



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 V 2811/23

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsteller –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Magistrat,
Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,

– Antragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

beigeladen:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, die Richterin am Verwaltungsgericht Siemers und den Richter Dr. Danne am 9. Juli 2024 beschlossen:

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, die Stelle des Sachbearbeiters „Hygiene und Desinfektion“ bis zum Ablauf eines Monats nach der Bekanntgabe einer Entscheidung über den am 30.11.2023 eingelegten Widerspruch des Antragstellers gegen die mit Schreiben vom

17.11.2023 mitgeteilte Auswahlentscheidung oder einer sonstigen Erledigung des Widerspruchsverfahrens zu besetzen.

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

Der Streitwert wird auf 12.234,24 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt im Wege des Eilrechtsschutzes die Freihaltung der Funktionsstelle „Sachbearbeitung Hygiene und Desinfektion“ (Bes. Gr. A 9 + Z) bei der Feuerwehr Bremen.

Der am [REDACTED] 1975 geborene Antragsteller wurde mit Wirkung vom 01.10.2000 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Brandmeister-Anwärter in den feuerwehrtechnischen Dienst der Antragsgegnerin ernannt. Mit Wirkung vom 01.10.2002 wurde er unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Brandmeister zur Anstellung ernannt. Mit Wirkung vom 01.10.2003 wurde er unter Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit zum Brandmeister ernannt und zuletzt mit Wirkung zum 01.07.2011 zum Hauptbrandmeister befördert (Bes. Gr. A 9). Mit Wirkung vom [REDACTED] 2017 wurde ihm die Funktion des [REDACTED] übertragen, bewertet nach Bes. Gr. A 9 S unter Gewährung einer Amtszulage. Seit dem 25.09.2018 befindet er sich im Amt eines Hauptbrandmeisters mit Amtszulage (Bes.Gr. A 9 + Z). Er ist derzeit in der integrierten Rettungsleitstelle [REDACTED] als stellvertretender Lagedienstführer (stellvertretender Dienstgruppenleiter) tätig. 65% seiner Arbeitszeit ist er Disponent (Tätigkeiten bewertet nach Bes. Gr. A 9), 35% seiner Arbeitszeit betreffen Tätigkeiten eines Lagedienstführers/Dienstgruppenleiters (bewertet nach Bes. Gr. A 10).

Der am [REDACTED].1968 geborene Beigeladene wurde mit Wirkung vom 01.05.2001 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Brandmeister-Anwärter in den feuerwehrtechnischen Dienst der Seestadt Bremerhaven ernannt. Mit Wirkung vom 01.05.2003 wurde er unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Brandmeister zur Anstellung ernannt. Mit Wirkung vom 01.05.2004 wurde er unter Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit zum Brandmeister ernannt und zuletzt am 29.12.2010 zum Hauptbrandmeister befördert (Bes. Gr. A 9). Er ist als Gruppenführer im Einsatzdienst eingesetzt.

Die Antragsgegnerin schrieb mit der Kennziffer ■■■2023 vom ■■■.2023 die vorbezeichnete Funktionsstelle der Besoldung A 9 + Z zum 01.10.2023 aus. Bewerbungsende war der 23.09.2023. In der Folge bewarben sich der Antragsteller, der Beigeladene sowie elf weitere Personen auf die ausgeschriebene Stelle, wobei ein Kandidat seine Bewerbung zurückzog. Der Antragsteller bewarb sich mit einer anlassbezogenen Beurteilung vom ■■■.2023 für den Beurteilungszeitraum vom ■■■2020 bis ■■■.2023 mit einer Gesamtnote 3 („entspricht voll den Anforderungen“). Der Beigeladene bewarb sich mit einer Regelbeurteilung vom ■■■2023 für den Beurteilungszeitraum vom ■■■.2021 bis ■■■.2023 mit einer Gesamtnote 4 („übertrifft die Anforderungen“).

Nach dem Auswahlvermerk vom 13.11.2023 sei die Stelle mit dem Beigeladenen zu besetzen. Als Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Antragsteller im höchsten statusrechtlichen Amt eines Hauptbrandmeister mit Zulage (Bes. Gr. A 9 + Z) mit der Gesamtnote 3 beurteilt worden sei. Acht weitere Bewerber, unter anderem auch der Beigeladene, seien im niedrigeren statusrechtlichen Amt eines Hauptbrandmeisters (Bes. Gr. A 9) mit der Gesamtnote 4 beurteilt, sodass im Vergleich zum Antragsteller ein Beurteilungsgleichstand festzustellen sei. Daher seien die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen mit den Bewertungen in den entsprechenden Einzelbeurteilungsmerkmalen abzugleichen. Laut Stellenausschreibung werde eine verantwortungsvolle, qualitätsbewusste und kommunikative Persönlichkeit mit einem hohen Maß an Teamfähigkeit und einer ausgeprägten sozialen Kompetenz gesucht. Weiterhin werde ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Fachwissen erwartet. Aus der sich aus Anlage 2 zum Auswahlvermerk ergebenden Binnendifferenzierung habe der Beigeladene mit 36 Punkten den höchsten Punktwert erreicht, der Antragsteller hingegen einen Punktwert von 29.

Der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung stimmten der Auswahlentscheidung am 17.11.2023 telefonisch zu. Mit Schreiben vom 17.11.2023 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass eine andere Person ausgewählt worden sei.

Gegen die Auswahlentscheidung legte der Antragsteller mit Schreiben vom 30.11.2023 Widerspruch ein, über welchen bislang nicht entschieden worden ist.

Zugleich hat er um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht. Die Auswahlentscheidung sei fehlerhaft. Bei der ausschärfenden Betrachtung der Beurteilungen anhand der relevanten

Anforderungen sei die Antragsgegnerin zu Unrecht davon ausgegangen, dass sich ein Leistungsvorsprung für den Beigeladenden ergebe. Denn diese habe die Tatsache, dass sich seine Beurteilung auf die Anforderungen des höheren Statusamtes beziehe, bei der ausschärfenden Betrachtung nicht mehr berücksichtigt. Die Annahme, dass an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen seien, als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes beziehe sich auch auf die Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale. Bei der Ausschärfung der unterschiedlichen Beurteilungen seien die höheren Anforderungen an das höhere Amt des schlechter beurteilten Bewerbers zu berücksichtigen. Wäre der Statusnachteil des Beigeladenden auch bei der ausschärfenden Betrachtung angemessen berücksichtigt worden, hätten die Punktwerte der maßgeblichen Einzelmerkmale jeweils um einen Punkt reduziert werden müssen. Der Beigeladende hätte dann lediglich 27 Punkte erreicht, er selbst hingegen 29 Punkte.

Der Antragsteller beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung gem. § 123 VwGO vorläufig zu untersagen, den Dienstposten Sachbearbeitung „Hygiene und Desinfektion“ an den ausgewählten Bewerber zu übertragen und diesen auf diesem Dienstposten zu befördern, bis über seine Bewerbung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wurde und eine weitere Frist von zwei Wochen vergangen ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Der Antragsteller habe keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Der statusrechtliche Unterschied des Antragstellers zu den übrigen Bewerbern sei beim Vergleich der Gesamtnoten berücksichtigt worden. In der Binnendifferenzierung der Beurteilungen, ohne weitere Berücksichtigung des statusrechtlichen Unterschieds, sei im Ergebnis jeweils der Beigeladene im Verhältnis zu dem Antragsteller der besser geeignete Bewerber. Der statusrechtliche Unterschied bestehe vorliegend nicht im Umfang einer Besoldungsgruppe, sondern nur im Umfang einer Zulage. Es bestehe daher kein Abstand einer ganzen Besoldungsgruppe. Eine angemessene Berücksichtigung des statusrechtlichen Unterschieds könne sonst nicht durch die Reduzierung der Beurteilungen der Hauptbrandmeister um eine volle Note erfolgen. Denkbar sei allenfalls, dem statusrechtlichen Unterschied aufgrund der Amtszulage durch Herabsetzung der Beurteilungswerte der Hauptbrandmeister um 0,5 Punkte zu begegnen. Eine Reduzierung

der relevanten Beurteilungswerte würde jedoch lediglich dazu führen, dass der Antragsteller auf 29 Punkte, der Beigeladene auf 31,5 Punkte käme. Auch hieraus ergebe sich keine andere Auswahlentscheidung.

Der Beigeladene stellt keinen Antrag.

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

II.

1. Der nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zulässige Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist 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 (**1**) und ein Anordnungsgrund (**2**) glaubhaft gemacht werden (§ 123 Abs. 1 und 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO).

2. Der Antragsteller hat einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Die Auswahlentscheidung ist unter Berücksichtigung des Maßstabes des Art. 33 Abs. 2 GG – auf welchen sich der Antragsteller als Umsetzungsbewerber berufen kann (**a**) – zu seinen Lasten fehlerhaft (**b**), und die Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl sind offen (**c**).

(a) Der Antragsteller ist Umsetzungsbewerber. Er hat bereits das Statusamt A 9 +Z inne, ebenso handelt es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um einen Dienstposten in demselben Statusamt. Zwar haben Interessenten für einen förderlichen Dienstposten, auf den sie ohne Statusveränderung versetzt werden wollen, grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Vielmehr hat der Dienstherr ein in seiner Organisationsfreiheit begründetes Wahlrecht zwischen Umsetzung, Versetzung und Beförderung, dessen Ausübung im pflichtgemäßen Ermessen der für den Dienstherrn handelnden Behörden steht (vgl. BVerwG, Beschl. v. 26.01.1994 - 6 P 21.92 - BVerwGE 95, 73 <84> und vom 20.08.2003 - 1 WB 23.03 - juris). Entschließt sich der Dienstherr im Rahmen seines Organisationsermessens jedoch für ein

Auswahlverfahren, an dem sowohl Beförderungsbewerber als auch "reine" Umsetzungs- oder Versetzungsbewerber unterschiedslos teilnehmen, beschränkt er durch diese "Organisationsgrundentscheidung" (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.08.2003 - 1 WB 23.03 - juris) seine Freiheit, die Stellen durch Versetzungen oder Umsetzungen zu besetzen, und ist aus Gründen der Gleichbehandlung gehalten, die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Auswahlkriterien nicht nur auf die Beförderungsbewerber, sondern auf sämtliche Bewerber anzuwenden. Ein unter den Bedingungen des Art. 33 Abs. 2 GG in Gang gesetztes Auswahlverfahren darf nachträglichen Einschränkungen nur aus Gründen unterworfen werden, die den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werden (vgl. insgesamt BVerwG, Urt. v. 25.11.2004 – 2 C 17/03 –, BVerwGE 122, 237-244, Rn. 15 - 18).

Die Antragsgegnerin hat sich im Rahmen des ihr zustehenden Organisationsermessens dafür entschieden, in die Auswahl auch Umsetzungs- und Versetzungsbewerber unterschiedslos einzubeziehen. Obgleich sich der Amtsbegriff des Art. 33 Abs. 2 GG nur auf das Statusamt erstreckt, hat diese Entscheidung zur Folge, dass die Antragsgegnerin nicht nur die Beförderungsbewerber, sondern auch den Antragsteller als Umsetzungsbehrber in das an den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG auszurichtende Auswahlverfahren einzubeziehen hat (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.08.2003 - 1 WB 23.03 - Buchholz 236.1 § 26 Nr. 19 m. w. N.).

(b) Die Auswahlentscheidung ist fehlerhaft.

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 Beförderungsamts nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht, sofern er nur das Prinzip selbst nicht in Frage stellt (vgl. 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).

Im Rahmen der vom Dienstherrn unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung muss der Leistungsvergleich anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden dienstlichen Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (stRspr. BVerwG, Beschl. v. 27.09.2011 – 2 VR 3/11 –, juris Rn. 23). Im Streit über die Auswahl für ein Beförderungsamts hat das Gericht daher auch die der Auswahl zugrundeliegenden dienstlichen Beurteilungen zu überprüfen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.01.2004 – 2 VR 3/03 –, juris Rn. 10).

Nach diesen Maßstäben ist die Antragsgegnerin zwar zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass der Grundsatz der Bestenauslese gebietet, bei Auswahlentscheidungen regelmäßig auf die aktuellsten dienstlichen Beurteilungen abzustellen. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen. Maßgebend für den Leistungsvergleich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 - BVerwG 2 C 16.09 -, juris; OVG Lüneburg, Beschl. v.14.11.2013 - 5 ME 228/13 -, juris). Beziehen sich die Beurteilungen der konkurrierenden Bewerber – wie vorliegend – auf unterschiedliche Statusämter, so ist anzunehmen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Bewerbers im höheren Statusamt grundsätzlich besser ist als diejenige des im niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten. Dem liegt die mit Art. 33 Abs. 2 GG vereinbare Überlegung zugrunde, dass an den Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11.05.2011 - 2 BvR 764/11 -, juris; OVG Lüneburg, Beschl. v. 14.11.2013, a.a.O.). Nach diesem Maßstab kann in rechtlich nicht zu

beanstandender Weise ein Gleichstand der Bewertungen der Gesamturteile angenommen werden, wenn der Bewerber im höheren Statusamt um eine Bewertungsstufe schlechter bewertet ist als der Bewerber im darunter liegenden Statusamt (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11.05.2011 und OVG Lüneburg, Beschl. v. 14.11.2013, jeweils a.a.O.). Diese Grundsätze finden auch auf Beurteilungen Anwendung, bei denen sich der anzulegende statusamtsbezogene Maßstab lediglich um eine Amtszulage unterscheidet. Mit der Verleihung eines Amtes mit Amtszulage wird der Beamte aus den Mitgliedern seiner Besoldungsgruppe herausgehoben und es verringert sich der Abstand zum nächsten Beförderungsamt (vgl. dazu OVG Bautzen, Beschl. v. 19.09.2019 - 2 B 225/19 -, juris Rn. 30).

