

Titel:

Verhältnis von strukturiertem Auswahlgespräch zu dienstlicher Beurteilung

Normenkette:

VwGO § 123 Abs. 1

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33

BV Art. 94 Abs. 2 S. 2

Leitsätze:

1. Dem Inhaber des höheren Statusamtes ist nicht per se aufgrund seines höheren Statusamts auch bei formal schlechterer Beurteilung der Vorzug gegenüber dem im statusniedrigeren Amt befindlichen, aber besser beurteilten Beamten zu geben; die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung schließt vielmehr nicht aus, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden kann. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die in Art. 16 Abs. 1 S. 5 LfBG festgelegte Gewichtungsbefugnis des Dienstherrn beim Auswahlverfahren ist nicht grenzenlos, sondern durch den rechtlichen Rahmen des vom Bund gesetzten Statusrechts begrenzt, wonach dienstlichen Beurteilungen der Vorrang einzuräumen ist, da nur dienstliche Beurteilungen alle drei Kernelemente der Bestenauslese (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) abdecken; darüber hinaus haben sie den Vorteil von Langzeitbeobachtungen, während systematisierte Personalauswahlgespräche nur die augenblickliche Leistung bewerten, sodass die dienstliche Beurteilung jedenfalls nicht zur Marginalie werden darf. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

3. Sind Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr zum einen weiter auf einzelne Gesichtspunkte wie dienstliche Erfahrung, Verwendungsbreite oder die Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, abstellen, zum anderen kann er aber auch auf die in Art. 16 Abs. 1 S. 4 und 5 LfBG aufgeführten weiteren Erkenntnismittel wie bspw. strukturierte Auswahlgespräche zurückgreifen. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)

4. Das Verbot der Sprungbeförderung besagt, dass ein Beamter kein regelmäßig zu durchlaufendes Statusamt "überspringen", dh bspw. nicht direkt von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 9 befördert werden kann; es trifft keine Aussage dahingehend, dass sich ein Beamtenbewerber der Besoldungsgruppe A 7 schon nicht um einen Dienstposten, der zwei Besoldungsstufen höher bewertet ist, bewerben kann. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstweilige Anordnung, Stellenbesetzung, Deklaratorisches Anforderungsprofil, Strukturiertes Interview, einstweilige Anordnung, Beförderungsstelle, deklaratorisches Anforderungsprofil, strukturiertes Interview, Verwendungsbreite, Leistungsvorsprung, Sprungbeförderung, Auswahlvermerk, Omnibusunternehmer, StVO-Kenntnisse

Fundstelle:

BeckRS 2024, 2602

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

III. Der Streitwert wird auf 10.730,77 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

2

Die Antragsgegnerin schrieb am ... August 2023 die Stelle „Sachbearbeiter/in Großraum- und Schwerverkehr mit der Besoldungsgruppe A 9 bzw. Entgeltgruppe 9a TVöD“ bei dem Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation intern aus. Hinsichtlich des Inhalts der Ausschreibung wird auf die Behördenakten Bezug genommen (Blatt 1 ff. der Behördenakte). Auf diesen Dienstposten bewarben sich neben dem Antragsteller und der Beigeladenen vier weitere Bewerber.

3

Der Antragsteller steht als Verwaltungshauptsekretär (Besoldungsgruppe A 8) im Kulturamt im Dienste der Antragsgegnerin. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung vom ... Mai 2022 bei seinem vorherigen Dienstherrn, der, für den Beurteilungszeitraum ... Juli 2018 bis ... Juni 2022 erzielte der Antragsteller im Amt der Besoldungsgruppe A 8 die Gesamtbewertung „entspricht den Anforderungen in vollem Umfang“. Dies entspricht nach einer von der Antragsgegnerin vorgenommenen Umrechnung in das bayerische Beurteilungssystem gemäß den Beurteilungsrichtlinien der Stadt I. ... einem Gesamturteil von 9 Punkten.

4

Die Beigeladene steht als Sachbearbeiterin im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation (Besoldungsgruppe A 7) im Dienste der Antragsgegnerin. In der aktuellen dienstlichen Beurteilung vom ... Juli 2022 für den Beurteilungszeitraum ... September 2019 bis ... Dezember 2021 erzielte die Beigeladene im Amt der Besoldungsgruppe A 7 ein Gesamturteil von 10 Punkten.

5

Am ... September 2023 fand ein strukturiertes Interview mit dem Antragsteller und der Beigeladenen statt. Dieses bestand aus Fragen zum Anforderungsprofil, Fachfragen sowie sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Die Teilnehmer des Auswahlgremiums bewerteten das strukturierte Interview anhand identischer Beobachterbögen mit Bewertungskriterien nach dem Schulnotensystem (Note 1 bis Note 6). Allen Bewerberinnen und Bewerbern wurden die gleichen 10 Fragen gestellt.

