



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 143/20

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]

– Antragstellerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

g e g e n

Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Kinder und Bildung,
Rembertiring 8 - 12, 28195 Bremen

– Antragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

beigeladen:

[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richter Vosteen und Richterin Justus am 26. März 2020 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Stelle der stellvertretenen Leiterin/ des stellvertretenden Leiters des Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentrums Süd bis zum Ablauf eines Monats nach einer Bekanntgabe einer Entscheidung über den am 22.01.2020 eingelegten Widerspruch der Antragstellerin gegen den Bescheid

vom 07.01.2020 oder einer anderweitigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens mit der Beigeladenen zu besetzen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Antragsgegnerin. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

Der Streitwert wird zum Zwecke der Kostenberechnung auf 17.690,92 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin begeht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Freihaltung einer Stelle im Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentrum (im Folgenden: ReBUZ) Süd.

Die Senatorin für Kinder und Bildung schrieb im Beiblatt zum Amtsblatt sowie im Informationsblatt 126/2019 die Stelle der stellvertretenden Leiterin/ des stellvertretenden Leiters für das ReBUZ Süd – Besoldungsgruppe A 14 bzw. Entgeltgruppe 14 TV-L zur Besetzung ab dem 07.03.2020 aus. Voraussetzungen seien neben der Befähigung durch die Erste und Zweite Staatsprüfung im Lehramt Sonderpädagogik oder ein mit einem Mastergrad oder gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium in Erziehungswissenschaften oder Psychologie oder in einem vergleichbaren Fach die Weiterbildung in psychosozialer Beratung oder Therapie. Auf die weitere Voraussetzung der Fort- oder Weiterbildung im Bereich der Multifamilienarbeit wurde im Laufe des Auswahlverfahrens verzichtet. Erwartet würden Führungskompetenz, sehr gute Fachkenntnisse im Bereich der sozial-emotionalen Entwicklung, Kooperations- und Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, Organisations- und Koordinierungsgeschick und PC-Kenntnisse. Es bewarben sich die Antragstellerin, die Beigeladene sowie eine weitere Bewerberin.

Die █ geborene Antragstellerin ist Diplom-Psychologin und systemische Familientherapeutin. Sie steht seit April 2010 im Dienst der Antragsgegnerin. Sie war zunächst im Angestelltenverhältnis Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Landesinstitut für Schule als Referentin im Zentrum für schülerbezogene Beratung – Ost. Von dort wurde sie im Oktober 2010 an das ReBUZ Ost als schulnahe nachgeordnete Dienststelle der Senatorin für Bildung und Wissenschaft zunächst abgeordnet und im Jahr 2011 dorthin versetzt. Mit Wirkung vom 12.09.2014 wurde die Antragstellerin unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Psychologierätin (Bes.Gr. A 13) ernannt. Mit Wirkung

vom 10.08.2016 wurde sie zur Beamtin auf Lebenszeit ernannt. Aus Anlass der Verbeamung wurde die Antragstellerin 2014 dienstlich beurteilt und erhielt die Gesamtnote 3 (= entspricht voll den Anforderungen). Aus Anlass der Beendigung der Probezeit wurde sie erneut dienstlich beurteilt und erhielt erneut die Gesamtnote 3. Aus Anlass der Bewerbung um die streitgegenständliche Stelle wurde die Antragstellerin am 23.08.2019 dienstlich beurteilt. Sie erhielt die Gesamtnote 4 (= übertrifft die Anforderungen), das zweitbeste Ergebnis auf der fünfstufigen Beurteilungsskala. In den Einzelmerkmalen erhielt sie viermal die Note 5 (=hervorragend), nämlich in den Merkmalen Arbeitsqualität, schriftliche Kommunikation, Engagement und Motivation, Entscheidungsverhalten und Verantwortungsübernahme. In den übrigen sechs Einzelmerkmalen erhielt sie die Note 4 (Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation, mündliche Kommunikation, Dienstleistungsorientierung und Kooperationsverhalten, Kritik- und Konfliktverhalten, Umgang mit Veränderungen). Ihre Funktion wurde beschrieben mit „Psychologin/ Referentin Schwerpunkt sozial-emotionale Entwicklung sowie Krisen, Notfälle und Gewalt. Die Benotung der einzelnen Beurteilungsmerkmale wurde jeweils ausführlich begründet. In der Begründung der Gesamtnote führte die Dienstvorgesetzte aus, dass die Antragstellerin die Anforderungen in vielen Bereichen in besonderem Maße übertreffe. Sie verfüge über umfassende psychologische Kenntnisse zur Bewältigung ihrer Beratungs- und Unterstützungsaufgaben. In ihrem fachlichen Schwerpunkt übernehme sie umfassende Verantwortung. Kennzeichnend für ihre Vorgehensweise sei ihr systemischer Blick sowie die Unabhängigkeit und Neutralität gegenüber den Parteien. Im Laufe ihrer Tätigkeit habe sie die Verantwortungsbereitschaft hinsichtlich der Übernahme umfassender fachlicher Anforderungen und übergeordneter Prozesse erhöht und sich systematisch umfassend weiterqualifiziert. Sie sei sehr gut für Leitungsaufgaben geeignet.

