



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 925/21

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsteller –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium der Finanzen,
dieses vertreten durch die Präsidentin der Generalzolldirektion,
Am Propsthof 78a, 53121 Bonn [REDACTED]

– Antragsgegnerin –

beigeladen:

[REDACTED]
[REDACTED]

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, Richterin am Verwaltungsgericht Lammert und Richterin Rebentisch am 18. November 2021 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, den zur Beförderung ausgeschriebenen Dienstposten

[REDACTED]
[REDACTED], bewertet nach
A 9m/ A9m + Z, bis zum Ablauf eines Monats nach einer
Entscheidung über den Widerspruch des Antragstellers vom

07.05.2021 oder einer sonstigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens freizuhalten und nicht mit dem Beigeladenen zu besetzen. Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

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

Der Streitwert wird auf 12.378,21 Euro festgesetzt.

Gründe

L

Der Antragsteller begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Freihaltung eines zur Beförderung ausgeschriebenen Dienstpostens.

Das Zollfahndungsamt [REDACTED] schrieb im August 2020 den Dienstposten [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] (Dp. GVPI [REDACTED], bewertet nach A 9m / A 9m+Z) zur Beförderung aus. Als auswahlrelevante Voraussetzungen wurden in der Ausschreibung u.a. „Sozialkompetenz sowie Team- und Kommunikationsfähigkeit“ und „gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit“ aufgeführt. Auf die Stelle bewarben sich unter anderem der Antragsteller und der Beigeladene.

Der 1988 geborene Antragsteller ist Zollhauptsekretär (Besoldungsgruppe A 8 BBesO) und steht seit 2008 im Dienst der Antragsgegnerin. Seine Beförderung zum Zollhauptsekretär erfolgte am 01.10.2019. Zuvor erhielt er am 03.09.2019 eine Regelbeurteilung für den Zeitraum 02.12.2017 bis 01.05.2019, welche mit der Note „Herausragend – 13 Punkte“, d.h. mit der Bestnote der fünfstufigen Notenskala der Zollverwaltung abschließt. Die Höchstnote wird ausweislich der Richtlinien für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Zollverwaltung und der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein – BRZV – bei besonders hervorzuhebenden Leistungen in einer Bandbreite von 15 bis 13 Punkten vergeben. Bei dem Einzelkriterium „Ausdruck“ erhielt er die Bewertung „A3“, welche für im Vergleich sehr stark ausgeprägte Kompetenzen im mittleren Bereich vergeben wird. Bei den Einzelkriterien „Konfliktlösungsverhalten“ und „Kritikverhalten“ erhielt er jeweils die Bewertung „B1“, welche bei im Vergleich stark ausgeprägten Kompetenzen im oberen Bereich vergeben wird. Die Einzelkriterien „Teamverhalten“, „Kontakt- und Kommunikationsverhalten“ und „Durchsetzungsfähigkeit“ wurden jeweils mit „A2“, d.h. als sehr stark ausgeprägte Kompetenzen im mittleren Bereich bewertet.

Der 1965 geborene Beigeladene ist ebenfalls Zollhauptsekretär und steht seit 1997 im Dienst der Antragsgegnerin. Seine Beförderung zum Zollhauptsekretär erfolgte am 01.09.2017. Seine am 03.09.2019 erstellte Regelbeurteilung für den Beurteilungszeitraum 02.12.2017 bis 01.05.2019 schließt mit der Gesamtnote „Überdurchschnittlich – 10 Punkte“ ab. Dies stellt die zweitbeste Notenstufe dar, welche bei in jeder Hinsicht überdurchschnittlichen Leistungen in einer Bandbreite von 12 bis 10 Punkten vergeben wird. Das Einzelkriterium „Ausdruck“ wurde dabei mit „B3“, d.h. als im Vergleich stark ausgeprägte Kompetenzen im unteren Bereich bewertet. Die Einzelkriterien „Konfliktlösungsverhalten“, „Kritikverhalten“ und „Kontakt- und Kommunikationsverhalten“ wurden jeweils mit „C1“ bewertet, d.h. als im Vergleich durchschnittlich ausgeprägte Kompetenzen im oberen Bereich. Die Einzelkriterien „Teamverhalten“ und „Durchsetzungsfähigkeit“ wurden jeweils mit „B3“ bewertet.

Nachdem die Antragsgegnerin eine im November 2020 ergangene erste Auswahlentscheidung aufgehoben hatte, entschied sich das Zollfahndungsamt [REDACTED] ausweislich des Auswahlvermerks vom 19.04.2021 für den Beigeladenen. Dabei stellte es zunächst fest, dass für die Bewerber nicht vergleichbare Beurteilungen vorlägen, da diese nicht im selben Amt ergangen seien. Es stellte sodann jeweils für die Vergleichsgruppe der sich beworbenen Beamten der Besoldungsgruppe A8 und diejenigen der Besoldungsgruppe A7 anhand der Gesamtnote der letzten Regelbeurteilungen den Beigeladenen und den Antragsteller als am besten beurteilte Bewerber fest. Diese am besten beurteilten Bewerber seien sodann gemäß Ziff. 3.5.2 Abs. 4 der Richtlinien für die interne Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen in der Zollverwaltung und der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein – ARZV – im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung zu vergleichen. Es folgte eine kurze Darstellung der Zeitpunkte der Einstellung/Ernennung und Beförderungen sowie der wahrgenommenen Dienstposten des Antragstellers und des Beigeladenen. Für den Beigeladenen wurde zudem aufgeführt, dass er bereits zwei Beurteilungen im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 erhalten habe, der Antragsteller hingegen in diesem Statusamt noch nicht beurteilt worden sei. Sodann nahm das Zollfahndungsamt einen Leistungsvergleich anhand der Leistungsentwicklung durch alle Statusämter vor, indem es die für den Antragsteller und den Beigeladenen in den von ihnen jeweils innegehabten Statusämtern erstellten dienstlichen Beurteilungen mit der jeweiligen Gesamtnote auflistete. Das Zollfahndungsamt führte sodann weiter aus, laut ständiger Rechtsprechung seien mit dem höheren Statusamt regelmäßig gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden. Damit sei der Beurteilung in dem höheren Statusamt ein höheres Gewicht beizumessen, da mit dem höheren Statusamt in der Regel ein breiteres Aufgabenspektrum und eine größere Aufgabentiefe verbunden seien. Als Ergebnis der Einzelfallbetrachtung sei festzustellen,

dass der Beigeladene in einem um eine Besoldungsgruppe höherem Statusamt bereits überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe, die ihn für die Verwendung in einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 des mittleren Dienstes qualifizierten. Leistungsbezogene Gründe für eine Auswahlentscheidung zugunsten des Antragstellers habe die Einzelfallbetrachtung nicht ergeben.

Nach Zustimmung des Personalrats wurde dem Antragsteller mit Schreiben vom 23.04.2021 mitgeteilt, dass die Auswahlentscheidung zugunsten eines anderen Bewerbers ausgefallen sei. Der Antragsteller erhob mit Schreiben vom 07.05.2021 Widerspruch gegen die Auswahlentscheidung.

Am 10.05.2021 hat der Antragsteller einen Eilantrag gestellt.

Er ist im Wesentlichen der Ansicht, die Antragsgegnerin habe für ihn vor der Auswahlentscheidung zu Unrecht keine anlassbezogene dienstliche Beurteilung erstellt. Ihm hätte, wie für den Beigeladenen auch, eine Beurteilung für das Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 erstellt werden müssen, da insoweit ein beurteilungsfähiger Zeitraum vorgelegen habe. Hinsichtlich des Leistungsvergleichs im Rahmen der einbezogenen dienstlichen Beurteilungen ergebe sich, dass seine Leistungen konstant zufriedenstellend gewesen seien, während die Leistungen des Beigeladenen erheblichen Schwankungen unterlägen hätten. Der Beigeladene sei in der Vergangenheit mehrfach schlechter beurteilt worden als er selbst. Hinzu komme, dass er im letzten Beurteilungszeitraum mit 13 Punkten deutlich höher bewertet worden sei als der Beigeladene mit 10 Punkten. Zwar verfüge der Beigeladene altersbedingt über mehr Erfahrung im Zollbereich. Dies dürfe jedoch nach dem Prinzip der Bestenauslese nicht das maßgebliche Kriterium für die Auswahlentscheidung sein. Zudem habe die bei der Antragsgegnerin tätige Frau [REDACTED] ihm telefonisch am 20.10.2020 mitgeteilt, dass er die streitgegenständliche Stelle bekäme.