6

Mit Auswahlvermerk vom ... September 2023 wählte die Antragsgegnerin die Beigeladene für den ausgeschriebenen Dienstposten aus. Hierin stellte die Antragsgegnerin im Vergleich der Gesamtpunktzahlen der dienstlichen Beurteilungen ein im Wesentlichen gleiches Beurteilungsergebnis beider Bewerber fest. Da sich der Antragsteller zum Beurteilungszeitpunkt bereits in einer höheren Besoldungsgruppe als die Beigeladene befunden habe, sei die Gesamtpunktzahl seiner Beurteilung um einen Punkt angehoben worden. Auch nach Durchführung der Binnendifferenzierung anhand der Beurteilungskriterien „Fachkenntnis“ und „Entscheidungsfreude“ – unter Erhöhung der Punktwerte des sich in einer höheren Besoldungsgruppe befindlichen Antragstellers – ergebe sich ein Punktegleichstand. Bei der Auswertung der Leistungen nach Papierlage sei die dienstliche Beurteilung mit 75%, das Kriterium aus dem Anforderungsprofil (Grundkenntnisse zur StVO) mit 25% gewichtet worden. Da lediglich die Beigeladene Grundkenntnisse zur StVO habe nachweisen können, habe diese die Gesamtnote 2 und der Antragsteller die Gesamtnote 3 erhalten. Diese Reihung habe sich auch nach der Auswertung des strukturierten Interviews bestärkt. Hierin habe die Beigeladene die Gesamtnote 1,25 verglichen mit einer Gesamtnote von 2,0 des Antragstellers erhalten. Insgesamt seien die Ergebnisse aus den Bewerbungsunterlagen (dienstliche Beurteilung und Grundkenntnisse zur StVO) mit 60% und aus dem strukturierten Interview mit 40% gewichtet worden. Im Endergebnis habe die Beigeladene eine Gesamtwertung von 1,7 erreicht, während der Antragsteller eine Gesamtnote von 2,6 erzielt habe. Dementsprechend sei die Beigeladene zur Einstellung vorgeschlagen worden.

7

Mit E-Mail vom ... September 2023 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass seine Bewerbung für die Besetzung der Stelle nicht habe berücksichtigt werden können.

8

Mit Schreiben vom ... September 2023, dem Gericht zugegangen am ... September 2023 hat der Antragsteller den Erlass einer einstweiligen Anordnung beantragt und ausgeführt, dass die vom Dienstherrn getroffene Auswahlentscheidung rechtswidrig sei, da sie gegen den Grundsatz der Bestenauslese verstoße. Das Kriterium der Grundkenntnisse der StVO sei nach der Ausschreibung kein zwingend zu erfüllendes

Kriterium gewesen. Die Antragsgegnerin habe das Kriterium der StVO-Grundkenntnisse mit 25% und die dienstliche Beurteilung mit 75% gewichtet. Es sei nicht nachvollziehbar, wieso diese Kann-Anforderung auf dieser Stufe so hoch gewichtet worden sei. Dieses Kriterium habe nicht herangezogen werden dürfen, da hierdurch die Chancengleichheit der Bewerber beeinträchtigt sei. Denn so würden Bewerber wie die Beigeladenen bevorzugt, die bereits in der entsprechenden Dienststelle im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation unter der gleichen Sachgebietsleiterin tätig seien und sich dadurch einen fachlichen und internen Informationsvorsprung erworben hätten. Selbst wenn die Grundkenntnisse der StVO auf diese Weise hätten Berücksichtigung finden dürfen, so habe er diese Anforderung mit der Vorlage einer IHK-Bescheinigung über die erfolgreich abgelegte Fachkundeprüfung für Omnibusunternehmer erfüllt. Durch die Vorlage dieser Bescheinigung weise er einen Vorsprung gegenüber der Beigeladenen im Leistungsvergleich auf. Zudem sei nicht erkennbar, in welcher Weise weitere fakultative Anforderungen wie der Besitz des Führerscheins der Klasse B sowie das Kriterium des technischen Sachverstandes mit in die Auswahlentscheidung eingeflossen seien. Diese Kriterien habe er unzweifelhaft und mit entsprechenden Nachweisen belegt. Weiter sei nicht nachvollziehbar, wieso sich die sich in der Besoldungsgruppe A 7 befindliche Beigeladene auf eine Stelle mit der Besoldungsgruppe A 9 bewerben können sollte. Im Übrigen sei die Beigeladene für die ausgeschriebene Stelle nur deshalb ausgewählt worden, da sie bereits im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation eingesetzt und für die Sachgebietsleiterin Frau S. tätig sei.

9

Der Antragsteller hat beantragt,

10

Der Antragsgegnerin (richtig statt: dem Antragsgegner) wird vorläufig im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den vom Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation ausgeschriebenen Dienstposten „Sachbearbeiter Großraum und Schwerverkehr (A 9/EG 9a)“ mit dem ausgewählten Bewerber zu besetzen, ihn hierin einzuweisen oder in sonstiger Art und Weise hierauf dienstlich zu verwenden oder zu befördern, solange nicht über die Bewerbung des Antragstellers im Rahmen der Überprüfung des Auswahlverfahrens entschieden worden ist.

11

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

12

den Antrag abzulehnen.

13

Die Besetzung der Stelle sei unter Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauslese erfolgt. Bereits vor der Durchführung des strukturierten Interviews sei der Bewertungsmaßstab von 60% für die Bewerbungsunterlagen und 40% für das strukturierte Auswahlgespräch festgelegt worden. Kenntnisse der StVO wiesen einen engen inhaltlichen Zusammenhang mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle auf. Sie seien deshalb mit 25% in die Bewertung eingeflossen. Die Antragsgegnerin habe keinen Bewerber aufgrund der fehlenden Grundkenntnisse in der StVO aus dem Bewerbungsverfahren ausschließen wollen. In der Gesamtschau der aktuellsten dienstlichen Beurteilungen unter Berücksichtigung der Grundkenntnisse aus der StVO habe sich ein geringer Eignungsvorsprung der Beigeladenen ergeben, da sie als einziger Bewerber Grundkenntnisse der StVO nachgewiesen habe. Dem Beigeladenen, der erst zum strukturierten Interview eine IHK-Bescheinigung über die erfolgreich abgelegte Fachkundeprüfung für Omnibusunternehmer vorgelegt habe, hätten diese Kenntnisse möglicherweise im Nachgang anerkannt werden müssen. Bei einer etwaigen Berücksichtigung läge eine Pattsituation zwischen dem Antragsteller und der Beigeladenen nach dem Leistungsvergleich vor. Die Beigeladene wäre dennoch die geeignetere Kandidatin, da sie im strukturierten Interview sicher und souverän aufgetreten sei und bereits vorhandenes Fachwissen, insbesondere im Bereich der StVO, dargelegt habe sowie insbesondere die Fragen zum Anforderungsprofil wesentlich ausführlicher habe beantworten können. Der Antragsteller sei von allen vier Mitgliedern der Prüfungskommission im strukturierten Interview schlechter eingeschätzt worden als die Beigeladene. Diese Bewertungen seien auch hinreichend dokumentiert.

14

Die ausgewählte Beamtin, die mit Beschluss vom 17. Oktober 2023 zum Verfahren beigeladen wurde, hat sich im Verfahren nicht geäußert.

15

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

II.

16

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

17

1. Gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann das Gericht auch schon vor Klageerhebung eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts der Antragspartei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Nach Satz 2 des § 123 Abs. 1 VwGO sind einstweilige Anordnungen auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung – vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen – notwendig erscheint, um insbesondere wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern. § 123 Abs. 1 VwGO setzt daher sowohl einen Anordnungsgrund, das heißt ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes in Form der Gefährdung eines eigenen Individualinteresses, als auch einen Anordnungsanspruch voraus, das heißt die bei summarischer Überprüfung der Sach- und Rechtslage hinreichende Aussicht auf Erfolg oder zumindest auf einen Teilerfolg des geltend gemachten Begehrens in der Hauptsache. Die Antragspartei hat die hierzu notwendigen Tatsachen glaubhaft zu machen.

18

2. Ein Anordnungsgrund in Form der besonderen Dringlichkeit der begehrten einstweiligen Anordnung ist glaubhaft gemacht. Das Auswahlverfahren für die streitgegenständliche Stelle ist grundsätzlich abgeschlossen. Eine Besetzung des Dienstpostens mit der Beigeladenen, auf dem sie einen Bewährungsvorsprung erhalten könnte, steht unmittelbar bevor. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers als übergangener Bewerber lässt sich nur vor der Besetzung des Dienstpostens mit der ausgewählten Konkurrentin mittels einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO effektiv sichern, da sich der um eine Stellenauswahl geführte Rechtsstreit mit der endgültigen Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erledigt (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

19

3. Der Antragsteller hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht.

20

a) Der Antragsteller hat einen Bewerbungsverfahrensanspruch, das heißt einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr den Dienstposten unter Berücksichtigung des in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 94 Abs. 2 Satz 2 Verfassung für den Freistaat Bayern (BV) normierten Leistungsgrundsatzes vergibt und seine Auswahlentscheidung nur auf Gesichtspunkte stützt, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen (vgl. BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746; B.v. 2.10.2007 – 2 BvR 2457/04 – NVwZ 2008, 194; BVerwG, U.v. 17.8.2005 – 2 C 36.04 – juris).

21

Die Ermittlung des – gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (BayVGh, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris Rn. 6). Diese Vorgaben dienen zwar vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung, berücksichtigen aber zugleich das berechnete Interesse eines Kandidaten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Der Bewerber hat daher einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Auswahl (BVerwG, U.v. 25.8.1988 – 2 C 28/85 – juris; BayVGh, B.v. 25.5.2011 – 3 CE 11.605 – BayVBI 2011, 565; VG München, B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris).

