

Titel:

Fehlerhafter Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

BBG § 9 S. 1

VwGO § 45, 52 Nr. 4 S. 1, § 123 Abs. 1

Leitsätze:

1. Effektiver Rechtsschutz gegen den unberechtigten Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens kann nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erlangt werden. Das Begehren auf zeitnahe Fortführung des begonnenen Stellenbesetzungsverfahrens kann durch eine Hauptsacheklage nicht erreicht werden. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)

2. Dem Dienstherrn kommt hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ein weites organisations- und verwaltungspolitisches Ermessen zu. Dabei ist allerdings dem aus § 9 S. 1 BBG iVm Art. 33 Abs. 2 GG abgeleiteten Bewerbungsverfahrensanspruch auch bei der Entscheidung über den Abbruch eines laufenden Auswahlverfahrens Rechnung zu tragen. Deshalb erfordert der Abbruch, durch den sich maßgeblich die Zusammensetzung des Bewerberkreises steuern lässt, die Darlegung eines sachlichen Grundes. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)

3. Zudem muss der maßgebliche Grund für den Abbruch – jedenfalls dann, wenn er sich nicht evident aus dem Vorgang selbst ergibt – schriftlich dokumentiert werden. Auch ist die Abbruchsentscheidung den Bewerbern rechtzeitig sowie in einer geeigneten Form mitzuteilen. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)

4. Sachliche Gründe für den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens sind solche, die den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG genügen. Das ist etwa nicht der Fall, wenn die Gründe das Ziel verfolgen, einen unerwünschten Kandidaten aus leistungsfremden Erwägungen von der weiteren Auswahl für die Stelle auszuschließen. (Rn. 29 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung (erfolgreich), Bewerbungsverfahrensanspruch, Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens, Sachlicher Grund für die Abbruchsentscheidung, Fehlende Dokumentation des sachlichen Grundes, Aufhebung einer Anlassbeurteilung kein sachlicher Grund, Anordnungsanspruch, Aufhebung, Stellenbesetzungsverfahren, Anlassbeurteilung, Auswahlverfahren, Polizeioberkommissar, Bundespolizei, Auswahlentscheidung, Konkurrentenstreitverfahren, Fortsetzung, Stellenbesetzungsentscheidung, Begründung, Anordnungsgrund, sachlicher Grund, Abbruch, Dokumentation, schriftlich

Fundstelle:

BeckRS 2020, 12919

Tenor

I. Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung aufgegeben, das durch Verfügung vom 5. Februar 2020 abgebrochene Stellenbesetzungsverfahren Nr. ... - „Ermittlungsbeamte/-innen, BesGr. A 10-12 BBesO“ mit der Antragstellerin als Bewerberin fortzusetzen.

II. Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens.

III. Der Streitwert wird auf 5.000 Euro festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin steht als Polizeioberkommissarin bei der Bundespolizeiinspektion Kriminalitätsbekämpfung München im Dienste der Antragsgegnerin. Sie bewarb sich unter dem 19. März

2019 auf eine von zwei unter Nr. ... ausgeschriebene Stellen als „Ermittlungsbeamte/-innen BesGr. A 10-12 BBesO“. Aus diesem Anlass erhielt sie eine Anlassbeurteilung für den Zeitraum 30. Mai 2018 bis 30. April 2019.

2

Die Antragsgegnerin traf für die beiden ausgeschriebenen Stellen am 15. Mai 2019 eine Auswahlentscheidung und korrigierte diese nach einem Widerspruch eines Mitbewerbers am 23. Juli 2019. Beide Male kam die Antragstellerin bei der Stellenbesetzung nicht zum Zuge.

3

Mit Schreiben vom 2. Oktober 2019 legte die Antragstellerin gegen die Auswahlentscheidung und mit Schreiben ihres Bevollmächtigten vom 18. November 2019 gegen ihre Anlassbeurteilung Widerspruch ein, woraufhin die Antragsgegnerin am 17. Januar 2020 die Anlassbeurteilung mit Hinweis auf den fehlerhaften und zu kurz bemessenen Beurteilungszeitraum (hier: 30. Mai 2018 bis 30. April 2019 statt 1. Oktober 2016 bis 30. April 2019) aufhob und ankündigte, dass eine Neubeurteilung der Antragstellerin nicht erfolgen werde, weil beabsichtigt sei, das Stellenbesetzungsverfahren insgesamt abzubrechen.

4

Unter dem 5. Februar 2020 teilte die Antragsgegnerin sodann der Antragstellerin sowie den Mitbewerbern mit, dass die Stellenausschreibung aus „personalwirtschaftlichen Gründen abgebrochen“ werde. Weitere Gründe wurden nicht mitgeteilt und finden sich auch nicht in der dem Gericht übermittelten Behördenakte.

5

Mit Schriftsatz vom 5. März 2020, bei Gericht eingegangen am selben Tag, hat die Antragstellerin einen Antrag auf einstweilige Anordnung stellen lassen.

6

Sie beantragt,

der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung aufzugeben, das durch Mitteilung vom 05.02.2020 abgebrochene Stellenausschreibungsverfahren „Ermittlungsbeamte/-innen - BesGr. A 10-12 BBesO - Nr. ...“ mit der Antragstellerin als Bewerberin fortzuführen.

7

Die Antragstellerin trägt vor, durch den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens sei ihr Bewerbungsverfahrensanspruch nach Art. 33 Abs. 2 GG verletzt worden. Da die Antragsgegnerin beabsichtige, die Stellen erneut zu besetzen, bedürfe es vorliegend eines sachlichen Grundes für den Abbruch. Maßgeblich sei zudem auch nur derjenige Grund, der in der Abbruchmitteilung angegeben worden sei. Die darin stichwortartig genannten „personalwirtschaftlichen Gründe“ stellten jedoch keine hinreichende Begründung für das Vorliegen eines sachlichen Grundes dar. Mit dieser pauschalen Darlegung habe die Antragsgegnerin zudem ihre diesbezügliche Dokumentationspflicht nicht erfüllt. Vielmehr bestünden Anhaltspunkte dafür, dass der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens auf eine sachwidrige Benachteiligung der Antragstellerin bzw. die Bevorzugung der bereits ausgewählten Mitbewerber ziele, da diese nun bei einer neuerlichen Stellenausschreibung sämtliche obligatorischen Anforderungen erfüllten.

8

Die Antragsgegnerin beantragt unter dem 30. Januar 2020,

den Antrag abzulehnen.

9

Zur Begründung führt sie aus, dass kein Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht worden sei, weil der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens rechtmäßig erfolgt und der Bewerbungsverfahrensanspruch dadurch erloschen sei. Der sachliche Grund für einen Abbruch bestehe darin, dass die Anlassbeurteilung der Antragstellerin am 17. Januar 2020 aufgehoben wurde und nun keine Grundlage für eine Auswahlentscheidung mehr vorhanden sei. Sowohl der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens als auch die Aufhebung der Anlassbeurteilung sei der Antragstellerin bekanntgegeben worden. Auch die Tatsache, dass grundsätzlich beabsichtigt sei, die beiden Stellen weiterhin zu besetzen, ändere nichts an der Rechtmäßigkeit der Abbruchentscheidung. Zudem liege kein Anordnungsgrund vor. Denn aufgrund der Corona-Pandemie sei ein Zeitpunkt für die erneute Ausschreibung der beiden Stellen nicht ersichtlich, sodass keine Eilbedürftigkeit gegeben sei.

10

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen.

II.

11

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung, über den zu entscheiden die Kammer gemäß § 123 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. §§ 45, 52 Nr. 4 Satz 1 VwGO berufen ist, erweist sich als zulässig und begründet.

12

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis treffen, wenn diese Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile, zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Erforderlich ist mit anderen Worten, dass die Antragstellerin einen materiellen Anspruch (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit einer vorläufigen Regelung gerade im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes (Anordnungsgrund) glaubhaft macht.

13

Die Antragstellerin hat vorliegend glaubhaft gemacht, dass durch den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens für den ausgeschriebenen Dienstposten eine Verwirklichung eigener Rechte vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (§ 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO). Die Antragstellerin hat einen Anspruch darauf, dass das abgebrochene Stellenbesetzungsverfahren mit ihr als Bewerberin fortgesetzt wird.

14

1. Der Antragstellerin steht ein Anordnungsgrund gemäß § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Seite, weil die besondere Eilbedürftigkeit glaubhaft gemacht ist.

15

Der rechtswidrige Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens verletzt den grundrechtsgleichen Bewerbungsverfahrensanspruch, der sich aus § 9 Satz 1 BBG i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG herleitet. Ein Bewerber kann bereits diese Maßnahme, obwohl sie lediglich vorbereitenden Charakter besitzt, einer verwaltungsgerichtlichen Kontrolle zuführen (BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3.13 - BVerwGE 151, 14 Rn. 21).

16

Effektiver Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG) gegen den unberechtigten Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens kann nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erlangt werden. Das Begehren auf zeitnahe Fortführung des begonnenen Stellenbesetzungsverfahrens kann durch eine Hauptsacheklage nicht erreicht werden. Der Anordnungsgrund für einen Antrag nach § 123 Abs. 1 VwGO ergibt sich aus dem Inhalt des Rechtsschutzbegehrens selbst, das auf eine sofortige Verpflichtung des Dienstherrn gerichtet ist und deshalb bereits aus strukturellen Gründen nur im Wege des Eilrechtsschutzes verwirklicht werden kann (BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3.13 - BVerwGE 151, 14 - juris Rn. 22 mit Hinweis auf BayVGH, B.v. 8.7.2011 - 3 CE 11.859 - juris Rn. 22).

17

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass aufgrund der Auswirkung der Corona-Pandemie ein Zeitpunkt für die erneute Ausschreibung der streitbefangenen Stellen noch nicht absehbar ist. Denn es ist jedenfalls nicht auszuschließen und sogar wahrscheinlich, dass eine Entscheidung in der Hauptsache hier zu spät kommen würde und die Stelle dann bereits erneut ausgeschrieben bzw. sogar schon besetzt ist.

18

Der Obliegenheit zur zeitnahen Rechtsverfolgung binnen der Frist von einem Monat nach Zugang der Abbruchmitteilung (BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3.13 - BVerwGE 151, 14 - juris Rn. 24) ist die Antragstellerin nachgekommen. Mitgeteilt worden ist ihr der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens am 5. Februar 2020; ihr Antrag auf Erlass der einstweiligen Anordnung ist bei Gericht am 5. März 2020

eingegangen. Damit hat die Antragstellerin die Möglichkeit, die Rechtswidrigkeit der Abbruchsentscheidung geltend zu machen, nicht verwirkt, weil der Dienstherr aufgrund dessen nicht darauf vertrauen durfte, dass der Bewerber den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens nicht angreift (BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3.13 - BVerwGE 151, 14 - juris Rn. 24).

19

2. Die Antragstellerin hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht, weil die Entscheidung der Antragsgegnerin, das Stellenbesetzungsverfahrens abzubrechen, ihren Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt. Der Abbruch leidet bereits an formellen Mängeln, zudem bestehen erhebliche Zweifel an der inhaltlichen Tragfähigkeit des für den Abbruch erforderlichen sachlichen Grundes.

20

a) Nach der vom Bundesverfassungsgericht gebilligten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kommt dem Dienstherrn hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ein weites organisations- und verwaltungspolitisches Ermessen zu (BVerfG, B.v. 12.7.2011 - 1 BvR 1616/11 - juris Rn. 24). Dabei ist allerdings dem aus § 9 Satz 1 BBG i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG abgeleiteten Bewerbungsverfahrensanspruch auch bei der Entscheidung über den Abbruch eines laufenden Auswahlverfahrens Rechnung zu tragen. Deshalb erfordert der Abbruch, durch den sich maßgeblich die Zusammensetzung des Bewerberkreises steuern lässt, die Darlegung eines sachlichen Grundes. Wird der Abbruch eines Auswahlverfahrens diesen Anforderungen nicht gerecht, so darf von Verfassungen wegen keine Neuausschreibung erfolgen, weil andernfalls die Bewerber des ursprünglichen Auswahlverfahrens durch eine Auswahlentscheidung in einem neuen Auswahlverfahren in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch verletzt werden. Beim Abbruch kann deshalb jeder Bewerber eine einstweilige Anordnung nach § 123 VwGO mit dem Ziel anstreben, den Dienstherrn zur Fortsetzung des Stellenbesetzungsverfahrens zu verpflichten, um so zu verhindern, dass die Stelle ohne tragfähigen Grund nochmals ausgeschrieben wird (BayVGh, B.v. 15.2.2016 - 3 CE 15.2405 - juris Rn. 67 sowie BayVGh, B.v. 5.2.2019 - 3 CE 18.2608 - juris Rn. 19 jeweils mit Hinweis auf BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 22).

21

Zudem muss der maßgebliche Grund für den Abbruch - jedenfalls dann, wenn er sich nicht evident aus dem Vorgang selbst ergibt - schriftlich dokumentiert werden (BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 23). Auch ist die Abbruchsentscheidung den Bewerbern rechtzeitig sowie in einer geeigneten Form mitzuteilen (BayVGh, B.v. 5.2.2019 - 3 CE 18.2608 - juris Rn. 20).

22

Demnach bestehen formelle sowie materielle Anforderungen an einen rechtmäßigen Abbruch von Stellenbesetzungsverfahren (vgl. nur BVerwG, U.v. 26.1.2012 - 2 A 7/09 - BVerwGE 141, 361 - juris Rn. 28 und U.v. 29.11.2012 - 2 C 6/11 - BVerwGE 145, 185 - juris Rn. 18 ff.).

23

b) Der vorliegende Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens genügt schon den von der Rechtsprechung aufgestellten formellen Anforderungen nicht.

24

Danach müssen die Gründe des Abbruchs, wenn sie sich nicht evident aus dem Vorgang selbst ergeben, in den Akten dokumentiert und die Bewerber über den Abbruch in geeigneter Form informiert werden. Denn die Bewerber werden grundsätzlich erst durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Erwägungen in die Lage versetzt, etwa anhand von Akteneinsicht sachgerecht darüber befinden zu können, ob die Entscheidung des Dienstherrn ihren Bewerbungsverfahrensanspruch berührt und ob Rechtsschutz in Anspruch genommen werden sollte. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation des sachlichen Grundes für den Abbruch des Auswahlverfahrens dem Gericht die Möglichkeit, die Beweggründe für den Abbruch nachzuvollziehen. Die Annahme, die maßgeblichen Erwägungen könnten auch erstmals im Rahmen eines verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens über die Besetzung der betroffenen Stelle dargelegt werden, mindert die Rechtsschutzmöglichkeiten der Bewerber in unzumutbarer Weise (vgl. zum Ganzen BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 23; dazu auch BayVGh, B.v. 5.2.2019 - 3 CE 18.2608 - juris Rn. 20).

25

Diesen dargelegten Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an die formellen Voraussetzungen wird die Abbruchsentscheidung der Antragsgegnerin nicht gerecht. Zwar wurden alle übriggebliebenen Bewerber, darunter auch die Antragstellerin, mit Verfügung vom 5. Februar 2020 über den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens informiert. Die darin angegebenen Gründe können jedoch den formellen Anforderungen an die Mitteilung der Bewerber nicht genügen. Denn die Antragsgegnerin führte in dieser Verfügung lediglich aus, dass die Stellenausschreibung „aus personalwirtschaftlichen Gründen abgebrochen“ werde. Auch eine (etwaige) ergänzende Akteneinsicht der Antragstellerin in die Verfahrensakte (vgl. OVG Münster, B.v. 30.5.2017 - 6 B 403/17 - juris Rn. 6), hätte dieses Defizit nicht zu beheben vermocht, da sich auch in der dem Gericht übersandten Behördenakte keinerlei Hinweis - etwa in Form eines Vermerks - findet, aus welchem die konkreten Gründe für den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens hervorgehen. Aus den vorgelegten Akten ergibt sich allein die bereits angesprochene Abbruchmitteilung an die Bewerber vom 5. Februar 2020, dass das Stellenbesetzungsverfahren „aus personalwirtschaftlichen Gründen abgebrochen“ werde. Dieser Formulierung kann indes nicht entnommen werden, welche konkreten Umstände im Einzelnen zu einem Abbruch des Verfahrens geführt haben. Vielmehr handelt es sich um einen nur formelhaften Allgemeinplatz, der gerade keine schriftliche Fixierung der wesentlichen Erwägungen darstellt und damit auch nicht geeignet ist, die vom Bundesverfassungsgericht geforderte inhaltliche Transparenz der Abbruchsentscheidung gegenüber den Bewerbern sicherzustellen. Die Formulierung „personalwirtschaftliche Gründe“ erfüllt damit die Anforderungen an eine nachvollziehbare und aus sich heraus verständliche Begründung für den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens nicht. Sie teilt nur das Ergebnis von Abbruch und Abbruchgrund mit, ohne das Vorliegen eines sachlichen Abbruchgrundes inhaltlich hinreichend darzulegen (explizit zu dieser Formulierung BVerwG, U.v. 3.12.2014 - 2 A 3/13 - BVerwGE 151, 14 - juris Rn. 35).

26

Erst im Rahmen der gerichtlichen Antragserwiderung wurde - was indes nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verspätet und für die Entscheidung der Kammer unbeachtlich ist (vgl. BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 23) - von der Antragsgegnerin weiter ausgeführt, dass der konkrete Grund für den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens die Aufhebung der Anlassbeurteilung der Antragstellerin am 17. Januar 2020 gewesen sei.

27

Lediglich in den Fällen, in denen die maßgeblichen Gründe für den Verfahrensabbruch evident sind, wäre zu erwägen, ob die Rüge der fehlenden Dokumentation ohne Erfolg bleibt (BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 26). Ein evidenter Grund liegt hier allerdings nicht vor, weil die maßgeblichen Erwägungen für den Verfahrensabbruch, die vom Antragsgegner angenommene Aufhebung der Anlassbeurteilung, nicht ohne weiteres offen auf der Hand liegen. Vielmehr sind Evidenzfälle solche, bei denen es etwa zur Auflösung der Dienststelle oder Abteilung kommt, welcher die zu besetzenden Dienstposten bisher zugeordnet waren (Lorse, DVBl. 2017, 1143/1146). So liegt der hiesige Fall allerdings nicht, sodass eine Dokumentation des sachlichen Grundes nicht entbehrlich war.

28

b) Unbeschadet der formellen Fehlerhaftigkeit der Abbruchsentscheidung wird diese nach Auffassung der Kammer auch nicht von einem sachlichen Grund getragen.

29

Sachliche Gründe für den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens sind solche, die den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG genügen. Das ist etwa nicht der Fall, wenn die Gründe das Ziel verfolgen, einen unerwünschten Kandidaten aus leistungsfremden Erwägungen von der weiteren Auswahl für die Stelle auszuschließen (BVerwG, U.v. 26.1.2012 - 2 A 7/09 - juris Rn. 27). Der Dienstherr kann aber aufgrund des ihm zukommenden Beurteilungsspielraums ein Stellenbesetzungsverfahren abbrechen, wenn kein Bewerber seinen Erwartungen entspricht (BVerwG, U.v. 26.1.2012 - 2 A 7/09 - juris Rn. 27). Auch aus der Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerten Organisationsgewalt des Dienstherrn, die ihm die Entscheidung darüber erlaubt, ob und wann er welche Statusämter zur Besetzung bereithält, kann ein Abbruch gerechtfertigt sein (BayVGh, B.v. 5.2.2019 - 3 CE 18.2608 - juris Rn. 24). Des Weiteren liegt ein sachlicher Grund vor, wenn sich der Dienstherr entschließt, mit dem Ziel der bestmöglichen Besetzung der Beförderungsstelle einen breiteren Interessentenkreis anzusprechen, weil er den einzigen Bewerber nicht uneingeschränkt für geeignet hält (vgl. BVerwG, U.v. 25.4.1996 - 2 C 21/95 - juris Rn. 23; BVerwG, U.v. 22.7.1999 - 2 C 14/98 -

juris Rn. 29) oder wenn seit der ersten Ausschreibung ein erheblicher Zeitraum verstrichen ist und der Dienstherr den Bewerberkreis aktualisieren und vergrößern will (vgl. OVG Lüneburg, B.v. 14.9.2006 - 5 ME 219/06 - juris Rn. 15) sowie wenn der Dienstherr sich entschlossen hat, die Stelle neu zuzuschneiden (BVerwG, B.v. 27.2.2014 - 1 WB 7.13 - juris Rn. 29).