Der Antragsteller beantragt wörtlich,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu untersagen, die Besetzung der [REDACTED] [REDACTED], (Dp. GVPI [REDACTED]) nach Besoldungsgruppe A 9m/A 9m+z) mit einem Konkurrenten des Antragstellers durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für den Antragsteller eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe freizuhalten.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie ist der Ansicht, die Auswahlentscheidung sei rechtmäßig, und führt ergänzend zur Begründung der Auswahlentscheidung im Auswahlvermerk aus, sie sei nicht verpflichtet gewesen, für den Antragsteller eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Zwischen der letzten Regelbeurteilung des Antragstellers zum Stichtag 01.05.2019 und seiner Bewerbung auf die streitgegenständliche Stelle am 16.08.2020 seien noch keine nach Ziff. 2.2. der BRZV erforderlichen 18 Monate vergangen. Die Regelbeurteilung sei auch nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts als hinreichend aktuell anzusehen. Im Übrigen unterscheide sich der anzulegende Beurteilungsmaßstab in Bezug auf den Antragsteller und den Beigeladenen, da er mit Blick auf das innegehabte Statusamt zu bestimmen sei. Selbst bei gleichem Leistungsbild habe die Leistungsbeurteilung des Beigeladenen im Statusamt ungünstiger ausfallen können als diejenige des Antragstellers im niedrigen Statusamt. Dies stelle gerade keine Leistungseinbuße dar. Dementsprechend habe sie die Leistungen des Beigeladenen höher als die des Antragstellers bewerten können, da der Antragsteller nicht die gleiche dienstliche Erfahrung aufweise. Der Beigeladene verfüge bereits über zwei Beurteilungen im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8, die diesem eine zufriedenstellende sowie eine über dem Durchschnitt liegende Leistung bescheinigten. Dieser Laufbahnvorsprung des Beigeladenen sei im Auswahlvermerk erwähnt und bewertet worden. Die Beurteilungen des Beigeladenen zeigten, dass dieser im jeweiligen Statusamt stets steigende Leistungen gezeigt habe, die eine positive Leistungstendenz aufzeigten. Schließlich habe es entgegen den Ausführungen des Antragstellers keine mündliche Zusage für den streitgegenständlichen Dienstposten gegeben. Vielmehr habe Frau [REDACTED] den Antragsteller angerufen, um bei ihm nachzufragen, ob er im Rahmen der Auswahlentscheidung für den streitgegenständlichen Dienstposten noch zur Verfügung stehe. Hintergrund sei gewesen, dass sich die Auswahlentscheidung über einen sehr langen Zeitraum hingezogen habe und zu befürchten gewesen sei, dass die Bewerberinnen und Bewerber bereits den Zuschlag für einen anderen Dienstposten erhalten haben.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

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

II.

Der zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

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 (hierzu 1.) und ein Anordnungsgrund (hierzu 2.) glaubhaft gemacht werden (§ 123 Abs. 1 und 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO).

1.

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

a.