Die █ geborene Beigeladene steht seit dem 01.11.2014 im Dienst der Antragsgegnerin als Angestellte in der Stellung einer Lehrerin für Sonderpädagogik (Entgeltgruppe 13 TV-L). Sie war bereits von 1996 bis 2004 Sonderpädagogin im Dienst der Stadt Bremerhaven. Seit ihrer Einstellung in den bremischen Schuldienst ist sie im ReBUZ Süd tätig mit der Aufgabe der Durchführung des Konzeptes Familienklasse als schulergänzende Maßnahme. Zu ihren Aufgaben gehören ferner die Einzelfallberatung und –diagnostik bezüglich der sozial-emotionalen Entwicklung, die Dokumentation und Prozessbegleitung bei Einzelfallanfragen, Fortbildung und Coaching für Lehrkräfte zum Thema Familienklassen, Sprecherin der Fachgruppe Multifamilienarbeit, Konzeptentwicklung zur Zusammenführung von Familienklassen und temporären Lerngruppen, Kooperation mit anderen Unterstützungssystemen und die Bearbeitung besonderer Aufgaben, Projektkoordination und Projektarbeit. In dem Zwischenzeugnis des Leiters des ReBUZ Süd vom 30.07.2019 wird ihr eine rasche Auffassungsgabe und eine sehr gute

Selbstorganisation attestiert. Sie nehme die komplexen und verantwortungsvollen Aufgabengebiete jederzeit souverän wahr. Sie werde mit ihrer positiven Einstellung, ihrer Flexibilität und einer über das Maß hinausgehenden Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit den wechselnden Anforderungen jederzeit hervorragend gerecht. Sie verfüge über ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative und besitze eine ausgezeichnete Teamfähigkeit. Im Umgang mit Klienten zeige sie eine hohe Sensibilität und ein hervorragendes Einfühlungsvermögen. Sie erledige ihre Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit.

Das Auswahlgremium befand, dass die drei Bewerberinnen die Voraussetzungen des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung erfüllen und lud sie am 05.11.2019 zu Vorstellungsgesprächen ein. Nach Durchführung baten der Personalrat und die Frauenbeauftragte um Vergleichbarmachung der Beurteilungen. Die Senatorin für Kinder Bildung (Justiziariat) bewertete das der Beigeladenen erteilte Zwischenzeugnis aufgrund der Beurteilung „stets zur vollsten Zufriedenheit“ als der Note 5 (= hervorragend) einer dienstlichen Beurteilung entsprechend. Die hohe Bewertung spiegele sich auch im Text des Zeugnisses wider. Die Beigeladene weise einen Leistungsvorsprung auf. Am 11.11.2019 sprach sich das Auswahlgremium für die Beigeladene aus. Die Antragstellerin setzte es auf Rangplatz 2. Zur Begründung der Auswahl der Beigeladenen hob das Gremium im Vermerk vom 11.11.2019 auf den Inhalt des Zwischenzeugnisses ab. Ferner habe sie die Fachfragen im Vorstellungsgespräch sehr gut beantwortet und sei in ihren Ausführungen sehr klar und präzise gewesen. Sie könne die beste Beurteilung vorweisen. Sie weise einen Leistungsvorsprung auf. Im Vergleich zur Beigeladenen habe die Antragstellerin nicht präzise genug geantwortet, ihre dienstliche Beurteilung sei etwas schlechter als die der Beigeladenen.