22

Aus der Verletzung dieses Anspruches folgt zwar regelmäßig nicht ein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung. Vielmehr ist es im Hinblick auf den Beurteilungs- und Ermessensspielraum des Dienstherrn bei der Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht Aufgabe des Gerichts, den besser geeigneten Bewerber

zu bestimmen und eine eigene Prognose der Erfolgsaussichten der Bewerbung vorzunehmen (vgl. BayVGH, B.v. 5.1.2012 – 7 CE 11.1432 – juris). Der unterlegene Bewerber kann aber eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen, wenn seine Auswahl möglich erscheint (BVerfG, B.v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746). Aufgrund der Verfahrensabhängigkeit des sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden subjektiven Rechts und der Garantie von Art. 19 Abs. 4 GG sind die Verwaltungsgerichte bei der Auslegung und Anwendung des § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO in beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitigkeiten gehalten, den Erfordernissen eines effektiven Rechtsschutzes im Eilverfahren besonders Rechnung zu tragen (vgl. BVerfG, B.v. 29.6.2003 – 2 BvR 311/03 – NVwZ 2004, 95).

23

Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Bewerbern um eine Beförderungsstelle sind in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen zu stützen, denn sie bilden den gegenwärtigen bzw. zeitnah zurückliegenden Stand ab und können somit am besten als Grundlage für die Prognose dafür dienen, welcher der Konkurrenten die Anforderungen der zu besetzenden Stelle voraussichtlich am besten erfüllen wird (BVerfG, B.v. 27.9.2011 – 2 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71; vgl. zum Ganzen auch: BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675 – juris; VG München, B.v. 26.10.2012 – M 5 E 12.3882 – juris; B.v. 24.10.2012 – M 5 E 12.2637 – juris). Hierbei ist darauf zu achten, dass die dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind; das ist in der Regel der Fall, wenn die Beurteilungen im selben Statusamt erzielt worden sind.

24

Bei Beurteilungen in verschiedenen Statusämtern ist anhand der gesamten Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob sie als gleichwertig mit dem Ergebnis einer „Pattsituation“ angesehen werden können (vgl. BayVGH, B.v. 12.7.2021 – 3 CE 21.1466 – juris Rn. 4; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.). Art. 33 Abs. 2 GG lässt sich nicht der Rechtssatz entnehmen, dass dem Inhaber des höheren Statusamtes auch bei formal schlechterer Beurteilung grundsätzlich der Vorzug gegenüber dem im statusniedrigeren Amt befindlichen, aber besser beurteilten Beamten gegeben werden muss. Die grundsätzliche Höhergewichtung der statushöheren Beurteilung schließt vielmehr nicht aus, dass ein Statusrückstand durch leistungsbezogene Kriterien kompensiert werden kann (BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 11). Im Rahmen der Einzelfallprüfung können z.B. der Abstand der Gesamtprädikate und ihr Verhältnis zu der anhand einer Punkteskala vergebaren Höchstpunktezahl, aber auch die Gewichtung und Wertung der Ergebnisse in einzelnen Beurteilungsmerkmalen („Binnendifferenzierung“) anhand eines spezifischen Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle von Bedeutung sein (vgl. BayVGH, B.v. 11.12.2009 – 3 CE 09.2350 – juris Rn. 38; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.). Sind danach Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr weiter auf einzelne Gesichtspunkte abstellen. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen. Der Dienstherr kann aber auch auf die in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) aufgeführten weiteren Erkenntnismittel zurückgreifen (BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – RiA 2018, 131, juris Rn. 8; B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – BayVBI 2015, 127, juris Rn. 37 f.; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.).

25

Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LlbG können dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, Grundlage für die Auswahlentscheidung des Dienstherrn sein (vgl. BVerfG, B.v. 11.5.2011 – 2 BvR 764/11 – juris Rn. 12 zur grundsätzlichen Zulässigkeit ergänzender Auswahlverfahren). Zur Auswahlentscheidung selbst trifft Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG dahingehend eine Abstufung, dass dienstliche Beurteilungen stets verwendet werden müssen und weitere Auswahlmethoden zusätzlich gestattet sind (BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 8; B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 45 f.). Die Gewichtung dienstlicher Beurteilungen und anderer Auswahlmethoden bestimmt gem. Art. 16 Abs. 1 Satz 5 (in der seit 1.8.2013 geltenden Fassung) der Dienstherr (siehe zum grundsätzlichen Vorrang der dienstlichen Beurteilung BVerfG, B.v. 27.9.2011 – 20 VR 3/11 – NVwZ-RR 2012, 71 Rn. 24; noch zu Art. 16 Abs. 1 LlbG a.F. BayVGH, B.v. 17.5.2013 – 3 CE

12.2469 – BayVBI 2014, 84, juris Rn. 36 f.). Die in Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LbG festgelegte Gewichtungsbefugnis des Dienstherrn ist jedoch nicht grenzenlos, sondern durch den rechtlichen Rahmen des vom Bund gesetzten Statusrechts (§ 9 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – Beamtenstatusgesetz – BeamStG) und des Grundgesetzes (Art. 33 Abs. 2 GG) begrenzt. Die Gewichtung muss zweckgerecht, den Aspekten des Leistungsgrundsatzes entsprechend wahrgenommen werden. Nur dienstliche Beurteilungen decken alle drei Kernelemente (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) ab. Darüber hinaus haben sie den Vorteil von Langzeitbeobachtungen, während systematisierte Personalauswahlgespräche nur die augenblickliche Leistung bewerten (BayVGh, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – juris Rn. 46). Die dienstliche Beurteilung darf jedenfalls nicht zur Marginalie werden (BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13 a.E.).