30

Der Dienstherr kann das Auswahlverfahren zudem abbrechen, wenn er zwar einerseits den unverändert beschriebenen Dienstposten weiterhin vergeben will, andererseits aber das bisherige Verfahren nach seiner Einschätzung an nicht behebbaren Mängeln mit der Folge leidet, dass eine den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werdende Auswahlentscheidung allein in einem weiteren Auswahlverfahren denkbar erscheint. Insoweit geht es aber nicht um das dem Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerte Organisationsermessen des Dienstherrn, sondern bereits um das Auswahlverfahren, für das der aus § 9 Satz 1 BBG i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG folgende Bewerbungsverfahrensanspruch maßgebend ist. Der vom Dienstherrn für den Abbruch vorgebrachte Grund muss in diesem Fall den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG genügen (BVerwG, B.v. 10.12.2018 - 2 VR 4.18 - juris Rn. 18). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn dem Dienstherrn im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt wurde, den von ihm ausgewählten Bewerber zu ernennen. Denn daraus kann der Dienstherr regelmäßig den Schluss ziehen, seine bisherige Verfahrensweise begegne erheblichen Zweifeln im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG. In einer solchen Situation darf das bisherige Verfahren beendet werden, damit in einem anschließenden neuen Verfahren aufgrund eines aktualisierten Bewerberkreises eine dem Art. 33 Abs. 2 GG genügende Entscheidung getroffen werden kann (BVerwG, U.v. 31.3.2011 - 2 A 2/09 - juris Rn. 20 sowie U.v. 29.11.2012 - 2 C 6/11 - juris Rn. 20).

31

Ungeachtet der Frage, ob die hier erfolgte Aufhebung der Anlassbeurteilung durch die Antragsgegnerin als sachlicher Grund überhaupt beachtlich sein kann, weil derartige Erwägungen erst im Laufe des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens von der Antragsgegnerin vorgetragen wurden und sich weder in der Mitteilung an die Bewerber noch in der vorgelegten Behördenakte finden (vgl. BVerfG, B.v. 28.11.2011 - 2 BvR 1181/11 - juris Rn. 23), kann darin aber jedenfalls kein ausreichender Grund gesehen werden.

32

Denn die Aufhebung der Anlassbeurteilung stellt keinen nichtbehebbarer Mangel des Auswahlverfahrens dar. Vielmehr wurde die Anlassbeurteilung gerade zu dem Zweck erstellt, anlässlich einer konkreten Bewerbungssituation einen Vergleich der Antragstellerin mit ihren Mitbewerbern zu ermöglichen. Soweit daher die Antragsgegnerin die Anlassbeurteilung aufgrund eines fehlerhaften Zeitraums - was hier gleichwohl nicht zur Entscheidung des Gerichts steht - aufgehoben hat, erschließt es sich der Kammer nicht, weshalb die Anlassbeurteilung nicht unter Zugrundelegung eines nun korrekten Beurteilungszeitraums nachgeholt werden kann. Andere Gründe, weshalb es sich um einen nichtbehebbarer Mangel des Auswahlverfahrens selbst handeln soll, hat die Antragsgegnerin nicht vorgebracht.

33

Zudem erscheint fraglich, ob bereits allein die Fehlerhaftigkeit von nur einer einzigen Beurteilung stets zum Abbruch eines gesamten Stellenbesetzungsverfahrens führen kann bzw. muss. Denn darin liegt kein Mangel des Stellenbesetzungsverfahrens selbst, sondern mangelbehaftet ist allein ein vorgelagertes Element des eigentlichen Auswahlverfahrens in Gestalt der Anlassbeurteilung in ihrer dienenden Funktion. Eine Anlassbeurteilung, der (lediglich) ein fehlerhafter Beurteilungszeitraum zugrunde liegt, sollte aber im Regelfall dadurch heilbar sein, dass eine Neubeurteilung des Bewerbers erfolgt. Umstände, wonach dies vorliegend nicht möglich war, sind nicht vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich.

34

3. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 53 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 52 Abs. 1 und 2 GKG. Der Ansatz des Regelstreitwertes ist angemessen, weil der Antrag nur auf die Fortsetzung des Auswahlverfahrens, nicht jedoch bereits auf die Vergabe des Dienstpostens gerichtet ist. Eine Halbierung des Streitwerts scheidet ungeachtet des Umstandes, dass es sich um ein Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes handelt, schon deshalb aus, weil allein der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung für das Begehren auf Fortführung des abgebrochenen Auswahlverfahrens in Betracht kommt (BVerwG, B.v. 10.12.2018 - 2 VR 4.18 - juris Rn. 23; BayVG, B.v. 15.2.2016 - 3 CE 15.2405 - juris Rn. 86; B.v. 5.2.2019 - 3 CE 18.2608 - juris Rn. 36).