



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 1457/21

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsteller –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED] -

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt,
Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau,
Contrescarpe 72, 28195 Bremen,

– Antragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

beigeladen:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die
Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, Richterin am Verwaltungsgericht
Lammert und Richter Müller am 8. Dezember 2021 beschlossen:

Der Eilantrag wird abgelehnt.

**Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsteller mit Ausnahme der
Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.**

Der Streitwert wird auf 17.618,82 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Freihaltung einer Stelle.

Die Senatorin für [REDACTED] schrieb am [REDACTED].2021 die Stelle einer/eines [REDACTED] [REDACTED] – Entgeltgruppe 13 TV-L/Besoldungsgruppe A 13, [REDACTED]“ im [REDACTED] aus. Sowohl der Antragsteller als auch der Beigeladene bewarben sich neben 13 weiteren Bewerberinnen und Bewerbern auf die Stelle. In der Stellenausschreibung wurde unter anderem aufgeführt, dass ein Abschluss zum [REDACTED] [REDACTED]“ wünschenswert sei. Weiterhin heißt es darin, dass Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Einfühlungsvermögen und Problemlösungsfähigkeit sowie Moderationsfähigkeit von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet werde. Die Bewerber wurden gebeten, der Bewerbung ein aktuelles Zeugnis bzw. eine aktuelle dienstliche Beurteilung (nicht älter als ein Jahr) beizufügen.

Der [REDACTED] geborene Antragsteller ist seit Januar 2017 [REDACTED] Beschäftigter, Entgeltgruppe 11 TV-L, beim Senator für [REDACTED] bzw. bei der Senatorin für [REDACTED] der Antragsgegnerin tätig. Seit März 2019 ist er [REDACTED] [REDACTED]. In einem für ihn am 06.10.2020 erstellten Zwischenzeugnis der Senatorin für [REDACTED] wurde ihm zusammenfassend bescheinigt, er habe seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Dabei wurde die Dauer seiner Tätigkeit und sein Aufgabengebiet benannt sowie sein Fachwissen und –können, seine Motivation, Problemlösungsfähigkeit und Arbeitsweise, Belastbarkeit und Arbeitsqualität bewertet. Zu seinem Sozialverhalten wird ausgeführt, der Antragsteller werde von Vorgesetzten, Kollegen und Externen gleichermaßen geschätzt. Im Kontakt mit Externen zeichne er sich durch ein äußerst professionelles Auftreten auf und er trage zu einer hervorragenden und effizienten Teamarbeit bei. In dem ihm am 24.04.2019 vom Senator für [REDACTED] erstellten Arbeitszeugnis wurde ihm ebenfalls bescheinigt, dass er seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit erfülle.

Der [REDACTED] geborene Beigeladene ist Bauoberrat (A 14 NBesO). 2015 absolvierte er die Große Staatsprüfung für das Technische Referendariat in Bonn. 2015 wurde er zum Baurat (A 13 NBesG) ernannt und im Januar 2019 wurde ihm durch die Stadt [REDACTED] die Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit verliehen. Am 15.11.2019 wurde er zum Bauoberrat befördert. Von November 2015 bis April 2018 war er als Abteilungsleiter [REDACTED] bei der Stadt [REDACTED] eingesetzt. Von Mai 2018 bis März 2021 war er als Leiter [REDACTED] im Amt für [REDACTED] bei der Stadt [REDACTED] eingesetzt. Im April 2021 wurde er zur Stadt [REDACTED] versetzt und ist dort als [REDACTED] tätig. In der für ihn für den Beurteilungszeitraum 01.05.2018 bis 14.01.2019 von der Stadt [REDACTED] erstellten dienstlichen Beurteilung vom 03.01.2019 erhielt der Beigeladene das Gesamturteil „6 – weit überdurchschnittlich“, das ausweislich der dienstlichen Beurteilung die zweitbeste Note in der siebenstufigen Beurteilungsskala der Stadt [REDACTED] darstellt.