26

b) Die streitgegenständliche Auswahlentscheidung entspricht diesen Grundsätzen und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

27

aa) Die Dokumentation der Auswahlentscheidung zu Gunsten des Beigeladenen im Vermerk vom ... September 2023 (Auswahlvermerk) genügt den formellen rechtlichen Anforderungen an die Darstellung der wesentlichen Auswählerwägungen.

28

Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber ggf. durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Bewerbungsverfahrenanspruch bestehen. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen (vgl. Schnellenbach, Konkurrenzen im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2018, Anhang 5 Rn. 2; BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 4; BVerfG, B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07 – juris Rn. 22; BVerwG, B.v. 16.12.2008 – 1 WB 19/08 – juris Rn. 35).

29

Dem genügt der Auswahlvermerk vom ... September 2023. Aus dem Auswahlvermerk ergibt sich, dass die Antragsgegnerin nach dem Vergleich der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen und einer Binnendifferenzierung zunächst von einem Gleichstand der Bewerber ausging. Auf der Grundlage der Auswahlgespräche wurde sodann ein Eignungsvorsprung der Beigeladenen angenommen. Dem steht auch nicht entgegen, dass die Antragsgegnerin nicht zu allen Kriterien des deklaratorischen Anforderungsprofils Stellung genommen hat. Die Personalvertretung wurde ordnungsgemäß beteiligt und hat der Besetzung zugestimmt.

30

bb) Die Auswahlentscheidung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Die Antragsgegnerin hat ihre Auswahlentscheidung unter hinreichender Beachtung des Leistungsgrundsatzes gem. Art. 33 Abs. 3 GG aufgrund der aktuellsten dienstlichen Beurteilungen der Bewerber in zulässiger Abwägung mit den Ergebnissen der strukturierten Interviews unter Berücksichtigung auch des deklaratorischen Anforderungsprofils getroffen.

31

(1) Der Auswahlvermerk vom ... September 2023 folgt einem klaren Schema: Der an erster Stelle des Auswahlvorgangs stehende Vergleich der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber ergab einen Leistungsgleichstand des Antragstellers und des Beigeladenen. Die Einschätzung der Antragsgegnerin, dass die im Statusamt der Besoldungsgruppe A 8 um eine Stufe niedrigere Gesamtbewertung von 9 Punkten des Antragstellers in etwa gleichwertig ist mit dem um ein Prädikat besseren Gesamturteils der Beigeladenen im niedrigeren Statusamt A 7 und somit ein Beurteilungsvorsprung eines der beiden Bewerber nicht feststellbar ist, ist rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BayVGh, B.v. 1.2.2008 – 3 CE 07.3227 – juris Rn. 26). Bei einer solchen Konstellation ist es in der Regel von der dem Dienstherrn zukommenden Einschätzungsprärogative gedeckt, wenn er von einem Beurteilungsgleichstand ausgeht (vgl. BayVGh, B.v. 10.11.2015 – 3 CE 15.2044 – juris Rn. 31; B.v. 28.5.2010 – 3 CE 10.748 – juris Rn. 62).

32

Da die Antragsgegnerin nach der Durchführung eines Vergleichs der Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen und der Binnendifferenzierung keinen signifikanten Vorsprung eines der Bewerber angenommen hat, durfte sie zurecht die Auswahlentscheidung unter ergänzender Heranziehung weiterer Erkenntnisquellen treffen (vgl. BVerwG, U.v. 25.10.2011 – 2 VR 4/11, NVwZ-RR 2012, 241, juris Rn. 16). Sind Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen, kann der Dienstherr weiter auf einzelne Gesichtspunkte abstellen. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren dienstlichen Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen, oder aber auf die in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LfB aufgeführten weiteren Erkenntnismittel wie beispielsweise strukturierte Auswahlgespräche zurückgreifen (BayVGH, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – RiA 2018, 131, juris Rn. 8; B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – BayVBI 2015, 127, juris Rn. 37 f.; VG München, B.v. 8.10.2019 – M 5 E 19.2141 – juris Rn. 41 f.). Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass ein Vergleich der Bewerber im Hinblick auf das Anforderungsprofil im Wesentlichen zunächst auf der Grundlage der aktuellen dienstlichen Beurteilungen und erst dann aufgrund sonstiger Umstände durchzuführen ist, wenn nach dem Anforderungsprofil Fähigkeiten und Eigenschaften erfüllt sind, die durch die dienstlichen Beurteilungen nicht erfasst werden (vgl. OVG SH, B.v. 1.6.1999 – 3 M 17/99 – PersR 1999, 402 – juris Rn. 80).