Mit Bescheid vom 07.01.2020 teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin ihre Nichtauswahl mit. Dagegen erhob die Antragstellerin mit Schreiben vom 21.01.2019 Widerspruch.

Ebenfalls am 21.01.2019 hat die Antragstellerin um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht. Zur Begründung trägt sie vor, der Auswahlvermerk sei zu pauschal. Es sei ohne Begründung ausgeführt, dass die Beurteilung der Antragstellerin etwas schlechter sei als die der Beigeladenen. Eine weitere Gegenüberstellung bzw. eingehende Auseinandersetzung mit dem Umstand, dass unterschiedliche Beurteilungsgrundlagen (Arbeitszeugnis, dienstliche Beurteilungen) vorgelegen hätten, sei nicht erfolgt. Es habe kein nachvollziehbar wertender Abgleich unter Berücksichtigung der in einem Arbeitszeugnis regelmäßig vorhandenen positiven Tendenz vorgenommen worden. Bei

näherer Betrachtung der dienstlichen Beurteilung der Klägerin hätte die Auswahlkommission die Antragstellerin als die bestgeeignete Bewerberin vorschlagen müssen. Die Antragstellerin sei zumindest gleich gut geeignet wie die Beigeladene. Ferner sei nicht zu erkennen, für welchen Zeitraum das der Beigeladenen erteilte Zwischenzeugnis Geltung beanspruche. Während die dienstliche Beurteilung auf Aufgaben Bezug nehme, die der Antragstellerin seit 2010 übertragen sind, gelte das Arbeitszeugnis für einen knapp über drei Jahre geltenden Zeitraum.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Die Beigeladene sei besser beurteilt als die Antragstellerin. Dies habe die vorgenommene Auswertung der unterschiedlichen Beurteilungsgrundlagen ergeben und habe sich in den Vorstellungsgesprächen bestätigt.

Die Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

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

II.

Der nach § 123 Abs. 1 VwGO zulässige Antrag ist begründet.

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 auch ein Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht wird, § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO.

Die Antragstellerin hat sowohl einen Anordnungsgrund (1.), als auch einen Anordnungsanspruch (2.) glaubhaft gemacht.

1. Der Anordnungsgrund liegt vor. Allein im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes kann sichergestellt werden, dass ein möglicher Anspruch der Antragstellerin auf eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung hinsichtlich der Beförderung auf die A 14- Stelle einer stellvertretenen Leiterin des ReBUZ Süd vorläufig gewahrt bleibt. Nach dem Grundsatz der Ämterstabilität kann die beabsichtigte Ernennung der Beigeladenen – abgesehen von Fällen der Rechtsschutzvereitelung – nicht mehr rückgängig gemacht werden.

2. Der Antragstellerin ist es auch gelungen, einen Anordnungsanspruch glaubhaft zu machen. Die Rechte der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 2 GG wurden in dem Auswahlverfahren nicht 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 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 ein 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. Bewerberverfahrensanspruch; 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 kann 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, Leistung 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 Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt hat. Dem pflichtgemäßem Ermessen des Dienstherrn ist es auch überlassen, welchen sachlichen Umständen er bei seiner Auswahlentscheidung

das größere Gewicht bemisst 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).

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

Die maßgebliche Annahme der Auswahlentscheidung, dass die Beigefügte einen Leistungsvorsprung besitzt, trägt nicht.

aa) Dass die Beigefügte als leistungsstärkste der drei Bewerberinnen angesehen wurde, ergibt sich aus der Begründung der Auswahlentscheidung, in der die Einschätzung des Justiziariats bei der Senatorin für Kinder und Bildung übernommen wurde und wonach die Beigefügte einen Leistungsvorsprung aufgrund der Bewertung in dem Zwischenzeugnis „stets zur vollsten Zufriedenheit“ besitze. Der Umstand, dass die Antragsgegnerin gleichwohl Vorstellungsgespräche durchgeführt hat, was aufgrund der Annahme eines Leistungsvorsprungs verzichtbar gewesen wäre, steht dem nicht entgegen. Aus der Durchführung von Vorstellungsgesprächen kann vorliegend nicht abgeleitet werden, dass die Antragsgegnerin von einem Leistungsgleichstand jedenfalls der Antragstellerin und der Beigefügten ausgegangen ist. Abgesehen davon, dass sie gegebenenfalls dann zur Heranziehung weiterer leistungsbezogener Auswahlkriterien verpflichtet gewesen wäre - was nicht geschehen ist - spricht auch der zeitliche Ablauf dagegen, dass ein Leistungsgleichstand angenommen wurde. Die Vorstellungsgespräche fanden am 05.11.2019 statt, während die Einschätzung zur Vergleichbarkeit und Bewertung des Arbeitszeugnisses der Beigefügten einen Tag darauf am 06.11.2019 eingeholt wurde.