Ausweislich seines Vermerks vom 11.05.2021 führte zunächst das Bewerbermanagement der Performa Nord eine Vorauswahl durch. Dabei stellte es in dem Vermerk fest, dass vom Beigeladenen ein aktuelles Zeugnis angefordert worden sei, er sich jedoch nicht zurückgemeldet habe. Sie nahm ihn aus diesem Grund aus dem weiteren Verfahren. Von den neun Bewerberinnen und Bewerbern, die die Formalvoraussetzungen erfüllten und für die jeweils aktuellen Zeugnisse vorlagen, erstellte das Bewerbermanagement eine Empfehlung. Das Vorauswahlranking ergebe sich somit aus einem Vergleich der Gesamtnote der Beurteilung bzw. des Zeugnisses und der anschließenden Binnendifferenzierung. Die Auswahlkriterien „Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit“, „Konflikt- und Kritikfähigkeit“, „Einfühlungsvermögen und Problemlösungsfähigkeit“ und „Moderationsfähigkeit“ ließen sich durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen nur bedingt bewerten und ein Vergleich der Ausprägung dieser Kriterien zwischen den Bewerber/innen sei aufgrund der unterschiedlichen Struktur und Inhalte von Arbeitszeugnissen und dienstlichen Beurteilungen kaum möglich. In welchem Ausmaß die Kandidat/innen die Auswahlkriterien erfüllen können, solle durch gezielte Fragestellungen im Vorstellungsgespräch erörtert werden. Das Bewerbermanagement führte sodann den Antragsteller auf dem ersten Platz, da er über ein sehr gutes Arbeitszeugnis, die geforderte Berufserfahrung und den Abschluss zum [REDACTED] verfüge. Ausweislich der Ergänzung des Vorauswahlvermerks vom 20.05.2021 folgte die Senatorin für [REDACTED] der Empfehlung zum Ranking nicht und es sollten neben dem Antragsteller vier weitere Bewerber/innen eingeladen werden. Der Beigeladene wurde als Nachrücker bei Terminsabsage mit der

Maßgabe aufgeführt, dass spätestens zum Vorstellungstermin eine aktuelle Beurteilung vorliege.

Mit E-Mail vom 24.05.2021 übersandte der Beigeladene dem Bewerbermanagement einen Zeugnisenwurf der Stadt [REDACTED] vom 18.05.2021, den ihm der Amtsleiter der Stadt [REDACTED] zur Abstimmung gegeben habe. In dem Zeugnisenwurf wurde seine Leistung zusammenfassend mit „sehr gut“ bewertet. Dies stellt ausweislich des Zeugnisenwurfs die beste Bewertung in der sechsstufigen Bewertungsskala dar. Das Sozialverhalten wurde ebenfalls mit „sehr gut“ bewertet. Zudem erklärte sich der Beigeladene mit E-Mail vom 30.05.2021 mit seiner Rückernennung zum Baurat einverstanden.

Am 14.06.2021 wurden mit dem Antragsteller und dem Beigeladenen Auswahlgespräche in Form eines strukturierten Interviews mit einer vorzubereitenden Präsentation durchgeführt. Auswahlgespräche mit weiteren Bewerbern fanden nicht statt. Ausweislich des Auswahlvermerks vom 17.06.2021 dienten die Auswahlgespräche als zusätzliche Informationsquelle, um die aus der Vorauswahl gewonnen Erkenntnisse abzurunden und die im Anforderungsprofil der Ausschreibung genannten Kriterien abzuprüfen. Im Abgleich der Antworten der Bewerber mit den vorher festgelegten Erwartungshorizonten an mögliche Ergebnisse bzw. Antworten sei festzustellen gewesen, wer für die Stelle ungeeignet, geeignet und besonders geeignet erscheine. Im Vorstellungsgespräch habe der Beigeladene vor dem Antragsteller überzeugt. Aufgrund der durchgeführten Interviews habe sich die Auswahlkommission, zusätzlich zum Statusamt/Vergütung und zur Berufserfahrung in Anbetracht der geforderten Kriterien „Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit“, „Konflikt- und Kritikfähigkeit“, „Einfühlungsvermögen und Problemlösungsfähigkeit“ und „Moderationsfähigkeit“ im Ranking für den Beigeladenen auf Platz 1 entschieden.