33

Bei der Ausgestaltung der weiteren Erkenntnismittel kommt dem Dienstherrn ein Ermessensspielraum zu. Maßstab einer rechtlichen Kontrolle, welche weiteren Auswahlmittel für den Leistungsvergleich angewendet werden, sind die Kriterien der Sachgeeignetheit und der Chancengleichheit der Bewerber. Soweit weitere Methoden zur Auswahl genutzt werden, müssen diese gleichmäßig bei allen Bewerbern angewendet, transparent und objektiv nachprüfbar sein (OVG Hamburg, B.v. 10.10.2017 – 5 Bs 111/1 – juris Rn. 95; OVG Berlin-Bbg, B.v. 27.1.2012 – 6 S 50.11 – juris Rn. 4 f.; OVG NW, B.v. 3.8.2017 – 6 B 831/17 – juris Rn. 10 ff.; NdsOVG, B.v. 18.8.2011 – 5 ME 212/11 – juris Rn. 9; Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: September 2023, Art. 16 LfB Rn. 19).

34

Die Entscheidung darüber, wer nach Leistungsstand und Befähigung die speziellen Voraussetzungen des Anforderungsprofils am besten erfüllt, ist – wie die Eignungsbeurteilung schlechthin – ein dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis, der vom Gericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet hat, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (OVG SH, B.v. 1.6.1999 – 3 M 17/99 – juris Rn. 80 m.w.N.).

35

Es ist rechtlich nichts dagegen zu erinnern, dass die Antragsgegnerin nach Durchführung der Binnendifferenzierung maßgeblich auf das im deklaratorischen Anforderungsprofil enthaltene Kriterium der Grundkenntnisse der StVO abstellt. Das Kriterium der StVO-Grundkenntnisse orientiert sich in sachgerechter Weise an den Aufgaben der zu besetzenden Stelle. Insbesondere ist nicht zu beanstanden, dass die Antragsgegnerin diesem Kriterium verglichen mit anderen Kriterien des deklaratorischen Anforderungsprofils ein besonderes Gewicht beigemessen hat, ohne das Kriterium als allein entscheidend im Sinne eines Ausschlusskriteriums zu handhaben. Denn dies steht im rechtlich nur eingeschränkt überprüfbar Beurteilungsspielraums des Dienstherrn (vgl. § 114 S. 2 VwGO).

36

Die Anwendung des Kriteriums der Grundkenntnisse zur StVO ist unter Wahrung der Sachgeeignetheit und der Chancengleichheit der Bewerber erfolgt. Dieses Kriterium steht in engem Zusammenhang mit dem Dienstposten eines Sachbearbeiters/in Großraum- und Schwerverkehr. Die Beigeladene selbst ist, was sich auch aus den in der dienstlichen Beurteilung genannten Verwendungen ergibt, bereits viele Jahre in der entsprechenden Dienststelle im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation tätig. Dass sie dabei auch – wie in der Ausschreibung vorausgesetzt – Erfahrungen und Kenntnisse in diesem Bereich, insbesondere StVO-Grundkenntnisse erlangt bzw. gesammelt hat, liegt auf der Hand. Dass die Beigeladene damit einen Informationsvorsprung erlangt hat, führt nicht, wie der Antragsteller meint, zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Chancengleichheit. Denn das Kriterium ist auf alle Bewerber angewendet worden und für das Gericht transparent und objektiv nachprüfbar.

37

Es ist zweifelhaft, ob mit der Vorlage einer IHK-Bescheinigung über die erfolgreich abgelegte Fachkundeprüfung für Omnibusunternehmer StVO-Kenntnisse des Antragstellers hätten anerkannt werden müssen. Denn nach den vom Antragsteller vorgelegten Unterlagen zum Prüfungsinhalt stellt der Komplex der StVO nur einen Teilbereich unter mehreren dar. Dies kann jedoch dahinstehen. Denn selbst bei einer Berücksichtigung dieser Kenntnisse wäre für den Antragsteller nach einer Auswertung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen im besten Fall ein Leistungsgleichstand zu erreichen gewesen. Die Auswertung des Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung und die durchgeführte Binnendifferenzierung führten zu einem Gleichstand der Bewerber. Die Beigeladene hat im Bereich der StVO-Kenntnisse die Bewertung „sehr gut erfüllt“ erzielt und damit drei der möglichen drei Punkte erhalten. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Beigeladene, die als Sachbearbeiterin für Ausnahmegenehmigungen nach der StVO im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformationen diese Höchstpunktzahl erhält. Bei einer hypothetischen Anerkennung der StVO-Kenntnisse des Antragstellers mit dem Höchstpunktwert wäre – wie schon nach der Binnendifferenzierung der dienstlichen Beurteilungen – ein Gleichstand der beiden Bewerber gegeben. Das hat die Antragsgegnerin im Schriftsatz vom ... November 2023 unterstrichen. Dies hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums des Dienstherrn. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller – bei einer umfassenden Auswertung des deklaratorischen Anforderungsprofils unter Einbeziehung auch der Kriterien des „technischen Sachverständes“ und „Führerschein Klasse B“- einen eindeutigen Vorsprung gegenüber der Beigeladenen hätte einräumen müssen. Dies gilt selbst bei einer (zusätzlichen) Einwertung der Kenntnisse aus der Fachkundeprüfung für Omnibusunternehmer bei dem im deklaratorischen Anforderungsprofil genannten Kriterium „technischer Sachverstand“. Da mithin im besten Fall ein Leistungsgleichstand auf Ebene der schriftlichen Bewerbungsunterlagen hätte erzielt werden können, wäre die Beigeladene, die im anschließenden strukturierten Interview eine deutlich bessere Einzelnote erzielt hat, auch weiterhin die leistungstärkere Bewerberin.