bb) Die Annahme des Leistungsvorsprungs der Beigefügten beruht auf einer unzureichenden Beurteilungsgrundlage.

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 Tätigkeit als Angestellte bei einem öffentlichen Dienstherrn ist einer dienstlichen Beurteilung naturgemäß nicht zugänglich. Ist eine Auswahlbehörde mit nicht unmittelbar vergleichbaren Beurteilungen konfrontiert, verlangt der Grundsatz der Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG Verhältnisse herzustellen, die einen rechtlich einwandfreien Vergleich der Bewerber ermöglichen. Denn

nur auf einer solchen Grundlage, die allein die Auswahlbehörde schaffen kann, lässt sich das grundrechtsgleiche Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl erfüllen. Die Auswahlbehörde ist gehalten, die Aussagen von Beurteilungen mit unterschiedlichen Beurteilungsinhalten miteinander „kompatibel“ zu machen. Beruhen die Beurteilungen der Bewerber auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien und -systemen, hat der für die Auswahl zuständige Dienstherr für die unterschiedlichen Beurteilungen einen objektiven Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage er die Leistungseinschätzungen der Bewerber miteinander zu vergleichen hat (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.04.2007 - 1 WB 31.06 -, juris Rn. 65; BVerwG, Beschl. v. 27.04.2010 – 1 WB 39/09 -, juris Rn. 37). Eine Vergleichbarkeit der Leistungseinschätzungen scheitert nicht daran, dass die Bewerber nicht denselben Status (Beamte, Tarifbeschäftigte) oder nicht dieselben Statusämter innehaben (Thüringer OVG, Beschl. v. 09.10.2017 - 2 EO 113/17 -, juris, Rn. 11). In einem solchen Fall müssen bei denjenigen Bewerbern, die über keine dienstlichen Beurteilungen verfügen, äquivalente Erkenntnismittel herangezogen werden. Ein naheliegendes und wesentliches Erkenntnismittel dieser Art stellen qualifizierte Arbeitszeugnisse der Stellen dar, bei denen der angestellte Bewerber in dem Zeitraum beschäftigt war, der dem Beurteilungszeitraum der auf Seiten der beamteten Bewerber herangezogenen dienstlichen Beurteilungen entspricht. Tauglich für einen Vergleich ist insbesondere das Arbeitszeugnis von einem Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss neben Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen zu Leistung und Verhalten enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind (BVerwG, Beschl. v. 27.04.2010 - 1 WB 39/09 -, juris, Rn. 37). 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 verständig wohlwollend sein. Die formal vergebenen Noten 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.

Das Arbeitszeugnis der Beigeladenen erfüllt schon nicht die vorgenannten Voraussetzungen eines qualifizierten Arbeitszeugnisses, auf dessen Grundlage eine Vergleichbarkeit mit der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin durch „Übersetzung“ des Auswahlgremiums hätte hergestellt werden können. Das Arbeitszeugnis enthält nicht

