



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 2322/21

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsteller –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch die Deutsche Telekom AG, vertreten durch den Vorstand, Leitung des Betriebes Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety (CSH),
Langer Grabenweg 33 - 43, 53175 Bonn,

– Antragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

beigeladen:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, Richter am Verwaltungsgericht Dr. Kiesow und Richter Müller am 16. Mai 2022 beschlossen:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt.

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

Der Streitwert wird auf 11.397,96 Euro festgesetzt.

Gründe

I. Der ■■■■■ geborene Antragsteller - Beamter auf Lebenszeit bei der Antragsgegnerin - begehrt die Freihaltung einer Beförderungsplanstelle der Beförderungsrunde 2021/2022.

Er steht als Posthauptsekretär (Besoldungsgruppe A 8) im Dienst der Beklagten. Er wird statusamtsentsprechend als Kundenberater bei der Deutschen Telekom ■■■■■, Standort Bremen, eingesetzt.

Seit Jahren begehrt er seine Beförderung nach A 9_vz und hat bereits zwei Eilanträge gestellt, die sich auf das Auswahlverfahren 2019/2020 bezogen haben. Nach Abbruch des Auswahlverfahrens 2019/2020 und der Versicherung der Antragsgegnerin, dass von den beigeladenen Konkurrenten des Antragstellers niemand mehr befördert wurde, führte die Antragsgegnerin das Auswahlverfahren 2021/2022 durch.

In dem streitgegenständlichen Auswahlverfahren standen 121 Planstellen zur Beförderung nach A 9_vz zur Verfügung. Der Antragsteller war auf Platz ■■■■ der Beförderungsliste „DTS_nT“ nach A 9_vz gereiht, die ■■■■■ geborene Beigeladene stand auf Listenplatz ■■■■. Die Beigeladene ist die Letztgereichte der Beförderungsliste. Die drei Plätze 46, 86 und 99 wurden nicht vergeben.

Die Leistungen des Antragstellers und der Beigeladenen wurden jeweils mit aktueller dienstlicher Beurteilung vom 01.06.2021 für den Zeitraum vom 01.09.2018 bis 31.08.2020 mit der Gesamtnote „sehr gut“ mit dem mittleren Ausprägungsgrad „+“ beurteilt. Sowohl der Antragsteller als auch die Beigeladene erhielten in sämtlichen Einzelkriterien die Note „sehr gut“. In ihren Vorbeurteilungen hatten beide ebenfalls die Gesamtnote „sehr gut +“ erhalten. Auch die Beigeladene ist statusamtsgerecht eingesetzt. Beide sind zuletzt mit Wirkung vom 01.10.2014 in ihr derzeitiges Statusamt befördert worden. Maßgeblich für die Auswahl der Beigeladenen vor dem Antragsteller war das höhere Lebensalter der Beigeladenen.

Gegen seine dienstliche Beurteilung erhob der Kläger Widerspruch und nach dessen Zurückweisung durch Widerspruchsbescheid vom 21.10.2021 am 12.11.2021 Klage (6 K 2323/21), über die noch nicht entschieden ist.

Zugleich hat der Antragsteller am 12.11.2021 den vorliegenden Eilantrag auf Freihaltung einer Planstelle gestellt, nachdem ihm mit Ablehnungsschreiben vom 02.11.2021 mitgeteilt worden war, dass er nicht ausgewählt worden sei. Er wendet sich gegen seine dienstliche Beurteilung als Grundlage der Auswahlentscheidung. Die dienstliche Beurteilung sei fehlerhaft. Er hätte aufgrund der Stellungnahme seiner Führungskraft mindestens mit der Note „hervorragend basis“ beurteilt werden müssen. Ferner hätte als Auswahlkriterium nicht das leistungsfremde Kriterium des höheren Lebensalters herangezogen werden dürfen. Die Beigeladene habe für die Zeit vom 01.11.2013 bis 31.05.2013 eine dienstliche Beurteilung mit dem Gesamturteil „rundum zufriedenstellend“ erhalten, während der Antragsteller für diesen Zeitraum mit der Gesamtnote „hervorragend basis“ beurteilt worden sei.