38

Im Übrigen kann offenbleiben, inwieweit die pauschale Einwertung der dienstlichen Beurteilung zu 45% unter Berücksichtigung der StVO-Kenntnisse zu 25% und der Ergebnisse des strukturierten Interviews zu 40% vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung der dienstlichen Beurteilung (vgl. BayVGh, B.v. 8.2.2018 – 3 CE 17.2304 – juris Rn. 13 a.E.) einer Überprüfung am Leistungsgrundsatz standhält. Denn die Antragsgegnerin ist – wie aus dem Auswahlvermerk ersichtlich – nach dem klassischen Prüfprogramm für ein Auswahlverfahren – Gesamturteil, Binnendifferenzierung, deklaratorisches Anforderungsprofil, Auswahlgespräch – vorgegangen. Selbst bei einer Außerachtlassung dieser prozentualen Gewichtungen bliebe die Beigeladene die leistungstärkere Bewerberin.

39

Einer Auswahl der Beigeladenen steht auch nicht der Einwand des Antragstellers entgegen, die Beigeladene befände sich derzeit (erst) in der Besoldungsgruppe A 7. Insbesondere verstößt die Auswahl der Beigeladenen nicht gegen das Verbot der Sprungbeförderung (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 LfBVG). Das Verbot der Sprungbeförderung besagt, dass ein Beamter kein regelmäßig zu durchlaufendes Statusamt „überspringen“ kann, d.h. beispielsweise nicht direkt von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 9 befördert werden kann; es trifft keine Aussage dahingehend, dass sich ein Beamtenbewerber der Besoldungsgruppe A 7 schon nicht um einen Dienstposten, der zwei Besoldungsstufen höher bewertet ist, bewerben kann (vgl. NdsOVG, U.v. 10.10.2023 – 5 ME 72/23 – juris Rn. 26). Da auf Grundlage der vorliegenden Ausschreibung neben der Vergabe des Dienstpostens nicht zugleich unmittelbar über die Beförderung in ein dessen Wertigkeit entsprechendes Statusamt entschieden wird, ist die Auswahl der Beigeladenen für den entsprechenden Dienstposten nicht unmöglich (vgl. zur Rechtsprechung, die bei einer gleichzeitigen Vergabe von Dienstposten und Beförderungsamts ein Verbot der Sprungbeförderung annimmt: OVG NW, B.v. 29.8.2023 – 6 B 418/23 – juris Rn. 18 m.w.N.; BayVGh, B.v. 13.12.2021 – 6 ZB 21.1345 – juris Rn. 15). Dass es sich um eine (reine) Dienstpostenvergabe handelt, ergibt sich bereits aus dem Text der Ausschreibung, wonach für die Stelle „Sachbearbeiter/-in (m/w/d) Großraum- und Schwerverkehr“ der Besoldungsgruppe A 9 eine Ausbildung als Beamter/-in (m/w/d) der 2. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen verlangt wird. Dies zeigt, dass alle Beamten der 2. Qualifikationsebene, d.h. Beamte der Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 angesprochen werden sollen. Auch der Auswahlvorgang selbst lässt erkennen, dass sich der Antragsgegner entschieden hat, nur den in A 9 gereihten Dienstposten des Sachbearbeiters/der Sachbearbeiterin Großraum- und Schwerverkehr zu

vergeben, ohne zugleich auch die Vergabe des entsprechenden statusrechtlichen Amtes (Beförderung) vorzunehmen. Da dementsprechend eine schrittweise Beförderung der Beigeladenen unter Einhaltung der entsprechenden Beförderungswartezeiten möglich ist, steht das Verbot der Sprungbeförderung ihrer Auswahl im Stellenbesetzungsverfahren nicht entgegen.

40

(2) Es bestehen auch keine Bedenken im Hinblick auf das durchgeführte wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren. Das wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren wurden hinreichend, eine gerichtliche Überprüfung ermöglichend, dokumentiert (vgl. BayVGh, B.v. 29.1.2013 – 3 CE 12.1214 – juris Rn. 41). Die Antragstellerin hat die ihr nach der Rechtsprechung obliegenden Dokumentationspflichten in Bezug auf die Auswahlgespräche erfüllt.