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bewerber um ein öffentliches Amt können die Einhaltung dieses beamtenrechtlichen Leistungsgrundsatzes fordern (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch: BVerfG, Beschl. v. 29.07.2003 – 2 BvR 311/03 –, juris Rn. 11). Der eigentliche Leistungsvergleich verletzt Art. 33 Abs. 2 GG, wenn nicht unmittelbar leistungsbezogene Gesichtspunkte in die Auswahlentscheidung einfließen oder die Leistungsmerkmale fehlerhaft gewichtet werden. Die Entscheidung über die Auswahl unter mehreren Bewerbern liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Die im Rahmen der Ermessensentscheidung vorzunehmende Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ein Akt wertender Erkenntnis, der vom Gericht nur beschränkt darauf zu überprüfen ist, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff verkannt, der Beurteilung einen unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachwidrige Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen 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 Beförderungsamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht, sofern er

nur das Prinzip selbst nicht in Frage stellt (BVerwG, Urt. v. 20.10.1983 – 2 C 11.82 –, juris Rn. 13; OVG Bremen, Beschl. v. 30.01.2012 – 2 B 130/11 –, juris Rn. 4).

Nach diesen Maßstäben erweist sich die Auswahlentscheidung jedenfalls deshalb als fehlerhaft, weil sie den aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Grundsätzen der Bestenauslese und des Leistungsprinzips nicht hinreichend Rechnung trägt.

Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung hat vor allem anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen. Maßgeblich für den Leistungsvergleich im Rahmen einer Auswahlentscheidung 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 der Auswahlbehörde im Falle der Konkurrenz um einen Beförderungsdienstposten nicht unmittelbar vergleichbare Regelbeurteilungen vor, ist sie befugt und verpflichtet, die gebotene Gleichheit der Beurteilungsmaßstäbe auf geeignete Weise herzustellen, um zu miteinander vergleichbaren Aussagen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu gelangen. Das geschieht durch eine gewichtende, die Umstände des Einzelfalls beachtende, verwaltungsgerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Entscheidung. Das gilt unter anderem auch dann, wenn die dienstlichen Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber sich – wie hier – auf unterschiedliche Statusämter beziehen. In einem solchen Fall ist von dem Grundsatz auszugehen, dass bei formal gleichlautenden Gesamturteilen die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt besser ist als diejenige des für ein niedrigeres Statusamt beurteilten Konkurrenten. Das 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 verliehenen höheren Statusamt im Allgemeinen gegenüber dem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden sind und an einen Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes. Diese Erwägung kann jedoch nicht schematisch auf jeden Fall der Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beamten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalls ab. Auch lässt sich ein Rechtssatz, dass dem Inhaber des höheren Statusamtes auch bei formal schlechterer Beurteilung grundsätzlich der Vorzug gegeben werden muss, aus Art. 33 Abs. 2 GG nicht entnehmen. Die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung schließt nicht aus, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien (insbesondere einen

Beurteilungsvorsprung) ausgeglichen werden kann. Die Gewichtung der in dem höheren Statusamt erbrachten Leistungen ist daher konkret, einzelfallbezogen und sachangemessen vorzunehmen (OVG Bremen, Urt. v. 20.03.2019 – 2 B 294/18 –, juris Rn. 26 ff. m.w.N. aus der bundesgerichtlichen Rspr.).

aa.

Es ist gemessen hieran bereits zweifelhaft, ob die Gesamturteile der zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung vorliegenden letzten dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen aufgrund der unterschiedlichen Statusämter der Bewerber hinreichend vergleichbar gemacht wurden. Ausweislich des Auswahlvermerks vom 19.04.2021 war der Antragsgegnerin zwar bewusst, dass mit einem höheren Statusamt regelmäßig gesteigerte Anforderungen und ein höheres Maß an Verantwortung verbunden sind. Daraus zieht sie ausweislich des Auswahlvermerks den Schluss, dass der Beurteilung im höheren Statusamt ein höheres Gewicht beizumessen sei, da mit dem höheren Statusamt in der Regel ein breiteres Aufgabenspektrum und eine größere Aufgabentiefe verbunden seien. Dieser allgemeinen Feststellung lässt sich jedoch keine konkrete und einzelfallbezogene Gewichtung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung des Beigeladenen im Verhältnis zu dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers entnehmen. Aus diesen Ausführungen geht bereits nicht klar hervor, ob die Antragsgegnerin aufgrund des regelmäßig höheren Gewichts der Beurteilung in einem höheren Statusamt davon ausgeht, ob sie die dienstliche Beurteilung des Beigeladenen besser als diejenige des Antragstellers oder ob sie die Beurteilungen als im Wesentlichen gleich ansieht. Eine nähere Darlegung der vorgenommenen Gewichtung ist vorliegend gerade deshalb angezeigt, weil die letzten dienstlichen Beurteilungen keine formal gleichen Gesamturteile für den Antragsteller und den Beigeladenen aufweisen, sondern der Antragsteller im niedrigeren Statusamt ein um eine volle Notenstufe besseres Gesamturteil erhalten hat als der Beigeladene im höheren Statusamt.

bb.

Ob die Antragsgegnerin ihre wesentliche Auswählerwägung in der Auswahlentscheidung in zulässiger und ausreichender Weise im Laufe des gerichtlichen Verfahrens gemäß § 114 Satz 2 VwGO dahingehend ergänzt hat, dass aufgrund des höheren Statusamtes des Beigeladenen dessen Beurteilung selbst bei Leistungsgleichstand der Bewerber habe schlechter ausfallen können, kann dahinstehen. Denn selbst unter der Annahme, sie habe damit in nachvollziehbarer Weise dargelegt, die Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen seien aufgrund des

Statusvorsprungs des Beigeladenen im Wesentlichen gleich, hat sie den Leistungsgrundsatz mit ihren weiteren Auswählerwägungen nicht hinreichend beachtet.

Sind Bewerber mit gleichem Gesamturteil bewertet worden, muss der Dienstherr zunächst die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in den Bewertungen einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen. Ergibt der Vergleich der Gesamturteile, dass mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen sind, kann der Dienstherr auf einzelne Gesichtspunkte abstellen, wobei er deren besondere Bedeutung begründen muss. Die Entscheidung des Dienstherrn, welches Gewicht er den einzelnen Gesichtspunkten für die Auswahl zwischen im Wesentlichen gleich geeigneten Bewerbern bemisst, unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung. Jedoch muss er die dienstliche Beurteilung heranziehen, um festzustellen, ob und inwieweit die Bewerber mit gleichem Gesamturteil diese Anforderungen erfüllen. Weitere Erkenntnisquellen können nur ergänzend herangezogen werden. Hat sich der Dienstherr vorab in der Stellenausschreibung durch die Vorgabe der beim künftigen Dienstposteninhaber erwünschten Kenntnisse und Fähigkeiten festgelegt, ist diese Entscheidung für das weitere Auswahlverfahren bindend. Der Dienstherr muss diesen Kriterien besondere Bedeutung zumessen, wenn die Bewerber im Wesentlichen gleich beurteilt sind (BVerwG, Beschl v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13 –, juris Rn. 46 ff.).

Die Antragsgegnerin hat ausweislich des Auswahlvermerks die Leistungsentwicklung des Antragstellers und des Beigeladenen anhand der ihnen erteilten, d.h. auch älteren dienstlichen Beurteilungen in den Blick genommen und kommt zum Ergebnis, dass der Beigeladene in einem um eine Besoldungsgruppe höheren Statusamt bereits überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe, die ihn für eine Verwendung in dem angestrebten Amt qualifizierten, wohingegen die Einzelfallbetrachtung keine leistungsbezogenen Gründe für eine Auswahlentscheidung zugunsten des Antragstellers ergeben habe. Damit hat die Antragsgegnerin die letzten dienstlichen Beurteilungen der Bewerber nicht umfassend ausgewertet und ist unter Verstoß gegen den Leistungsgrundsatz zu der Annahme gekommen, dass leistungsbezogene Gründe für eine Auswahlentscheidung zugunsten des Antragstellers nicht vorlägen. Denn unter Berücksichtigung der von der Antragsgegnerin in der Stellenausschreibung aufgeführten auswahlrelevanten Voraussetzungen ergibt eine nähere Betrachtung der letzten dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen, dass der Antragsteller in den hierfür relevanten Einzelkriterien bessere Noten als der Beigeladene erzielt hat, welche zum Teil um mehr als eine volle Notenstufe höher im Vergleich zu den Noten den Beigeladenen liegen. So hat der Antragsteller insbesondere bei dem