Die Antragsgegnerin tritt dem Eilantrag entgegen. Da die Zahl der zur Verfügung stehenden Planstellen nicht für alle 1099 Beförderungsbewerber ausgereicht habe, seien die Bewerber auf der Beförderungsliste entsprechend den in den Beförderungsrichtlinien vom 01.09.2014, zuletzt aktualisiert am 23.09.2021, vorgesehenen Grundsätzen gereiht worden. In der Einheit „DTS_nT“ hätten danach nur diejenigen Beamten befördert werden können, die mit mindestens dem Ergebnis „sehr gut +“ in der aktuellen und in der vorherigen dienstlichen Beurteilung beurteilt worden seien, sowie als erstes Hilfskriterium spätestens zum 01.10.2014 befördert worden seien und als zweites Hilfskriterium spätestens unter dem [REDACTED] (Geburtsdatum der letztgereihten Beigeladenen, *Anm. des Gerichts*) geboren worden seien. Die Beurteilung des Antragstellers sei nicht rechtswidrig. Insbesondere sei die Vergabe des Gesamturteils „sehr gut +“ nachvollziehbar begründet. Der Antragsteller könne nicht die Gesamtnote „hervorragend basis“ erreichen. Die Spitzenbewertung werde dann vergeben, wenn eine höherwertige Tätigkeit wahrgenommen werde und sich dies aus der Stellungnahme der Führungskraft ergebe. Unabhängig davon sei der Antragsteller auch gegenüber der Beigeladenen chancenlos, seine Auswahl sei vielmehr ausgeschlossen, da ein Überwinden der Beigeladenen wegen deren höheren Lebensalter ausgeschlossen sei.

Die Beigeladene hat keinen Antrag gestellt und keine Stellungnahme abgegeben.

Dem Gericht lagen die Personalakten der Beigeladenen sowie der Auswahlvorgang vor.

II. Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu seinem Nachteil abzuwenden.

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.

1. Da vorliegend unmittelbar die Vergabe eines höheren Statusamtes, mithin eine Beförderung nach A 9 streitentscheidend inmitten steht, liegt ein Anordnungsgrund im Sinne des § 123 Abs. 1 VwGO unzweifelhaft vor (BayVGH, Beschl. v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris).

2. Der Antragsteller hat jedoch gegenüber der Beigeladenen keinen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können. Denn gemessen an den für eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG geltenden Maßgaben (BayVGH, Beschl. v. 20.4.2016 – Az. 6 CE 16.331 – und 30.3.2017 – 6 CE 17.426, beide bei juris) lässt die streitige Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich der Beigeladenen keine Rechtsfehler zum Nachteil des Antragstellers erkennen. Sie wurde auf der Grundlage von aussagekräftigen, d.h. aktuellen und hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden, dienstlichen Beurteilungen vorgenommen, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

2.1. Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich zunächst die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Abwägungserwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (BayVGH, Beschl. v. 9.5.2014 – 3 CE 14.286 – juris Rn. 21). Nur die schriftliche Dokumentation der Auswählerwägungen stellt sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis

gelangt sind; sie ist damit die verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerfG, Beschl. v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – ZBR 2008, 169 – juris Rn. 20 bis 22). Durch die Möglichkeit des Nachschiebens der Auswählerwägungen im gerichtlichen Verfahren wäre dagegen der gerichtliche Rechtsschutz des Betroffenen unzumutbar erschwert (BVerfG, Beschl. v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – ZBR 2008, 169 – juris, BayVGh, Beschl. v. 19.2.2015 – 3 CE 15.130 – juris Rn. 22).

Dieser formalen Anforderung ist die Antragsgegnerin durch das Ablehnungsschreiben vom 02.11.2021 und die darin in Bezug genommene Beförderungsliste in ausreichendem Maße nachgekommen. Denn die Beförderungsliste enthält zunächst die zusammengefassten Gesamtbewertungen der letzten, aktuellen Beurteilungsrunde 2021/2022, der Vorbeurteilungen aus 2018, des Dienstrangalters und des Lebensalters und weist hinsichtlich der Beigeladenen im Hinblick auf das Lebensalter einen Vorsprung aus, sodass der Antragsteller insoweit in die Lage versetzt war, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Zudem wird dem Gericht dadurch die Möglichkeit eröffnet, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen.

2.2. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung des Antragstellers vom 01.06.2021 weist keine rechtlichen Mängel auf; die vom Antragsteller erhobenen Einwände greifen nicht durch.

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehalten Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den – ebenfalls grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden – zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat (ständige Rechtsprechung, z.B. BVerwG, Urf. v. 11.12.2008 – 2 A 7.08 – ZBR 2009,

196/197; Urt. v. 27.2.2003 – 2 C 16.02 – juris; BayVGh, Beschl. v. 5.3.2012 – 6 ZB 11.2419 – juris Rn. 4; Beschl. v. 3.6.2015 – 6 ZB 14.312 – juris Rn. 5). Erweist sich anhand dieses Maßstabs die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg.