Der Antragsteller wurde sodann mündlich über die Auswahl informiert. Auf eine entsprechende Bitte des Antragstellers übersandte die Antragsgegnerin diesem am 30.06.2021 die Unterlagen zum Auswahlverfahren und informierte ihn, dass das Mitbestimmungsverfahren noch nicht eingeleitet worden sei. In der Zwischenzeit übersandte der Beigeladene am 28.06.2021 ein Zeugnis der Stadt [REDACTED] vom 31.03.2021 für seine Tätigkeit als [REDACTED] [REDACTED] vom 01.05.2018 bis 31.03.2021. Ihm wurde darin im Endergebnis bescheinigt, er habe die ihm übertragenen Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt. In dem Zeugnis wurden die Dauer der Tätigkeit sowie das Aufgabengebiet des Beigeladenen benannt und sein Fachwissen und –können, seine Auffassungsgabe und Problemlösungsfähigkeit, Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit, sein Denk-

/Urteilsvermögen, seine Arbeitsweise und Organisationsfähigkeit sowie seine Arbeitsqualität bewertet. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden wurde als stets vorbildlich bewertet.

Am 19.07.2021 hat der Antragsteller um einstweiligen Rechtsschutz ersucht.

Er ist der Ansicht, sein Bewerbungsverfahrensanspruch sei zunächst durch eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung über die Auswahlentscheidung verletzt. Er verweist hierzu auf ein an ihn gerichtetes Schreiben der Performa Nord vom 23.06.2021. Die in diesem Schreiben mitgeteilten Auswählerwägungen seien formelhaft und entsprächen lediglich dem Muster des Ablehnungsschreibens, das sich im Leitfaden „Personalgewinnung und –auswahl“ der Antragsgegnerin von Oktober 2015 wiederfinde. Die Auswahlentscheidung sei zudem fehlerhaft, soweit in dem Schreiben ausgeführt werde, für den ausgewählten Bewerber sei bereits in der Vorauswahl ein Leistungs- und Eignungsvorsprung festgestellt worden. Dies ergebe sich weder aus dem Vorauswahlvermerk des Bewerbermanagements noch aus dem Auswahlvermerk der Antragsgegnerin. Nach Aktenlage sei er selbst in der Vorauswahl auf dem ersten Rang gewesen. Dies sei er auch zu Recht gewesen. Er sei aufgrund seiner Ausbildung, beruflichen Erfahrung und seiner Zusatzqualifikation im Bereich [REDACTED] besonders geeignet für die Stelle.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin zu untersagen, bis zur rechtskräftigen Hauptsacheentscheidung die von ihr unter der Kennziffer [REDACTED] im Amtsblatt vom [REDACTED].2021 ausgeschriebene Stelle als [REDACTED] [REDACTED] in der Freien Hansestadt Bremen bei der Senatorin [REDACTED] [REDACTED] zu besetzen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie trägt zum Ablauf des Auswahlverfahrens vor, dass ihr Bewerbermanagement nehme die Sichtung von eingegangenen Bewerbungen für die ausschreibende Dienststelle vor und Sorge für ggf. erforderliche Vervollständigung der Unterlagen und somit für eine möglichst vollständige Aktenlage. Auf dieser Grundlage schlage es dann eine vorläufige Rangfolge vor und benenne die Personen, die demnach zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollten. Die ausschreibende und auswählende Dienststelle entscheide

dann im Rahmen ihres uneingeschränkten Auswahlermessens, ob sie diesen Vorschlägen folge oder davon abweiche. Der Vorauswahlvermerk entfalte damit keine Bindungswirkung gegenüber der auswahlbefugten Dienststelle. Sie habe sich der Empfehlung des Bewerbermanagements nicht angeschlossen und sei zu einem anderen Ergebnis gelangt. Eine formelle schriftliche Mitteilung über das Ergebnis der Auswahl sei bislang noch nicht bekannt gegeben worden, weil zunächst nach dem üblichen Verfahren das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren abgewartet werden sollen. In der Zwischenzeit sei die Auswahlentscheidung bereits vorgerichtlich gegenüber dem Antragsteller weiter erläutert worden. Die Zustimmung des Personalrats zu der beabsichtigten Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen liege nunmehr vor. An der getroffenen Auswahlentscheidung werde somit unverändert festgehalten. Sie ist der Ansicht, der Antragsteller habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Hierzu verweist die Antragsgegnerin auf den Vorauswahl- und Auswahlvermerk, den Behördenvorgang im Übrigen sowie insbesondere auf die darin befindlichen Beurteilungen und Zeugnisse. Diese wiesen durchgehend überdurchschnittliche Leistungen des Beigeladenen in Bezug auf ein höheres Statusamt aus. In der Gesamtschau ergebe sich daher, dass auch im Falle einer einmal unterstellten Wiederholung der Auswahl die Entscheidung voraussichtlich auf den Beigeladenen fallen würde.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogene Personalakte des Antragstellers und den beigezogenen Verwaltungsvorgang der Antragsgegnerin verwiesen.