sämtliche erforderlichen Angaben. Das Zeugnis enthält zwar eine Aufgabenbeschreibung und eine Bewertung der Leistung und des Verhaltens. Es entspricht aber nicht im Ansatz der Aussagekraft der für die Antragstellerin erstellten dienstlichen Beurteilung. Das auf zwei Seiten im Fließtext erstellte Zeugnis gibt auf der ersten Seite ausschließlich die allgemeinen Aufgaben des ReBUZ wieder. Die Hälfte der zweiten Seite nimmt die Aufgaben- bzw. Tätigkeitsbeschreibung der Beigeladenen ein. In wenigen Sätzen schließt sich dann der Bewertungsteil an, der vom Inhalt her nur einige der Einzelmerkmale der der Antragstellerin erstellten dienstlichen Beurteilung aufgreift, ohne die Bewertung im Einzelnen nachvollziehbar zu begründen. Es werden nur Bewertungsergebnisse angegeben, ohne dies etwa an Situationsbeschreibungen und Beispielen näher zu erläutern. Schließlich folgt das Bewertungsurteil „stets zu vollsten Zufriedenheit“, das in einem Arbeitszeugnis bekanntermaßen die höchste Benotung auf der gewählten Zufriedenheitsskala darstellt. Angesichts dessen, dass das Arbeitszeugnis hier von einem Arbeitsgeber der öffentlichen Hand, noch dazu vom Leiter des ReBUZ Süd erstellt wurde, der als Mitglied des Auswahlgremiums um den Anlass der Zeugniserstellung im Bilde war, wäre eine Bewertung mit höherer Aussagekraft erwartbar und leistbar gewesen. Das Arbeitszeugnis weist auch keinen Beurteilungszeitraum auf. Es geht aus ihm nur hervor, dass die Beigeladene seit dem 01.11.2014 im ReBUZ tätig ist. Seit wann sie die beschriebenen Tätigkeiten wahrnimmt, ist ebenfalls nicht konkretisiert.

Wegen der unzureichenden Beurteilungsgrundlage konnte nicht nur nicht die Übersetzung in die Note 5 erfolgen. Darüber hinaus ist die von dem Auswahlgremium vorgenommene „Übersetzung“ des Arbeitszeugnisses für sich genommen ebenfalls unzureichend. Das Auswahlgremium hat sich ersichtlich der Einschätzung des Justiziariats angeschlossen, welches auf wenigen Zeilen aufgrund der Note „stets zur vollsten Zufriedenheit“, die aufgrund der textlichen Beschreibung im Zeugnis für konsistent gehalten wird, eine Übereinstimmung mit der Note 5 der Notenskala für dienstliche Beurteilungen angenommen hat. Das Auswahlgremium hat keine weitere Begründung vorgenommen. Das genügt nicht den von der Rechtsprechung geforderten Anforderungen an eine plausible Begründung. Die in der Rechtsprechung geforderte Bewertung sowie deren Begründung erfordern mehr als eine schematische Übertragung.

Der Annahme eines Leistungsvorsprungs steht schließlich entgegen, dass ein Leistungsvergleich auch deshalb nicht möglich war, weil sowohl die dienstliche Beurteilung als auch das Arbeitszeugnis zwar hinreichend aktuell aber nicht mit einer Festlegung des Beurteilungszeitraums versehen waren bzw. die Beurteilungszeiträume eine Differenz von gut über einem Jahr aufwiesen. Sollte der Bewertungszeitraum des Arbeitszeugnisses dahin interpretiert werden, dass die Leistungen der Beigeladenen seit ihrer Einstellung am

01.11.2014 betrachtet worden sind, beträfe das Zeugnis einen Zeitraum von 4 Jahren und neun Monaten. Sollte der Beurteilungszeitraum der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin dahin zu interpretieren sein, dass er an die zuletzt erteilte dienstliche Beurteilung aus Anlass der Lebenszeiternennung anschließt, beträfe sie einen Zeitraum vom 3 Jahren und fünf Monaten.

3. Angesichts dessen kann nicht mit einem an Sicherheit grenzenden Grad an Wahrscheinlichkeit vorausgesagt werden, dass die Antragstellerin in einer erneuten, rechts- und ermessensfehlerfrei auf der Grundlage hinreichend aktueller Beurteilungen bzw. Erkenntnisse getroffenen Auswahlentscheidung wiederum unterliegen würde und deswegen der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes unter dem Gesichtspunkt fehlender Sicherungsfähigkeit des Bewerbungsverfahrensanspruchs scheitern müsste. Es ist nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Antragstellerin bei einer erneuten Auswahlentscheidung chancenlos wäre.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Es entspricht nicht der Billigkeit, der Antragsgegnerin auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen. Diese hat keinen Antrag gestellt und sich keinem eigenen Kostenrisiko ausgesetzt (vgl. § 162 Abs. 3 i. V. m. § 154 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 53 Abs. 2, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 4 GKG.

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 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)

einzulegen.

Korrell

Vosteen

Justus