Gemessen daran genügt die Begründung des Gesamtergebnisses den diesbezüglichen ober- und höchstrichterlichen Anforderungen.

Die Beurteilungsrichtlinien für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom 19. Dezember 2013, zuletzt aktualisiert am 9. Juni 2021, weisen die Zuständigkeit für die Beurteilungen „Erst- und Zweitbeurteiler(innen) innerhalb der DTAG“ zu (Nr. 4.2). Diese müssen nach Nr. 5 für den (Regel-)Fall, dass sie nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen. Die unmittelbaren Führungskräfte haben bei ihren Stellungnahmen das Statusamt unberücksichtigt zu lassen (§ 1 und § 2 Abs. 3, 4 der Anlage 4 zur Beurteilungsrichtlinie), folglich also bei ihrer Einschätzung der bis zu sieben vorgegebenen Einzelkriterien allein auf die tatsächliche Aufgabenerfüllung gemessen an den Anforderungen auf dem innegehabten Arbeitsposten abzustellen. Die Beurteiler(innen) haben dann auf der Grundlage dieser Stellungnahmen nach Nr. 6 der Beurteilungsrichtlinien (vgl. auch § 1 Abs. 1 und 5, § 6 Abs. 1 PostLV, § 50 Abs. 1 Satz 1 BLV) die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung unter Berücksichtigung der Anforderungen des statusrechtlichen Amtes sowie der konkreten Tätigkeiten (Arbeitsposten) anhand derselben Einzelkriterien zu bewerten und – anders als die unmittelbare Führungskraft in ihrer Stellungnahme – das abschließende Gesamturteil abzugeben. Nach diesem Beurteilungssystem, das rechtlich nicht zu beanstanden ist (etwa BayVGh, Beschl. v. 23.1.2017 – 6 CE 16.2406 – juris Rn. 13 f. m.w.N.), steht für das Gesamturteil eine Skala von sechs Notenstufen mit je drei Ausprägungen (Basis, +, ++) zur Verfügung, während die Bewertung der Einzelkriterien nach nur fünf Notenstufen erfolgt (zur Zulässigkeit dieser Stufung BayVGh, Beschl. v. 8.12.2015 – 6 CE 15.2331 – juris Rn. 16; Beschl. v. 26.2.2016 – 6 CE 16.240 – juris Rn. 20; OVG Saarl, Beschl. v. 29.3.2016 – 1 B 2/16 – juris Rn. 14 ff.; OVG Bremen, Beschl. v. 04.08.2017 – 2 B 70/17 – nicht veröffentlicht).

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, Beschl. v. 25.10.2011 – 2 VR 4.11 – juris Rn. 15 m.w.N.). Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich – wie die streitgegenständliche – in einem individuell erstellten Text (Fließtext) zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da sich hier schon aus diesen textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (vgl. BVerwG, Urt. v. 2.3.2017 – 2 C 21.16 – juris Rn. 65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer – gegebenenfalls kurzen – Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien – wie vorliegend – für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 17.9.2015 – 2 C 27.14 – juris Rn. 36). Wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, reicht jedoch grundsätzlich eine kurze Begründung aus. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der Telekom zu erstellenden individuellen Texte zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden (vgl. BayVGH, Beschl. v. 26.8.2019 – 6 CE 19.1409 – juris). Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. Bedeutsam ist insoweit namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, Beschl. v. 14.7.2017 – 1 B 126/17 – juris Rn. 14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGH, Beschl. v. 23.4.2019 – 6 ZB 19.151 – juris Rn. 11), solange

unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (vgl. zum Ganzen: BayVGH, Beschl. v. 11.2.2020 – 6 ZB 19.2351 – juris).

Sowohl beim Antragsteller – und so auch im Falle der Beigeladenen – lag ein einheitliches Leistungsbild vor. Das ergibt sich aus der durchgängigen Notenvergabe in den Einzelkriterien, die auch den dienstpostenbezogenen Bewertungen in der Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft entsprechen. Es ist deshalb nicht fehlerbehaftet, wenn die Leistungen des Antragstellers im Gesamturteil nicht zur Höchstbewertung „hervorragend“ oder zumindest zum Ausprägungsgrad „++“ geführt haben. Auch in der Gesamtbegründung wird auf dieses einheitliche Leistungsbild abgestellt und damit zugleich deutlich gemacht, dass keine sich davon abhebenden besonderen Leistungen vorlagen, wie etwa die Wahrnehmung eines höherwertigen Dienstpostens. Etwas Anderes ergibt sich auch nicht aus den Formulierungen seiner unmittelbaren Führungskraft, die ganz überwiegend die Adjektive „sehr gut“ enthalten.