Insofern ist die Antragsgegnerin zutreffend davon ausgegangen, dass der Antragsteller und der Beigeladene bei dem Gesamtergebnis ihrer dienstlichen Beurteilungen (der Beigeladene mit einer Gesamtnote 4 im Statusamt A 9, der Antragsteller mit einer Gesamtnote 3 im Statusamt A 9 + Z) einen Gleichstand haben.

Sind Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil beurteilt, ist für die Auswahlentscheidung auf weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Solche Auswahlkriterien können sich auch aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen ergeben, wenn sich aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Leistungsunterschied ergibt (sogenannte ausschärfende Betrachtung; OVG Lüneburg, Beschl. v. 10.10.2012 - 5 ME 235/12 - unter Hinweis auf Beschl. v. 18.08.2011 - 5 ME 212/11 -, jeweils juris). Die Entscheidung des Dienstherrn, welche Bedeutung er den einzelnen unmittelbar leistungsbezogenen Kriterien beimisst, unterfällt grundsätzlich dem Beurteilungsspielraum und unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.06.2011 - 2 C 19.10 -, juris Rn. 16 m. w. N.). Insofern musste die Antragsgegnerin für ihre Auswahlentscheidung auf einzelne Eignungskriterien abstellen. Dies hat sie fehlerfrei mit der Heranziehung der Beurteilungsmerkmale der Arbeitsgüte, der Motivation und Eigeninitiative, der Anwendung der Fachkenntnisse, der Kommunikationsfähigkeit und dem Verhandlungsgeschick, der Verantwortungsbereitschaft, der Teamorientierung, dem Vorbild für Mitarbeiter und der Einstellung zum Beruf, dem Herstellen von Transparenz/Empathie und der Motivation und Förderung der Mitarbeiter getan, denn laut Stellenausschreibung wird eine verantwortungsvolle, qualitätsbewusste und kommunikative Persönlichkeit mit einem hohen Maß an Teamfähigkeit und einer ausgeprägten sozialen Kompetenz gesucht. Weiterhin wird ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Fachwissen erwartet.

Der Statusunterschied ist jedoch nicht nur bei dem Gesamtergebnis, sondern auch bei der Binnendifferenzierung zu berücksichtigen (vgl. VG Göttingen, Beschl. v. 25.02.2015 – 1 B 42/15 –, juris Rn. 42 sowie VGH München, Beschl. v. 25.06.2013 – 3 CE 13.300 –, juris Rn. 39 - 40). Die Antragsgegnerin hat bei der Binnendifferenzierung im Rahmen der Bewertung der Einzelmerkmale außer Acht gelassen, dass der Antragsteller in einem höheren Statusamt, nämlich mit Amtszulage, als der Beigeladene beurteilt worden ist. Dies ist insbesondere bei den aufgrund der Stellenausschreibung für maßgeblich gehaltenen Einzelkriterien zu berücksichtigen, bei denen der Antragsteller laut Anlage 2 der Auswahlentscheidung zwei Mal wie der Beigeladene und sieben Mal um eine Note geringer als dieser bewertet wurde. Hierbei ist auch nicht der Argumentation der Antragsgegnerin zu folgen, dass unter Berücksichtigung eines Faktors von 0,5 zugunsten des Antragstellers der Beigeladene dennoch aufgrund seines Leistungsvorsprungs auszuwählen gewesen wäre. Denn der Statusvorsprung darf nicht unterschiedlich berücksichtigt werden. Die Antragsgegnerin liefert hierfür auch keine Begründung.

(c) Die Auswahl des Antragstellers bei einer erneuten rechtsfehlerfreien Auswahlentscheidung erscheint jedenfalls möglich. Dabei besteht bei wertender Betrachtung im Verhältnis zur 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 – 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 der Antragsteller chancenlos ist.

3. 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 (vgl. BVerwG, Urt. v. 04.11.2010 – 2 C 16/09 –, juris Rn. 27 ff.).

4. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 1 und 3, 162 Abs. 3, 159 Satz 1 VwGO i. V. m. § 100 Abs. 1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 4, 40 GKG i. V. m. Ziff. 10.03 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit (3 x 3.663,88 + 90,95 + 323,25 Euro). Eine weitere

Reduzierung des sich danach ergebenden Streitwertes im Hinblick darauf, dass der Antragsteller sein Begehren im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes verfolgt, ist nicht geboten. Insoweit ist das wirtschaftliche Interesse des Bewerbers um ein Beförderungsamt im Hauptsacheverfahren weitgehend identisch mit seinem Interesse im vorläufigen Rechtsschutzverfahren (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 09.01.2014 – 2 B 198/13 –, juris Rn. 53).

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)

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-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen.

Korrell

Siemers

Dr. Danne