Einzelkriterium „Kontakt- und Kommunikationsverhalten“ die Note „A2“ erhalten, wohingegen der Beigeladene hierfür die Note „C1“ erhalten hat. Bei den Einzelkriterien „Teamfähigkeit“ und „Durchsetzungsfähigkeit“ hat der Antragsteller jeweils die Note „A2“ erhalten, wohingegen diese Kompetenzen beim Beigeladenen jeweils mit der Note „B3“ bewertet wurden. Indem die Antragsgegnerin diese – jedenfalls formal – höheren Noten des Antragstellers in den von ihr in ihrer Ausschreibung als auswahlrelevant festgelegten Kriterien nicht beachtet und sich mit ihnen nicht auseinandergesetzt hat, verletzt sie mit ihrer Bewertung, es lägen zugunsten des Antragstellers keine leistungsbezogenen Gründe für eine Auswahlentscheidung vor, den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers aus Art. 33 Abs. 2 GG.

Dieser Fehler der Auswahlentscheidung genügt im Rahmen der Glaubhaftmachung eines Anordnungsanspruchs. Ob daneben eine Anlassbeurteilung für den Antragsteller hätte erstellt werden müssen, kann deshalb dahinstehen, zumal bei einer aufgrund des aufgezeigten Fehlers erneut zu treffenden Auswahlentscheidung zudem deren Zeitpunkt für den Leistungsvergleich und damit auch für die hinreichende Aktualität der dienstlichen Beurteilungen maßgeblich sein wird.

b.

Die Auswahl des Antragstellers bei einer erneuten rechtsfehlerfreien Auswahlentscheidung erscheint jedenfalls möglich. Dabei besteht bei wertender Betrachtung im Verhältnis zum Beigeladenen eine nicht nur theoretische Chance, dass der Antragsteller ausgewählt wird (vgl. BVerwG, Beschl. v. 25.11.2015 – 2 BvR 1461/15 –, juris Rn. 19; OVG Bremen, Beschl. v. 12.11.2018 – 2 B 167/18 –, juris Rn. 20; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.09.2018 – OVG 10 S 47.18 –, juris Rn. 17; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 23.05.2017 – 1 B 99/17 –, juris Rn. 9 ff.).

Der Beigeladene weist unter Berücksichtigung der oben genannten Erwägungen keinen uneinholbaren Leistungsvorsprung gegenüber dem Antragsteller auf, der es dem Gericht ohne Eingriff in den der Antragsgegnerin im Rahmen der Auswahlentscheidung zukommenden Ermessensspielraum ermöglicht, festzustellen, dass er Antragsteller chancenlos ist.

2.

Der Antragsteller hat auch einen Anordnungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Anordnung glaubhaft gemacht. Die besondere Eilbedürftigkeit ergibt sich daraus, dass wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität die beabsichtigte Besetzung des zur Beförderung ausgeschriebenen Dienstpostens – außer in Fällen der

Rechtsschutzvereitelung – im Hauptsacheverfahren nicht mehr rückgängig gemacht werden könnte (BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16/09 –, juris Rn. 27 ff.).

Zur Verhinderung einer Vereitelung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers und damit zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes ist es jedoch ausreichend, die einstweilige Anordnung bis zum Ablauf eines Monats nach einer Entscheidung über den Widerspruch des Antragstellers oder einer sonstigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens zu befristen. Soweit der Antrag des Antragstellers in zeitlicher Hinsicht darüber hinausgeht, wird er daher abgelehnt.

3.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 155 Abs. 1 Satz 3, 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO. Das in zeitlicher Hinsicht über die getroffene einstweilige Anordnung hinausgehende Begehren des Antragstellers fällt gegenüber der getroffenen einstweiligen Anordnung nicht wesentlich ins Gewicht, da der Antragsteller sein wesentliches Antragsziel erreicht hat. 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. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und Satz 4 und § 40 GKG (OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13 – juris Rn. 51 ff.).

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 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 berechnete 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)

einzulegen.

Korrell

Lammert

Rebentisch