41

Die Auswahlerwägungen haben grundsätzlich das Nachvollziehen der maßgeblichen Auswahlgründe zu ermöglichen. Insoweit reicht es aus, wenn deren Gegenstand sowie die Bewertungen in Grundzügen nachvollziehbar dokumentiert sind. Dies kann mit Protokollen oder Bewertungsbögen, aber auch in einer Begründung des abschließenden Vorschlags des Auswahlgremiums – etwa im Auswahlvermerk – erfolgen. Eine Protokollierung des Inhalts der Gespräche in der Art einer Niederschrift ist hingegen nicht erforderlich, auch müssen die tatsächlichen Anknüpfungspunkte für Bewertungen nicht dokumentiert werden (so OVG NW, B.v. 2.4.2020 – 6 B 101/20 – juris Rn. 48 m.w.N.; vgl. auch SächsOVG, B.v. 3.9.2004 – 3 BS 167/04 – NVwZ-RR 2005, 372, juris Rn. 17 und OVG Lüneburg, B.v. 18.8.2011 – 5 ME 212/11 – juris Rn. 13 f.; a.A. wohl der Maßstab des OVG Berlin-Brandenburg, wonach die Antworten der Bewerber in Grundzügen zu dokumentieren sind, vgl. bspw. B.v. 27.6.2022 – OVG 10 S 43/21, ZBR 2023, 46, juris Rn. 19 ff.). Erst auf Rügen des Betroffenen hin sind Bewertungen zu konkretisieren und zu plausibilisieren (vgl. OVG NW, B.v. 2.4.2020 – 6 B 101/20 – juris Rn. 48 m.w.N.). Nur dann, wenn der Inhalt eines Auswahlgesprächs nicht erkennbar ist und somit nicht nachvollziehbar ist, aus welchen Gründen der Dienstherr einen Leistungsvorsprung eines Bewerbers gesehen hat, ist die Auswahlentscheidung rechtlich fehlerhaft (so: VG München, B.v. 16.9.2016 – M 5 E 14.3010 – juris Rn. 37; vgl. VG Bayreuth, B.v. 8.6.2016 – B 5 E 16.131 – juris Rn. 35: Struktur, Inhalt und Teilnehmer der Auswahlgespräche nicht wiedergegeben).

42

Ausweislich des Auswahlvermerks vom ... September 2023 (Bl. 135 der Akte) wurde die Vorstellungsrunde entsprechend den dargestellten Vorgaben als strukturiertes Interview durchgeführt. Das ist eine Befragung aufgrund eines vorgefertigten Fragenkatalogs (Conrad in Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: September 2023, Art. 16 LfB Rn. 23). Ein strukturiertes Interview gehört zu den in Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LfB genannten weiteren zulässigen Auswahlverfahren (zur rechtlichen Einordnung der Vorstellungsgespräche der Landeshauptstadt als systematisiertes Personalauswahlgespräch vgl. BayVGh, B.v. 5.8.2014 – 3 CE 14.771 – BayVBl 2015, 127, juris Rn. 46). Im Auswahlvermerk sind Struktur, Inhalt und Teilnehmer sowie die Endnote des strukturierten Interviews festgehalten. Das strukturierte Interview umfasste neben einer kurzen Vorstellungsrunde sechs Fragen zum Anforderungsprofil und vier Fachfragen. Die vier Beobachter, darunter der Leiter des Amtes für Verkehrsmanagement und Geoinformation, die Sachgebietsleiterin Verkehrsaufsicht, eine Personalrätin sowie ein Sachbearbeiter der Personalverwaltung haben in Beobachterbögen (Bl. 109 ff. der Akte) die gestellten Fragen sowie stichpunktartig die Antworten der Bewerber wiedergegeben, die einzelnen Kompetenzfelder bepunktet, soziale und kommunikative Kompetenzen bewertet, den Gesamteindruck festgehalten sowie Abschlussbemerkungen verfasst.

43

Das Auswahlgespräch ist von den Fragen, den Antworten sowie der Bewertung im Besetzungsvermerk in Verbindung mit den Beobachterbögen ausreichend wiedergegeben, sodass die einzelnen Bewertungen und Eindrücke den Vorsprung der Beigeladenen schlüssig begründen. Die Bewertungen und die im Auswahlvermerk formulierten Erläuterungen machen deutlich, dass die Beobachter einen beachtlichen Leistungs- und Eignungsvorsprung der Beigeladenen festgestellt haben. Soweit der Antragsteller vorträgt, die Beigeladene sei nur deshalb ausgewählt worden, da sie bereits im Amt für Verkehrsmanagement und Geoinformation eingesetzt sei und bereits unter der in der Prüfkommision teilnehmenden Sachgebietsleiterin arbeite, sind hierfür keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich. Vielmehr ergibt sich aus den schriftlichen Auswahlerwägungen ein für das Gericht nachvollziehbarer Punktevorsprung der Beigeladenen.

44

4. Dem Antragsteller waren als unterlegenem Beteiligten die Kosten des Verfahrens (§ 154 Abs. 1 VwGO) aufzuerlegen. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst, da sie sich mangels Antragstellung keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO).

45

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 53 Abs. 2 Nr. 1, 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 bis 4 Gerichtskostengesetz (GKG) – ein Viertel der für ein Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge mit Ausnahme nicht ruhegehaltstfähiger Zulagen, da die Dienstpostenvergabe Vorwirkung für die nachfolgende Vergabe eines Statusamtes haben kann. Die Jahresbezüge für den Antragsteller in dem mit der Stelle verbundenen Amt A 9 Stufe 8 würden sich (laut Auskunft der Antragsgegnerin) auf 42.923,09 EUR belaufen, hiervon ein Viertel (BayVGH, B.v. 3.7.2019 – 3 CE 19.1118 – juris).