funktionsbeschreibung bzw. der Dienstposten mit seinen konkreten Anforderungen ist (BVerwG, Beschl. v. 19.12.2014 – 2 VR 1/14 –, juris Rn. 25). Hier ist jedoch bereits fraglich, ob die Aussage überhaupt als dienstpostenbezogenes Kriterium zu verstehen ist, oder es sich nicht vielmehr um eine sprachliche Ungenauigkeit handelt und tatsächlich die grundsätzliche Nützlichkeit der richterlichen Erfahrung für eine Tätigkeit als Vorsitzende Richterin bzw. Vorsitzender Richter in „einer Kammer“ am Landgericht angesprochen ist. Denn die Antragsgegnerin begründet den Vorsprung des Beigeladenen damit, dass dieser „in deutlich höherem Maße“ über die geforderte Erfahrung als Richter verfügt. Dies kann als Hinweis auf die (statusamtsbezogene) richterliche Erfahrung im Allgemeinen verstanden werden; die Antragstellerin war abgesehen von einer Tätigkeit in einer Strafvollstreckungskammer, die – gerichtsbekannt – nicht der Kammerarbeit als solcher entspricht, bisher in keiner Strafkammer tätig.

Zudem ist es der Antragsgegnerin nicht verwehrt, im Rahmen der Feinausschärfung auch auf dienstpostenbezogene Kriterien abzustellen, solange diese einen Leistungsbezug vorweisen. Das Prinzip des gleichen Zugangs zu dem Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird dadurch selbst nicht in Frage gestellt. Die Annahme, der Beigeladene verfüge über breitere Erfahrungen als Richter in einer (Straf-) Kammer am Landgericht, hält einer rechtlichen Überprüfung stand. Die Antragstellerin war lediglich

zwei Jahre und acht Monate als Richterin am Landgericht tätig, während der Beigeladene richterliche Tätigkeiten im Umfang von sieben Jahren und acht Monaten bei den Amtsgerichten Bremen und Bremerhaven sowie dem Landgericht Bremen vorweisen kann.

Ob die Auswahlentscheidung auf die vertieften Kenntnisse des Beigeladenen im Revisionsrecht gestützt werden konnte, muss danach nicht entschieden werden. Die Antragsgegnerin zieht dieses Kriterium lediglich ergänzend heran. Die Kammer weist jedoch darauf hin, dass ein konkreter Leistungsbezug hinsichtlich des Statusamtes oder des Dienstpostens insoweit nicht zu erkennen ist. Auf der Ebene der nicht leistungsbezogenen Hilfskriterien käme es auf die – hier nicht zu klärende – Frage an, ob der ebenfalls in der Stellenausschreibung genannte § 4 Abs. 2 des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes als vorrangiges Hilfskriterium zu berücksichtigen wäre.

3. Die Kostenentscheidung resultiert aus § 154 Abs. 1 VwGO. Da der Beigeladene keinen Antrag gestellt und sich damit keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat, entspricht es auch nicht der Billigkeit, seine außergerichtlichen Kosten nach § 162 Abs. 3 VwGO der Antragstellerin aufzuerlegen.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 4 GKG i. V. m. Ziffer 10.3 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13 –, juris Rn. 51 ff.; 3 x 6.979,11 Euro).

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)

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 auseinandersetzen.

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-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen.

gez. Korrell

gez. Dr. Sieweke

gez. Lange

Beglaubigt:
Bremen, 29.11.2018

Wilde
Justizfachangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle