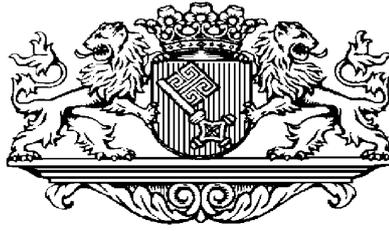


# Beglaubigte Abschrift



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 V 3857/17

### Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der ...,

Antragstellerin,

Prozessbevollmächtigter:

...,  
Gz.: - -

**g e g e n**

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Performa Nord, Eigenbetrieb des Landes Bremen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Antragsgegnerin,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Ltd. Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich  
Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

**b e i g e l a d e n :**

1. Frau D., D-Straße, Bremen,
2. Herr E., E-Straße, E-Stadt,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterinnen Korrell, A. Horst und A. Lange am 31.08.2018 beschlossen:

**Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, die Übertragung der Dienstposten „Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiter der zentralen**

**Rechtsantragstelle – Bes.Gr. A 8 / Entgeltgruppe 8 TVL“ beim Amtsgericht Bremen mit den Beigeladenen rückgängig zu machen und die Dienstposten sowie die diesen zugeordneten Planstellen nicht zu besetzen bis über die Bewerbung der Antragstellerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden worden ist oder bis zu einer anderweitigen Erledigung des Verfahrens.**

**Anstelle der Rückgängigmachung und Freihaltung der Dienstpostenübertragung kann die Antragsgegnerin alternativ bis zu einer erneuten Auswahlentscheidung oder einer anderweitigen Erledigung des Verfahrens die Antragstellerin den Beigeladenen in der Weise gleichstellen, als sie in selber Weise wie diese in die Aufgaben einer Sachbearbeiterin der zentralen Rechtsantragstelle eingeführt wird und die von ihr auf diesem Dienstposten erbrachten Leistungen ebenso wie die der Beigeladenen bei einer erneuten Auswahlentscheidung berücksichtigt werden.**

**Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die ihre Kosten selbst tragen.**

**Der Streitwert wird zum Zwecke der Kostenberechnung auf 9.102,42 Euro festgesetzt.**

### Gründe

#### I.

Die Antragstellerin begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Freihaltung von zwei Stellen der Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin schrieb im September 2017 im Geschäftsbereich des Amtsgerichts Bremen zwei Stellen einer/eines Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiters der zentralen Rechtsantragstelle – Bes.Gr. A 8 / Entgeltgruppe 8 TVL aus, auf die sich unter anderem die Antragstellerin und die beiden Beigeladenen bewarben.

Als Bewerbungsvoraussetzungen werden in der Ausschreibung u. a. „insbesondere“ eine mehrjährige Berufserfahrung als Geschäftsstellenverwalter/ Geschäftsstellenverwalterin und Urkundsbeamter/ Urkundsbeamtin in verschiedenen Abteilungen des Amtsgerichts, gefordert.

Die ... geborene Antragstellerin steht seit dem ....2003 im Dienst der Antragsgegnerin zunächst befristet und seit dem ....2005 unbefristet als Justizfachangestellte beim Amtsgericht Bremen und seit dem ....2012 als Justizobersekretärin (Bes.Gr. A 7) im

Beamtenverhältnis auf Probe. Seit dem ....2013 ist sie Beamtin auf Lebenszeit. Nachdem sie zunächst in einer Serviceeinheit der Strafabteilung eingesetzt war, wechselte sie im März 2011 in die Abteilung für Zivilsachen und wurde seitdem in einer Serviceeinheit des Insolvenzgerichts eingesetzt. Seit August 2015 führt sie eine Serviceeinheit in Verbraucherinsolvenzverfahren. Aus Anlass ihrer Bewerbung wurde die Antragstellerin für den Zeitraum 24.06.2016 bis 30.11.2017 von der Präsidentin des Amtsgerichts Bremen am 30.11.2017 dienstlich beurteilt. Die Beurteilung wurde ihr am 07.12.2017 eröffnet. Sie erhielt die Gesamtnote „entspricht voll den Anforderungen“ (mittlere Note auf einer fünfstufigen Skala), die Eignungsprognose lautet u. a. : „...Ich halte sie grundsätzlich geeignet für die Tätigkeit in Geschäftsbereichen mit Publikumsverkehr. Aufgrund ihrer Bereitschaft, Fortbildungsveranstaltungen wahrzunehmen, halte ich sie für geeignet, sich mittelfristig – bei gründlicher Befassung mit der weit gefächerten Materie der Rechtsantragstelle – in die Thematik einzuarbeiten.“ In den einzelnen Leistungskriterien Auffassungsfähigkeit; Urteilsfähigkeit; Ausdrucksfähigkeit; Arbeitsplanung und –gestaltung, Organisationsfähigkeit; Arbeitssorgfalt und Zuverlässigkeit; Behauptungsvermögen und Verhandlungsgeschick; Arbeitsbereitschaft, Entschlusskraft, Initiative sowie soziale Kompetenz erhielt sie die Einzelnote „entspricht den Anforderungen“. In den Einzelkriterien Fachkompetenz; Belastbarkeit und Bereitschaft zur Verantwortung erhielt sie dagegen jeweils die Einzelnote „übertrifft die Anforderungen“.

Die ... geborene Beigeladene zu 1. trat zum ....2010 in ein Ausbildungsverhältnis zur Justizfachangestellten bei der Antragsgegnerin. Im Anschluss war sie im Angestelltenverhältnis bei der Antragsgegnerin als Justizfachangestellte zunächst befristet und seit dem 01.08.2014 unbefristet tätig. Mit Wirkung vom ....2015 wurde sie zur Justizsekretärin (Bes.Gr. A 6) auf Probe ernannt. Mit Wirkung vom ....2016 wurde sie zur Beamtin auf Lebenszeit ernannt. Mit Wirkung vom ....2018 wurde sie zur Justizobersekretärin (Bes.Gr. A 7) ernannt. Im Beamtenverhältnis war sie zunächst im Amtsgericht Abteilung Grundbuchsachen eingesetzt. Vom ....2016 bis ....2016 war sie in einer Serviceeinheit der Abteilung Familiengericht tätig. Anschließend wechselte sie in eine Serviceeinheit der Abteilung Vollstreckungsgericht. Seit dem ....2016 war sie zugleich im Nachlassgericht eingesetzt. Seit ....2017 war sie der Abteilung Grundbuchsachen zugewiesen worden. Das Gesamtergebnis ihrer dienstlichen Beurteilung vom 08.11.2016 (für den Zeitraum 08.12.2015 bis 08.11.2016) aus Anlass der Lebenszeiternennung lautet auf „Übertrifft die Anforderungen“, die Eignungsprognose lautet: „... ist für einen Einsatz als Urkundsbeamtin in allen Fachbereichen des Amtsgerichts gut geeignet.“ Sie erhielt in den Einzelkriterien der Leistungsbeurteilung Auffassungsfähigkeit; Arbeitssorgfalt und -zuverlässigkeit; Arbeitsplanung und –

gestaltung, Organisationsfähigkeit; Belastbarkeit; Arbeitsbereitschaft, Entschlusskraft und Initiative, Bereitschaft zur Verantwortung sowie im Untermerkmal der Sozialen Kompetenz – Umgang mit dem Publikum die Note „übertrifft die Anforderungen“. In den Merkmalen Fachkompetenz; Urteilsfähigkeit; Ausdrucksfähigkeit; Behauptungsvermögen und Verhandlungsgeschick sowie in den Untermerkmalen der Sozialen Kompetenz – Kooperation/ Information/ Kommunikation und Kritikfähigkeit/ Selbstreflexion/ Konfliktfähigkeit erhielt sie die Note „entspricht voll den Anforderungen“.

Der ... geborene Beigeladene zu 2. steht seit dem ....2013 im Dienst der Antragsgegnerin zunächst im Rahmen der Ausbildung zum Justizfachangestellten und nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung seit dem ....2016 als Justizfachangestellter der Entgeltgruppe 6 zunächst befristet und seit dem ....2017 unbefristet und nimmt die Tätigkeit in einer Serviceeinheit der Geschäftsstelle in der Abteilung für Familiensachen am Amtsgericht Bremen wahr. Mit dienstlicher Beurteilung vom 22.05.2017 (Zeitraum 01.08.2016 bis 22.05.2017) aus Anlass der Entfristung des Arbeitsvertrages wurden seine Leistungen mit dem Gesamtergebnis „übertrifft die Anforderungen“ bewertet. Bis auf die Einzelmerkmale schriftliche Ausdrucksfähigkeit und Bereitschaft zur Verantwortung, in den er die Note „entspricht voll den Anforderungen“ erhielt, wurde er in allen anderen Einzelkriterien mit der Note „übertrifft die Anforderungen“ beurteilt. Die Eignungsprognose lautet: „Es bestehen aktuell keine Zweifel daran, dass Herr E. den Anforderungen in allen Fachbereichen des Amtsgerichts gewachsen sein wird. Auch dort wird er sich als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle behaupten können.“

Am 04.12.2017 wurden die Beigeladenen als leistungsstärkste und am besten geeignete Bewerber ausgewählt. Der Personalrat stimmte der Auswahl am 05.12.2017 zu. Im Auswahlvermerk ist festgehalten, dass die Beigeladenen für besonders geeignet gehalten werden. Beide nähmen bereits Tätigkeiten in der Rechtsantragstelle - der Beigeladene zu 2. vertretungsweise, die Beigeladene zu 1. im Nachlassgericht - wahr. Der Beigeladene zu 2. erfülle die Voraussetzungen wie bürgerfreundliches Auftreten, Organisationsgeschick, selbständiges Arbeiten sowie Bereitschaft und Fähigkeit, sich in wechselnde Aufgaben und Probleme einzuarbeiten, gute Fachanwendungskenntnisse, Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Bereitschaft an der Nachwuchsförderung mitzuwirken vollumfänglich. Auch wenn er bisher nur im Familiengericht eingesetzt worden sei, zeige er jedoch in dem Bereich bereits jetzt eine herausragende Entwicklung. Die Beigeladene zu 1. habe durch ihre bisherige Tätigkeit in der Rechtsantragstelle des Grundbuchamtes und des Nachlassgerichts in weitem Umfang Erfahrungen in der Abwicklung des Besucherverkehrs und bewältige bereits jetzt das in der Ausschreibung beschriebene

Aufgabengebiet sehr gut. Dagegen falle die Antragstellerin auch unter Berücksichtigung des höheren Statusamtes zurück. Die in den Beurteilungskriterien Auffassungsfähigkeit; Arbeitsplanung; Arbeitssorgfalt und Arbeitsbereitschaft erforderlichen überdurchschnittlichen Leistungen könne sie nicht vorweisen. Das gelte auch für die Beurteilung der sozialen Kompetenz.

Mit Schreiben vom 06.12.2017 wurde die Antragstellerin darüber informiert, nicht ausgewählt worden zu sein. Dagegen legte sie mit Schreiben vom 20.12.2017 Widerspruch ein.

Am 21.12.2017 hat die Antragstellerin um vorläufigen gerichtlichen Rechtsschutz nachgesucht. Sie trägt vor, es sei nicht nachvollziehbar, warum ihre Leistungen nicht – wie in den beiden vorausgegangenen dienstlichen Beurteilungen und damit zuletzt im Juni 2016 - mit „übertrifft die Anforderungen“ beurteilt worden seien. Gespräche wegen eines Leistungsabfalls habe es nicht gegeben. Die Beurteilung sei ihr im Zeitpunkt des Ablehnungsschreibens vom 06.12.2017 noch nicht eröffnet gewesen. Die Auswahlentscheidung verstoße gegen das Prinzip der Bestenauslese. Der Beigeladene zu 2. erfülle schon nicht das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung. Er verfüge weder über eine mehrjährige Berufserfahrung noch habe er in verschiedenen Abteilungen des Amtsgerichts gearbeitet. Außerdem seien die dienstlichen Beurteilungen der Antragstellerin und der Beigeladenen nicht vergleichbar. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass den Beigeladenen die höhere Gesamtnote aus einem niedrigeren Amt heraus zuerkannt worden sei. Die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin sei fehlerhaft. Sie sei zu Unrecht in der Gesamtnote und in eben den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsmerkmalen im Vergleich zu der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung herabgestuft worden.

Die Antragsgegnerin stellt sich dem Eilantrag entgegen. Sie trägt vor, die ausgeschriebenen Stellen seien kommissarisch besetzt worden, da im Zuge der Umstrukturierung der zentralen Rechtsantragstelle die Rechtsantragstelle des Nachlassgerichts angegliedert worden sei und zwei Sachbearbeiterinnen abgeordnet worden seien und krankheitsbedingte Ausfälle eine unverzügliche Nachsteuerung geboten habe.

Die Antragstellerin hat mit Schreiben vom 09.01.2018 gegen die Anlassbeurteilung vom 30.11.2017 Widerspruch eingelegt.

Das Gericht hat die Personalakten der Antragstellerin und der Beigeladenen sowie den Auswahlvorgang beigezogen.

## II.

Der zulässige Antrag hat in der Sache Erfolg.

1. 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 dieses Rechts vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Hierbei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. §§ 920 Abs. 2, 294 ZPO die tatsächlichen Voraussetzungen für das Bestehen eines zu sichernden Rechts (Anordnungsanspruch) und die besondere Eilbedürftigkeit (Anordnungsgrund) glaubhaft zu machen. Die Antragstellerin hat sowohl einen Anordnungsanspruch als auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (§ 123 Abs. 1 und Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO).

2. Die Antragstellerin hat einen Anordnungsanspruch hinreichend glaubhaft gemacht.

In beamtenrechtlichen Konkurrenteneilverfahren hat der im Stellenbesetzungsverfahren unterlegene Bewerber bereits dann einen Anordnungsanspruch, wenn die Auswahlentscheidung zu seinen Lasten fehlerhaft erscheint und die Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, seine Auswahl also möglich ist. Dieser Prüfungsmaßstab ist im Hinblick auf das Gebot der Gewährung effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 GG) nicht nur im Hauptsacheverfahren, sondern auch im Verfahren zur Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nach § 123 VwGO anzulegen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 15.05.2012 – 2 B 151/11 – m. w. N.).

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt, dass Ämter nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Hierbei handelt es sich um Gesichtspunkte, die darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem anderen Amt voraussichtlich bewähren wird. Der Dienstherr darf das Amt nur demjenigen Bewerber verleihen, den er aufgrund eines den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG entsprechenden Leistungsvergleichs als den am besten geeigneten ausgewählt hat. Art. 33 Abs. 2 GG dient dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Fachliches Niveau und rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes sollen gerade durch die ungeschmälerte

Anwendung des Leistungsgrundsatzes gewährleistet werden. Zudem vermittelt Art. 33 Abs. 2 GG Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Jeder Bewerber um das Amt hat einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann die Einhaltung des beamtenrechtlichen Leistungsgrundsatzes einfordern (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch; BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 - 2 C 16.09 - NVwZ 2011, 358 m. w. N.; BVerfG, Beschl. v. 29.07.2003 - 2 BvR 311/03 - NVwZ 2004, 95).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt die Entscheidung über die Auswahl unter mehreren Bewerbern 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 Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt hat. Dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn ist es auch überlassen, welchen (sachlichen) Umständen er bei seiner Auswahlentscheidung das größere Gewicht beimisst und in welcher Weise er den Grundsatz des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht, sofern nur das Prinzip selbst nicht in Frage gestellt ist (BVerwG, Urt. v. 20.10.1983 - 2 C 11.82 - BVerwGE 68, 109).

Den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Hierbei ist grundsätzlich auf aktuelle dienstliche Beurteilungen zurückzugreifen, die auf das Statusamt bezogen sind und eine Aussage dazu treffen, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist (BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13, juris Rn. 21). Sind danach mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann im Rahmen sachgerechter Erwägungen auch sonstigen sachlichen Gesichtspunkten ein (gegebenenfalls) entscheidendes Gewicht für die Auswahl beigemessen werden, sofern dadurch das Gebot der Auswahl nach Eignung, Befähigung und Leistung nicht in Frage gestellt wird (st. Rspr. des BVerwG, siehe nur BVerwG, Beschl. v. 29. 01. 2013 - 1 WB 60/11 - juris). Enden die dienstlichen Beurteilungen von Konkurrenten mit dem gleichen abschließenden Gesamturteil, kann der Dienstherr den weiteren, am Leistungsprinzip orientierten Vergleich auch dadurch vornehmen, dass er die Kandidaten anhand der für

den Beförderungsdienstposten wesentlichen Einzelaussagen der Beurteilungen weiter vergleicht und insofern eine inhaltliche Ausschärfung der Beurteilung vornimmt (vgl. VG Bremen, Beschl. v. 29.08.2014 - 6 V 735/14 m. w. N.). Maßstab für die Entscheidung des Dienstherrn ist hierbei das Anforderungsprofil des Dienstpostens. Mit diesem legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss. An ihnen werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber um den Dienstposten bemessen, um eine optimale Besetzung zu gewährleisten. Im Auswahlverfahren ist der Dienstherr an das von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden, da er andernfalls in Widerspruch zu dem selbst gesteckten Ziel bestmöglicher Aufgabenwahrnehmung gerät. Erst wenn mehrere Bewerber allen Anforderungskriterien gerecht werden, haben weitere Abstufungen der Qualifikation Bedeutung (vgl. OVG LSA, Beschl. v. 16.01.2013 – 1 m 1/13 m. w. N.).

Gemessen an diesen Grundsätzen erweist sich die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung als rechtswidrig.

2.1. Die Auswahlentscheidung weicht hinsichtlich des Beigeladenen zu 2. vom Anforderungsprofil der Ausschreibung ab.

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. Aus der Stellenausschreibung muss sich ergeben, welche Anforderungen von allen Bewerbern zwingend erwartet werden, und welche Kriterien zwar nicht notwendig für eine Einbeziehung in das Auswahlverfahren sind, bei gleicher Eignung der Bewerber aber maßgeblich berücksichtigt werden (BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 – 2 VR 1/13 –juris Rn. 49).

Diesen Anforderungen genügt die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin nicht.

Antragstellerin und Beigeladene müssen als im Wesentlichen gleich beurteilt angesehen werden. Dies folgt aus der Statusamtsbezogenheit dienstlicher Beurteilungen und der Tatsache, dass sich die Antragstellerin in einem höheren Statusamt befand. Angesichts der Tatsache, dass die Antragstellerin und der Beigeladene zu 2. mithin im Wesentlichen gleich beurteilt waren, bedurfte es einer Festlegung der für die Auswahl maßgeblichen Gesichtspunkte. Von diesen im Anforderungsprofil festgelegten und für das weitere

Auswahlverfahren bindenden Voraussetzungen hätte die Antragsgegnerin nicht abweichen dürfen.

Der Beigeladene zu 2. verfügte nach Abschluss seiner Ausbildung zum Justizfachangestellten im Zeitpunkt der Ausschreibung weder über eine mehrjährige Berufserfahrung noch konnte er Berufserfahrung in verschiedenen Abteilungen des Amtsgerichts sammeln. Er schloss knapp ein Jahr vor der Ausschreibung seine Ausbildung ab und war ausschließlich im Geschäftsstellenbereich der Abteilung Familiensachen beim Amtsgericht eingesetzt. Auch wenn ihm die Auswahlentscheidung attestiert, dass er in diesem Bereich eine herausragende Entwicklung zeigt, rechtfertigt diese Wertung für sich allein nicht die Abweichung von dem zuvor festgelegten Anforderungsprofil. Dies gilt umso mehr, als sich eine herausragende Leistungsbewertung, die der Höchstnote „hervorragend“ entsprechen dürfte, nicht aus der herangezogenen dienstlichen Beurteilung vom 22.05.2017 ableiten lässt. Darin werden ihm in der Gesamtnote die Anforderungen übertreffende Leistungen (zweitbeste Note auf einer fünfstufigen Skala) attestiert. Auch in keinem der einzelnen Leistungsmerkmale hat er die Note „hervorragend“ erhalten.