2.3. Auch die konkrete Auswahlentscheidung, die Beigeladene nach A 9_vz zu befördern, verletzt den Bewerberverfahrensanspruch des Antragstellers nicht, da diese entsprechend der nicht zu beanstandenden Vorgaben der Beförderungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG vom 1. September 2014, aktualisiert am 23. September 2021, getroffen wurde.

Nach Ziffer 4. der vorgenannten Beförderungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG sind für Auswahlentscheidungen (in der genannten Reihenfolge) zunächst leistungsbezogene Kriterien heranzuziehen. Dabei ist zunächst maßgeblich auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilungen abzustellen und sodann eine Binnendifferenzierung der Beurteilungen durch einen Vergleich der vergebenen drei Ausprägungsgrade „basis“, „+“ sowie „++“ vorzunehmen. Verbleibt auch nach dieser Betrachtung ein Qualifikationsgleichstand, so sind die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale heranzuziehen. Im Anschluss ist die vorherige dienstliche Beurteilung zu betrachten, soweit für alle zu vergleichenden Beamtinnen und Beamten eine vergleichbare Beurteilung vorhanden ist. Sofern all diese leistungsbezogenen Kriterien keine Auswahl ermöglichen, sind schließlich nacheinander die Hilfskriterien „Zeitpunkt der letzten Beförderung“ und das „Lebensalter“ heranzuziehen.

Gemessen daran wurde der Leistungsvergleich zwischen dem Antragsteller und der Beigeladenen vorliegend korrekt durchgeführt. Bezüglich der Beigeladenen ergab sich sowohl mit Blick auf das Gesamturteil der aktuellen dienstlichen Beurteilung („sehr gut“), die Binnendifferenzierung entsprechend dem Ausprägungsgrad („+“) sowie die Bewertungen der einzelnen Beurteilungsmerkmale (6 x „Sehr gut“) ein – fortgesetzter – Leistungsgleichstand gegenüber dem Antragsteller.

Im weiteren Fortgang des Vergleichs ist sodann nach Ziffer 4.a) 4. Spiegelstrich der Beförderungsrichtlinien der Deutschen Telekom AG – in Übereinstimmung mit § 33 Abs. 1 Satz 2 BLV („Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen.“) sowie der höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. hierzu: BVerwG, Urt. v. 22.11.2012 – 2 VR 5/12 – juris; Urt. v. 19.12.2002 – 2 C 31/01; Urt. v. 27.2.2003 – 2 C 16/02 – juris) – anhand eines weiteren Leistungsgesichtspunkts zunächst auf die vorherige dienstliche Beurteilung abzustellen. Dies ist ausweislich der Beförderungsliste geschehen. Auch hier ergab sich angesichts der gleichlautenden Vorbeurteilungen ein Leistungsgleichstand hinsichtlich Note und Ausprägungsgrad („sehr gut +“).

Eines weiteren Vergleichs noch älterer dienstlicher Beurteilungen - der Antragsteller rekurriert insofern auf die Beurteilung für den Zeitraum 2013 bis 2015, bei der er ein höheres Ergebnis als die Beigeladene erzielt hatte - bedurfte angesichts des weit zurückliegenden Zeitraumes nicht. Dienstliche Beurteilungen verlieren durch Zeitablauf ihre Aussagekraft für die Beurteilung der aktuellen Leistungsfähigkeit. Eine einen im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung über sechs Jahre alte Leistungsbewertung stellt keine aktuelle Leistungsaussage mehr dar. Insofern durften die Beförderungsrichtlinien nach einer Betrachtung der Vorbeurteilung auf das leistungsfernere Kriterium des Dienstrangalters und anschließend auf das leistungsfremde Kriterium des Lebensalters abstellen.

Danach durfte die Antragsgegnerin angesichts des Leistungsgleichstandes zwischen Antragstellers und Beigeladenen auch hinsichtlich der letzten Beförderung (01.10.2014) die Beigeladene allein wegen ihres höheren Lebensalters auswählen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Der Beigeladenen sind keine Kosten aufzuerlegen, weil sie keinen Antrag gestellt hat (§ 154 Abs. 3 VwGO). Etwaige außergerichtliche Kosten werden ihr nicht erstattet (§ 162 Abs. 3 VwGO).

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2, 52 Abs. 6 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-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen 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 berechnigte 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-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen.

Korrell

Dr. Kiesow

Müller