II.

Der Verwaltungsrechtsweg für den Eilantrag des Antragstellers ist nach § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO eröffnet. Insbesondere handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit. Bei einem gemischten Bewerberkreis aus Arbeitnehmern und Beamten um eine öffentliche Stelle im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG hat der geltend gemachte Bewerbungsverfahrensanspruch für alle Mitbewerber – unabhängig von ihrem Status als Arbeitnehmer, Selbstständige oder Beamte – einen einheitlichen öffentlich-rechtlichen Charakter, wenn der von der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG für ein Statusamt Betroffene entweder unterlegener Beamter ist oder er als beamteter oder nichtbeamteter Antragsteller um Rechtsschutz gegen die Auswahl eines erfolgreichen Beamten nachsucht (BVerwG, Beschl. v. 17.03.2021 – 2 B 3/21 –, juris Rn. 20). Dies ist vorliegend der Fall. Der angestellte Antragsteller wendet sich gegen eine zugunsten des verbeamteten Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung.

1.

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist unbegründet.

Auf Antrag kann das Gericht der Hauptsache gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO eine einstweilige Anordnung treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Voraussetzung ist, dass ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft gemacht werden, § 123 Abs. 1 und 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO.

Der Antragsteller hat keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

In beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren hat der im Stellenbesetzungsverfahren unterlegene Bewerber einen Anordnungsanspruch, wenn die Auswahlentscheidung zu seinen Lasten fehlerhaft erscheint und die Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind.

Es kann dahinstehen, ob die Auswahlentscheidung fehlerhaft erscheint, denn die Erfolgsaussichten des Antragstellers, bei einem zweiten, rechtmäßigen Auswahlverfahren ausgewählt zu werden, sind jedenfalls nicht offen.

Es ist im Hinblick auf den dem Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung zustehenden Beurteilungs- und Ermessensspielraum zwar grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten einer Bewerbung vorzunehmen. Die Aussichten eines Bewerbers, in einem zweiten, rechtmäßigen Auswahlverfahren ausgewählt zu werden, sind deshalb nur dann nicht als offen anzusehen, wenn die gebotene wertende Betrachtung aller Umstände des Einzelfalls klar erkennbar ergibt, dass der Rechtsschutzsuchende auch im Fall einer nach den Maßstäben der Bestenauslese vorgenommenen fehlerfrei vorgenommenen Auswahlentscheidung im Verhältnis zu den Mitbewerbern chancenlos sein wird. Dabei ist auf die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der zukünftigen neuen Auswahlentscheidung einschließlich des dann aktuellen Beurteilungsbildes abzustellen (OVG Bremen, Beschl. v. 30.11.2021 – 2 LA 282/21 –, m.w.N. aus der Rspr. des BVerfG und BVerwG).

Dies ist vorliegend ausnahmsweise der Fall. Unter Anwendung der Maßstäbe der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG weist der Beigeladene gegenüber dem Antragsteller

einen uneinholbaren Leistungsvorsprung auf, sodass erkennbar ist, dass der Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung chancenlos wäre.

a.

Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung hat vor allem anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen. Maßgeblich für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil der in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legenden dienstlichen Beurteilung (BVerfG, Beschl. v. 04.07.2018 – 2 BvR 1207/18 –, juris Rn. 9). Liegen in einem Fall der Konkurrenz zwischen Beamten und Angestellten nicht für alle Bewerber dienstliche Beurteilungen vor, müssen auf der Seite der Bewerber, 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 zivile Bewerber im Zeitraum beschäftigt war, der dem Beurteilungszeitraum der auf Seiten des Beamten herangezogenen dienstlichen Beurteilung entspricht. Solche qualifizierten Arbeitszeugnisse – zumal von Arbeitgebern der öffentlichen Hand – stellen kein von vornherein untaugliches Mittel dar. Denn ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss neben den Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch alle wesentlichen Tatsachen und Bewertung zu Leistung und Verhalten enthalten, die für die Gesamtbeurteilung eines Arbeitnehmers von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind. Für die Erstellung des Zeugnisses gilt nicht nur, bezogen vor allem auf die Bewertung von Leistung und Verhalten, der Maßstab eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers, sondern auch, bezogen vor allem auf die mitgeteilten Tatsachen, der Grundsatz der Wahrheit. In der Praxis hat sich ein Sprachgebrauch herausgebildet, der ein Arbeitszeugnis – ungeachtet in der Regel beschönigender Formulierungen – jedenfalls für personalbearbeitende Stellen „übersetzbar“ und damit verwertbar macht (BVerwG, Beschl. v. 27.04.2010 – 1 WB 39/09 –, juris Rn. 37 f.; OVG Bremen, Beschl. v. 05.10.2018 – 2 B 141/18 –, juris Rn. 26). Allerdings können die in einem qualifizierten Arbeitszeugnis und einer dienstlichen Beurteilung formal vergebenen Noten nicht unmittelbar miteinander verglichen werden. Vielmehr ist ihren strukturellen Unterschieden durch eine Vergleichbarmachung von Beurteilung und Zeugnis Rechnung zu tragen. Dienstliche Beurteilungen einerseits und Arbeitszeugnisse andererseits dienen unterschiedlichen Zwecken. Sie unterscheiden sich auch hinsichtlich des jeweils angelegten Maßstabs. Die Formulierungen eines Arbeitszeugnisses sind vom Wohlwollensgrundsatz geprägt; für dienstliche Beurteilungen gilt dies nicht. Die Leistungen eines Beamten werden zudem an den generellen Anforderungen seines Statusamtes gemessen, die sich nicht auf die Aufgaben seines konkreten Dienstpostens beschränken. Ein Arbeitszeugnis hingegen bewertet nur die auf der jeweiligen Stelle erbrachten Leistungen. Kommen dienstliche Beurteilung und

Arbeitszeugnis jeweils von einem anderen Dienstherrn, ist dies ebenfalls bei der Vergleichbarmachung zu berücksichtigen. Es ist bei der Auswahlentscheidung aufgrund der Unterschiede zwischen Beurteilungs- und Bewertungssystemen ein objektiver Vergleichsmaßstab zu bilden, auf dessen Grundlage die Leistungseinschätzung der internen und externen Bewerber miteinander zu vergleichen ist (OVG Bremen, Beschl. v. 05.10.2018 – 2 B 141/18 –, juris Rn. 30 f.).

Vorliegend ist ein Vergleich des Antragstellers und des Beigeladenen anhand der für sie erstellten Arbeitszeugnisse bzw. dienstlichen Beurteilung möglich und führt zu einem deutlichen Leistungsvorsprung des Beigeladenen.

Für den Antragsteller wurde zuletzt am 06.10.2020 ein Zwischendienstzeugnis der Senatorin für [REDACTED] erstellt, das den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis entspricht. Die zuletzt für den Beigeladenen erstellte dienstliche Beurteilung, die er im Auswahlverfahren eingereicht hatte, wurde am 03.01.2019 erstellt. Zwar ist für die Leistungsbewertung eines Beamten grundsätzlich eine dienstliche Beurteilung maßgeblich. Zugunsten der Aktualität wäre jedoch bei einer erneuten Auswahlentscheidung auf das von ihm in der Zwischenzeit vorgelegte Arbeitszeugnis vom 31.03.2021 als aktuelleren und näher am Stichtag des Arbeitszeugnisses des Antragstellers liegenden Leistungsnachweis abzustellen. Die Antragsgegnerin ist nicht Dienstherrin des Beigeladenen und hat es nicht selbst in der Hand, eine aktuellere dienstliche Beurteilung für den Beigeladenen zu erstellen. Sowohl das Arbeitszeugnis als auch die letzte dienstliche Beurteilung des Beigeladenen betreffen zudem seine Tätigkeit als [REDACTED] bei der Stadt [REDACTED]. Anhaltspunkte dafür, dass das Arbeitszeugnis nicht aus der dienstlichen Beurteilung fortentwickelt wurde, bestehen nicht. Das Gesamturteil des Arbeitszeugnisses weicht nicht in erheblicher Weise von demjenigen der letzten dienstlichen Beurteilung ab. Das Arbeitszeugnis bedient sich der sog. Zufriedenheitsskala, die durch verstärkende oder abschwächende Zusätze zu einer Schul- oder Prüfungsnoten vergleichbaren Skala führt, die von „sehr gut“, über „gut“ und „befriedend“ bis hin zu „ausreichend“ und „mangelhaft“ reicht (vgl. hierzu BAG, Urt. v. 14.10.2003 – 9 AZR 12/03 –, juris Rn. 26 ff.). Das Urteil „stets zur vollsten Zufriedenheit“ entspricht dabei der Höchstnote dieses Beurteilungssystems (OVG Thüringen, Beschl. v. 26.02.2019 – 2 EO 883/17 –, juris Rn. 21 m.w.N. aus der Rspr. des BAG). In der dienstlichen Beurteilung erhielt der Beigeladene die Gesamtnote „6 – weit überdurchschnittlich“, welche ausweislich der dienstlichen Beurteilung die zweitbeste Note in der angewandten siebenstufigen Beurteilungsskala darstellt. Die Beurteilungsskala der dienstlichen Beurteilung reicht von „sehr weit überdurchschnittlich“, „weit überdurchschnittlich“ und „überdurchschnittlich“ zu