Ob und wie weit die von der Antragsgegnerin im Auswahlvermerk vom 04.12.2017 herangezogenen Auswahlkriterien mit den im Anforderungsprofil geforderten Voraussetzungen im Übrigen übereinstimmen, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Es sei hier nur darauf hingewiesen, dass angesichts des Anforderungsprofils auf das Kriterium gute Fachkenntnisse (Fachanwendungskenntnisse) wohl nicht hätte verzichtet werden dürfen.

2.2. Die Auswahlentscheidung ist fehlerhaft, weil sich die zugrunde gelegte Eignungsprognose im Falle der beiden Beigeladenen nicht aus den herangezogenen dienstlichen Beurteilungen ableiten lässt. Das für eine Auswahlentscheidung maßgebliche Gesamturteil der Eignungsprognose muss auf die Anforderungen des zu vergebenen Amtes bezogen sein (BVerwG, Urt. v. 19.03.2015 – 2 C 12/14 – juris).

Laut Auswahlvermerk vom 04.12.2017 sind die Beigeladenen jeweils „besonders geeignet“. Zu berücksichtigen ist nicht nur, dass deren dienstliche Beurteilungen dieses Attribut „besonders geeignet“ gar nicht enthalten, sondern auch, dass deren Eignungsprognosen nicht auf die ausgeschriebene Position gerichtet waren. Die dienstliche Beurteilung der Beigeladenen zu 1. erfolgte aus Anlass ihrer Lebenszeiternennung und die Eignungsprognose des Beigeladenen zu 2. aus Anlass der

Entfristung seines Arbeitsverhältnisses. Entsprechend waren die Eignungsprognosen jeweils auf die Aufgabenwahrnehmung in allen Fachbereichen gerichtet.

2.3. Die der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen sind nicht vergleichbar.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts muss der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderte Leistungsvergleich der Bewerber um ein Beförderungsamt anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden dienstlichen Beurteilungen vorgenommen werden (stRspr., vgl. BVerwG, Urt. v. 30.06.2011 - 2 C 19.10 - BVerwGE 140, 83). Dabei müssen sich dienstliche Beurteilungen zur Wahrung der Chancengleichheit der Bewerber im Wesentlichen auf die gleichen Beurteilungszeiträume und Beurteilungsstichtage beziehen (BVerwG, Beschl. v. 24.05.2011 – 1 WB 59/10 –, Rn. 37; OVG NRW, Beschluss, 01.10.2015, - 6 B 1027/15 - juris).

Vorliegend fehlt es sowohl an gleichen Beurteilungszeiträumen als auch an gleichen Beurteilungsstichtagen. Die dienstlichen Beurteilungen der Beigeladenen erstrecken sich auf einen Zeitraum von 11 Monaten (Beigeladene zu 1.) und 10 Monate (Beigeladener zu 2.), wohingegen die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin einen um ein halbes Jahr längeren Zeitraum – 17 Monate – umfasst. Der Endstichtag der Beurteilung der Beigeladenen zu 1. (08.11.2016) liegt mehr als ein Jahr vor dem Endstichtag der Beurteilung der Antragstellerin (30.11.2017). Den der Auswahlentscheidung zugrunde gelegten dienstlichen Beurteilungen fehlt es im Vergleich der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin und der Beigeladenen zu 1. an der erforderlichen Interaktualität.

Angesichts der unterschiedlichen Zeiträume und der damit nicht gegebenen Interaktualität bedarf es keiner isolierten Betrachtung der Frage der Aktualität der Beurteilung der Beigeladenen zu 1.