„gut durchschnittlich“, „knapp durchschnittlich“, „unterdurchschnittlich“ und schließlich „weit unterdurchschnittlich“. Schließlich entspricht das Arbeitszeugnis des Beigeladenen den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis und ist damit ein taugliches Mittel für den Leistungsvergleich.

Die Antragsgegnerin müsste bei einer erneuten Auswahlentscheidung von einem formal gleichen Gesamturteil ausgehen. Sowohl das für den Antragsteller als auch das zugunsten des Beigeladenen erstellte Arbeitszeugnis bedienen sich der bereits dargestellten Zufriedenheitsskala, bei der das jeweils vergebene Gesamturteil „stets zur vollsten Zufriedenheit“ die Höchstnote darstellt. Auch soweit das Sozialverhalten bewertet wurde, entspricht die Bewertung, das Verhalten des Beigeladenen gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden sei stets vorbildlich gewesen, ausweislich des vom Beigeladenen eingereichten Entwurfs des Arbeitszeugnisses der Bestnote „sehr gut“, sodass auch diesbezüglich jedenfalls ein Vorsprung des Antragstellers ausscheidet. Dass die Arbeitszeugnisse von unterschiedlichen Stellen ausgestellt wurden, steht vorliegend der Vergleichbarkeit der Zeugnisse nicht entgegen. Die Arbeitszeugnisse enthalten im Wesentlichen Bewertungen zu denselben Kriterien. Sie sind zudem beide von einem Arbeitgeber der öffentlichen Hand erstellt worden.

In einem solchen Fall eines formal gleichen Gesamturteils führt das höhere Statusamt des Beigeladenen bzw. die von ihm wahrgenommene höherwertige Tätigkeit im Vergleich zur Entgeltgruppe des Antragstellers zu einem für diesen nicht mehr einholbaren Leistungsvorsprung. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass bei formal gleichlautenden Gesamturteilen die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt beurteilten Konkurrenten. Dies beruht auf der Überlegung, dass der Maßstab für die dienstlichen Anforderungen im Blick auf das innegehabte Amt im statusrechtlichen Sinne zu bestimmen ist, dass mit einem höheren Statusamt im Allgemeinen gegenüber dem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind und an einen Inhaber eines höheren Statusamtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind (OVG Bremen, Urt. v. 20.03.2019 – 2 B 294/18 –, juris Rn. 26 m.w.N. aus der Rspr.). Dieser Gedanke ist auf den Vergleich formal gleicher Gesamturteile in qualifizierten Arbeitszeugnissen übertragbar. Das für den sich im Statusamt eines Bauoberrats der Besoldungsgruppe A 14 NBesG befindlichen Beigeladenen erstellte Arbeitszeugnis bezieht sich auf seine Tätigkeit als [REDACTED]. Da der Beigeladene diese Tätigkeit ausweislich seines Arbeitszeugnisses auch nach seiner Beförderung zum Bauoberrat im November 2019 ausgeübt hatte, kann davon ausgegangen werden, dass die Tätigkeit ihrer Wertigkeit derjenigen eines Statusamts nach A 14 NBesG entspricht. Der Antragsteller

hingegen wurde bezogen auf Anforderungen bewertet, die der Entgeltgruppe 11 TV-L entsprechen. Diese Entgeltgruppe ist ihrer Wertigkeit mit einem Statusamt nach A 11 NBesG vergleichbar. Damit ist davon auszugehen, dass der Beigeladene im Vergleich zum Antragsteller an den Anforderungen einer dreifach höherwertigen Tätigkeit bewertet wurde. In Anwendung des oben dargestellten Grundsatzes rechtfertigt dies die Annahme, dass der Beigeladene bei einem Notengleichstand ein deutlich besseres Arbeitszeugnis erhalten hat. Dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeit des Beigeladenen als [REDACTED] ihrer Wertigkeit nach nicht einem Statusamt nach A 14 NBesG, sondern derjenigen des von ihm zuvor innegehabten Statusamtes nach A 13 NBesG entspricht und damit immerhin noch doppelt höherwertig im Vergleich zur Tätigkeit des Antragstellers ist. Selbst in diesem Fall wäre der Vorsprung des Beigeladenen aufgrund des Unterschiedes in der Wertigkeit der Tätigkeiten noch deutlich.

b.

Ergibt sich bei einem Vergleich der Gesamtnoten in den dienstlichen Beurteilungen bzw. vorliegend in den Arbeitszeugnissen ein Leistungsvorsprung des Beigeladenen, kann der Antragsteller diesen auch nicht durch ein Abstellen auf einzelne Gesichtspunkte ausgleichen. Erst wenn ein Vergleich der Gesamturteile ergibt, dass mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen sind, kann der Dienstherr auf einzelne Gesichtspunkte abstellen und hat dabei den von ihm in der Stellenausschreibung festgelegten vom künftigen Stelleninhaber erwünschten Kenntnissen und Fähigkeiten besondere Bedeutung zuzumessen (BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13 –, juris Rn. 46 ff.).

Dass der Antragsteller im Gegensatz zum Beigeladenen den von der Antragsgegnerin in der Stellenausschreibung als wünschenswert bezeichneten Abschluss zum [REDACTED] [REDACTED] besitzt, kann in Anbetracht der nicht wesentlich gleichen Gesamturteile der Arbeitszeugnisse damit nicht zu einem Ausgleich des Leistungsvorsprungs des Beigeladenen führen.

Auch soweit die sich die Antragsgegnerin für die Durchführung von Auswahlgesprächen entschieden hat, erscheint eine Auswahl des Antragstellers bei einer erneuten Auswahlentscheidung nicht als offen. Zwar ist die Antragsgegnerin im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG nicht gezwungen, die Auswahlentscheidung allein nach Aktenlage zu treffen. Die Heranziehung weiterer Hilfsmittel neben der dienstlichen Beurteilung – bzw. vorliegend den Arbeitszeugnissen – ist nicht von vornherein ausgeschlossen, soweit diese hinreichend dokumentiert und gerichtlich überprüfbar sind. Hinsichtlich der Frage, inwieweit die Antragsgegnerin mögliche weitere Beurteilungsgrundlagen ergänzend

heranzieht und wie sie diese gewichtet, kommt ihr ein Beurteilungsspielraum zu (BVerfG, Beschl. v. 11.05.2011 – 2 BvR 764/11 –, juris Rn. 12). Die Ergebnisse strukturierter Auswahlgespräche können jedoch nur dann beurteilungsfehlerfrei als weiteres ausschlaggebendes Entscheidungskriterium herangezogen werden, wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen und Arbeitszeugnissen kein Vorsprung eines Bewerbers ergibt (vgl. OVG Niedersachsen, Beschl. v. 21.12.2015 – 5 ME 196/15 –, juris Rn. 23; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 02.04.2020 – 6 B 101/20 –, juris Rn. 15).

2.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 1, 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO. Dem Beigeladenen sind keine Kosten aufzuerlegen, da er keinen Antrag gestellt hat, § 154 Abs. 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, da er sich keinem eigenen Kostenrisiko ausgesetzt hat, § 162 Abs. 3 VwGO.

Der Streitwert beruht auf §§ 53 Abs. 1 Nr. 1, 52 Abs. 1, 40 GKG. Dabei erscheint das dreifache Monatsgehalt der letzten Stufe der Entgeltgruppe 13 TV-L unter Berücksichtigung der Wertung des § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und 4 GKG als angemessen.

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-/Nachtbüro Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen und innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Beschlusses zu begründen. 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. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechtigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

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)

einzu legen.

Korrell

Lammert

Müller