2.4. Fehlerhaft ist die Auswahlentscheidung auch deshalb, weil die dienstliche Beurteilung der Antragstellerin erst nach der am 04.12.2017 getroffenen Auswahlentscheidung eröffnet worden ist. Die Eröffnung fand laut Zeichnung der Antragstellerin am 07.12.2017 statt, der hierzu verfasste Vermerk datiert auf den 06.12.2017. Ohne den Eröffnungszeitpunkt weiter aufzuklären, weil auch der 06.12.2017 zeitlich nach der Auswahlentscheidung liegt, ist auszuführen, dass eine Auswahlentscheidung, die auf eine noch nicht bekanntgegebene Beurteilung zurückgreift, auf einer unvollständigen Grundlage beruht und rechtlich fehlerhaft ist. Denn wenngleich

es sich bei dienstlichen Beurteilungen nicht um Verwaltungsakte handelt, erlangen sie gegenüber dem Beamten erst Wirksamkeit, wenn sie ihm bekanntgegeben werden. Das folgt aus einer entsprechenden Anwendung des § 43 VwVfG. Vor dem Zeitpunkt der Bekanntgabe sind Beurteilungen rechtlich betrachtet nicht existent und demgemäß nicht verwendbar (OVG NRW, Beschl. v. 11.02.2016 – 1 B 1206/15 –, Rn. 13, juris; BVerwG, Beschl. v. 24.05.2011 – 1 WB 59/10 –, Rn. 40, juris; Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und der A., 3. Aufl., Rn. 322). Im Übrigen ist ein solches Verhalten mit der Rechtsschutzgarantie des Art. 19 Abs. 4 GG nicht vereinbar, weil der betroffene Beamte vor der Bekanntgabe der Beurteilung keine Möglichkeit hat, sich mit der Beurteilung auseinanderzusetzen oder gegebenenfalls Einwände gegen sie zu erheben (OVG NRW, Urt. v. 27.06.2013 – 6 A 63/12 –, Rn. 40, juris).

2.5. Offen bleiben kann angesichts der sich bereits aus den vorstehenden Gründen ergebenden Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung, ob der Leistungsabfall in Gesamtnote und genau den im Rahmen der Ausschärfung für relevant gehaltenen Leistungsmerkmalen eines Hinweises des Dienstvorgesetzten bedurft hätten und wie sich ein mögliches Versäumnis auf die Rechtmäßigkeit der Beurteilung der Antragstellerin auswirkt.

2.6. Die Antragstellerin kann sich im gerichtlichen Eilverfahren auf eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruches berufen, weil ihre Aussichten, im Falle der korrekten Durchführung des Auswahlverfahrens ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. weil ihre Auswahl möglich erscheint. Der aufgezeigte Fehler ist potentiell kausal für das Auswahlergebnis.

2.7. Die der Antragsgegnerin im Tenor eröffnete Handlungsoption soll dem Erhalt der Funktionsfähigkeit der zentralen Rechtsantragstelle Rechnung tragen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 23.05.2018 – 2 B 91/18 -).

**3.** Die Antragstellerin hat auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Der Anordnungsgrund ergibt sich daraus, dass wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität die zum nächstmöglichen Termin beabsichtigte Stellenbesetzung – außer in Fällen der Rechtsschutzvereitelung – im Hauptsachverfahren nicht mehr rückgängig gemacht werden könnte (BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16.09). Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass vorliegend vorerst nur die Dienstposten vergeben werden sollen, denn nach den Ausführungen der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 05.07.2018 soll vor der Planstellenvergabe keine erneute Auswahlentscheidung erfolgen.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt und sich keinem Kostenrisiko ausgesetzt. Es entspricht deshalb nicht der Billigkeit, die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen nach § 162 Abs. 3 VwGO der Antragsgegnerin aufzuerlegen.

5. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 4 GKG i. V. m. Ziffer 10.3 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13 -; 3 X 3.034,14 Euro = 9.102,42 Euro).

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist - abgesehen von der Streitwertfestsetzung - die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen statthaft. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beschlusses bei dem

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195  
Bremen, (Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen und innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerde muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Beschwerde muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung 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)

schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einulegen.

gez. Korrell

gez. Horst

gez. Lange

**Beglaubigt:**  
Bremen, 31.08.2018

*Helmken  
Justizangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle*