

**Grundlagen
und Instrumente
der Personalauswahl**

**Anlage zum Bericht der
Arbeitsgruppe Öffentliches Dienstrecht und des Unterausschusses Personal
vom 19. März 2010
in der Fassung vom 13. März 2015**

I.

Nachfolgende Leitsätze oder Auszüge aus Entscheidungen skizzieren die Grundsätze der Rechtsprechung zum Bereich Anforderungsprofil:

BayVG, Beschluss vom 4. Februar 2015 (6 CE 14.2477)

Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen. ...
Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen, sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle (BVerwG, B.v. 19.12.2014 – 2 VR 1.14 – juris Rn. 26; B.v. 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 31)....

Das in der Ausschreibung festgelegte – umfangreiche – Anforderungsprofil durfte der Auswahlentscheidung nicht zu Grunde gelegt werden und verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers. Das ergibt sich bereits daraus, dass der Dienstherr es an der gebotenen Darlegung hat fehlen lassen, warum die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens „Aufgabenfeldmanagerin / Aufgabenfeldmanager“ im Aufgabenfeld ... zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzen soll, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Mangels Darlegung ist die erforderliche gerichtliche Kontrolle in der Sache nicht möglich. In der „Anlage zum Nachtrag auf Nachbesetzung“ (Bl. 3R des Verwaltungsvorgangs) ist lediglich ausgeführt, aus welchen Gründen die Nachbesetzung des Dienstpostens als notwendig und dringlich angesehen wird. Warum die in den Spiegelstrichen 2 bis 12 der Ausschreibung verlangten Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zwingend erforderlich sein sollen, ergibt sich daraus nicht.

Die Notwendigkeit des Anforderungsprofils wird lediglich behauptet, nicht aber, schon gar nicht unter Berücksichtigung ihres Ausnahmecharakters, mit einer konkreten Begründung nachvollziehbar erläutert. Sie versteht sich entgegen der Sichtweise der Antragsgegnerin und des Verwaltungsgerichts auch keineswegs von selbst. Das gilt umso mehr, als das Anforderungsprofil sämtliche Aufgaben des Dienstpostens abdeckt, ohne nach Gewicht und Bedeutung zu differenzieren oder etwaige Besonderheiten im Verhältnis zu sonstigen Dienstposten erkennen zu lassen, die demselben Statusamt in der Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes im betreffenden Zweig zugeordnet sind. Mit dem der Ausschreibung zugrunde gelegten Anforderungsprofil wird die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens zum alleinigen Bezugspunkt der Auswahlentscheidung, was mit Art. 33 Abs. 2 GG grundsätzlich unvereinbar ist. Ob für die Leitung des Aufgabenfeldes hinsichtlich sämtlicher wahrzunehmender Aufgaben Besonderheiten gelten und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind, die sich ein Laufbahnbewerber allesamt nicht in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung verschaffen kann, bleibt unklar und dürfte auch unwahrscheinlich sein. Das gilt nicht nur, aber beispielhaft für die von der Antragsgegnerin als zwingend angesehene Voraussetzung „Erfahrungen auf dem Gebiet der Zusammenarbeit mit Landes- und Bundesbehörden“.

BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2014 (2 VR 1/14)

Der Inhalt dienstlicher Beurteilungen ist auf das Statusamt bezogen. Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamts nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe

des Statusamts oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist (vgl. zum Ganzen: Beschluss vom 20. Juni 2013 a.a.O. Rn. 19 ff. m.w.N.).

bb) Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist der Dienstherr aber an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und damit, soweit eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Dienstpostenvergabe in Rede steht, auch zur Einhaltung des Grundsatzes der Bestenauswahl verpflichtet. Hiermit ist eine Einengung des Bewerberfeldes aufgrund der besonderen Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens grundsätzlich nicht vereinbar. Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt. Nach dem Laufbahnprinzip wird ein Beamter aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind (vgl. § 16 Abs. 1, § 22 Abs. 3 BBG). Es kann grundsätzlich erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten (Beschluss vom 20. Juni 2013 a.a.O. Rn. 24 ff. <28> m.w.N.).

cc) Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen, sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle.

Ob, in welchem Umfang und mit welchem Inhalt ein Anforderungsprofil Bindungswirkung entfaltet, muss durch eine entsprechend § 133 BGB am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerber orientierte Auslegung ermittelt werden.

Dienstpostenbezogene Ausnahmeanforderungen können sich insbesondere aus dem Erfordernis bestimmter Fachausbildungen ergeben (vgl. zur Fächerkombination bei Lehrern Urteil vom 25. Februar 2010 - BVerwG 2 C 22.09 - BVerwGE 136, 140 = Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 45, jeweils Rn. 17). Je stärker die fachliche Ausdifferenzierung der Organisationseinheiten ist und je höher die Anforderungen an die Spezialisierung der dort eingesetzten Beamten sind, desto eher kann es erforderlich werden, im Interesse der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung besondere Qualifikationsanforderungen an die künftigen Stelleninhaber zu stellen. Bei technisch ausgerichteten Behörden etwa ist durchaus denkbar, dass die Aufgabenwahrnehmung bestimmter Dienstposten spezielle fachspezifische Vorkenntnisse erfordert (vgl. etwa OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 6. Februar 2012 - 10 B 11334/11 - DÖD 2012, 133 für einen Fachmann auf dem Gebiet Informationstechnik und Elektronik). Angesichts der in einer Laufbahn vereinigten unterschiedlichen Fachrichtungen mit der hierzu gehörenden Spezialisierung liegt aber auf der Hand, dass ein Dienstposten Eignungsanforderungen stellen kann, die nicht von jedem Laufbahnangehörigen erfüllt werden (vgl. zum Ganzen: Beschluss vom 20. Juni 2013 a.a.O. Rn. 31 ff. m.w.N.).

dd) Der im vorliegenden Fall in der Stellenausschreibung zwingend geforderte wissenschaftliche Hochschulabschluss aus der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften bzw. Naturwissenschaften/Mathematik entspricht diesen Anforderungen. Es ist ohne Weiteres nachvollziehbar, dass die Antragsgegnerin für die Leitung eines auf Technik bezogenen Sachgebiets (wie hier dem der „... ..“) etwa Beamte des nichttechnischen Verwaltungsdienstes nicht in vergleichbarer Weise für geeignet hält wie die ins Auge gefassten Ingenieure, Mathematiker und Naturwissenschaftler.

...Insbesondere hat die Antragsgegnerin nachvollziehbar ausgeführt, dass auch ein Diplom-Informatiker die Anforderungen des Dienstpostens erfüllen kann. Nach den dargestellten Grundsätzen im Beschluss des Senats vom 20. Juni 2013 - BVerwG 2 VR 1.13 - (BVerwGE 147, 20 Rn. 24 ff.) ist vor dem Hintergrund des Laufbahnprinzips nicht die Ausweitung, sondern die Verengung des Bewerberfeldes mittels eines Anforderungsprofils rechtfertigungsbedürftig. Es liegt deshalb auf der Hand, dass die Antragsgegnerin zur Einbeziehung von Informatikern in die Bewerberauswahl möglicherweise sogar verpflichtet, in jedem Fall aber berechtigt war.

...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 Anforde-

rungen 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 (vgl. zum Ganzen: Beschluss vom 20. Juni 2013 a.a.O. Rn. 46 ff. <49> m.w.N.).

bb) Die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin genügt diesen Anforderungen. Die Antragsgegnerin hat maßgebend auf die bessere Gesamtbeurteilung des Beigeladenen bei einem Vergleich der aktuellen, für den denselben Zeitraum erstellten dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen abgestellt. Hiernach ergibt sich ein - wenn auch geringer - Leistungsvorsprung des Beigeladenen gegenüber dem Antragsteller (Durchschnittsnote von 6,5 zu 6,38 bei den Leistungsmerkmalen). Auf dieser Basis durfte die Antragsgegnerin dem Beigeladenen den Vorzug vor dem Antragsteller geben, zumal dieser auch in im Anforderungsprofil genannten Merkmal der Fähigkeit zum Führen von Mitarbeitern die bessere Einzelnote (7 Punkte gegenüber 6 Punkte) erreicht hatte.

OVG Schleswig, Beschluss vom 22. August 2014 (2 MB 17/14)

Erfüllt eine Bewerberin/ein Bewerber ein konstitutives Anforderungsmerkmal nicht, so bleibt ihre/ seine Bewerbung von vornherein unberücksichtigt (vgl. BayVGh, Beschl. v. 10.09.2013 – 3 CE 13.1592 -, juris Rdnr. 30). Als „konstitutiv“ einzustufen sind dabei diejenigen Merkmale des Anforderungsprofils, die zwingend vorgegeben und anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, als tatsächlich gegeben letztlich eindeutig und un schwer festzustellen sind. Demgegenüber kennzeichnet das „beschreibende“, nicht konstitutive Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten - bejahend oder verneinend – festgestellt werden können. Bei Letzteren geht es um Merkmale, die sich erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils erschließen (VGh Mannheim, Beschl. v. 7.12.2010 - 4 S 2057/10 -, NVwZ-RR 2011, 290; OVG Münster, Beschl. v. 14.3.2014 - 6 B 93/14 -, IÖD 2014, 130, 131 f.). Der Dienstherr muss aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie der einer potentiellen späteren Ernennung vorgelagerten Fürsorgepflicht den Unterschied zwischen konstitutiven Anforderungsmerkmalen einerseits und deklaratorischen Anforderungsmerkmalen andererseits in der Ausschreibung unmissverständlich deutlich machen (vgl. Baßlspurger, Personalauswahlinstrumente, ZBR 2014, 73, 75). Verbleibende Zweifel daran, ob ein Merkmal des Anforderungsprofils als konstitutiv oder deklaratorisch einzustufen ist, müssen durch eine entsprechend § 133 BGB am Empfängerhorizont potentieller Bewerberinnen/Bewerber orientierte Auslegung beseitigt werden (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.06.2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rdnr. 32). Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbots der (alleinigen) Buchstabeninterpretation vom Wortlaut der Erklärung auszugehen (vgl. Palandt/Ellenberger, BGB, Komm., 73. Aufl., § 133 Rdnr. 14). Der Antragsgegner bestreitet nicht, dass das Merkmal „Erwartet wird ein berufspädagogisches Studium“ bei der vom Verwaltungsgericht isoliert angestellten Wortlautinterpretation als konstitutives Anforderungsmerkmal einzustufen wäre (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 3.5.2010 – 2 B 315/09 -, DÖD 2010, 223 f.). Deshalb bedarf es insoweit keiner weitergehenden Ausführungen seitens des erkennenden Senates. Entgegen der Ansicht des Antragsgegners sind bei einer am objektiven Empfängerhorizont potentieller Bewerberinnen/Bewerber orientierten Auslegung auch keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass dem in Frage stehenden Merkmal im vorliegenden Fall mit Blick auf den „Kontext der Formulierung“ abweichend vom Wortlautverständnis des Verwaltungsgerichts eine lediglich deklaratorische Bedeutung zukäme. Insbesondere geht der vom Antragsgegner in diesem Zusammenhang sinngemäß erhobene Hinweis fehl, bei Zugrundelegung der Rechtsansicht des Verwaltungsgerichts wären auch die im Anforderungsprofil unter der weiteren Rubrik „Erwartet werden vor allem“ genannten 16 Kriterien als zwingende Anforderungsmerkmale anzusehen, was offensichtlich nicht gemeint sein könne. Denn trotz der Wendung „Erwartet werden vor allem“ handelt es sich bei den dortigen Kriterien - möglicherweise mit Ausnahme des Kriteriums „Mehrjährige Erfahrungen in der Schulverwaltung in leitender Position“ - offensichtlich um deklaratorische Anforderungsmerkmale, weil deren Vorliegen nicht objektiv überprüfbar ist, sondern dem Dienstherrn insoweit Wertungsspielräume zustehen. Demgegenüber handelt es sich bei dem Merkmal „Erwartet wird ein berufspädagogisches Studium“ um ein solches, wel-

ches anhand objektiv überprüfbarer Kriterien eindeutig und unschwer festgestellt werden kann. Das weitergehende diesbezügliche Beschwerdevorbringen des Antragsgegners enthält keine Gesichtspunkte, die sich auf den Kontext gerade des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stelle beziehen. Auch dem erkennenden Senat drängen sich mit Blick auf den „Kontext der Formulierung“ im vorliegenden Fall keine Umstände auf, mit denen sich ein vom Wortlautverständnis des Merkmals „Erwartet wird ein berufspädagogisches Studium“ abweichendes Auslegungsergebnis begründen ließe.

Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 05. August 2014 (4 S 1016/14)

Der Senat merkt ergänzend an: Entgegen der Meinung der Antragstellerin liegt kein mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 20.06.2013 (a.a.O.) unzulässiger „Dienstpostenbezug der Auswahlentscheidung“ vor. Zwar darf die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen, von engen Ausnahmefällen (etwa Erfordernis einer bestimmten Fachausbildung) abgesehen. Vielmehr ist Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG das angestrebte Statusamt (vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 07.03.2013 - 2 BvR 2582/12 -, IÖD 2013, 98). Dazu hat sich der Antragsgegner jedoch nicht in Widerspruch gesetzt. Bei der in Rede stehenden Stelle „Studiendirektorin als Abteilungsleiterin/Studiendirektor als Abteilungsleiter zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben“ handelt es sich nämlich um ein funktionsgebundenes Amt. Bei einem solchen wird das Amt nicht abstrakt, sondern nach der damit konkret verbundenen Funktion umschrieben oder es tritt zu dem abstrakten Begriff eine funktionsbezogene Bezeichnung hinzu (vgl. BVerwG, Urteil vom 29.04.1982 - 2 C 41/80 -, BVerwGE 65, 270 m.w.N.). Entsprechend werden in den Besoldungsordnungen bestimmte statusrechtliche Ämter nicht abstrakt, sondern nach der damit verbundenen Funktion umschrieben und festgelegt (z. B. Besoldungsgruppe A 15: Direktor des Fachseminars für Sonderpädagogik) oder in der Umschreibung und Festlegung des statusrechtlichen Amtes tritt zu dem abstrakten Begriff eine funktionsbezogene Bezeichnung hinzu, wie dies vorliegend in der Besoldungsgruppe A 15 mit der Ausweisung „Studiendirektor - zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben“ der Fall ist.

Wenn der Antragsgegner nach dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung eine belastbare, teamfähige Führungskraft mit ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit und Eigeninitiative sucht, so wird danach nicht in unzulässiger Weise (nur) auf den konkreten Dienstposten abgehoben, sondern das genannte funktionsgebundene bzw. funktionsbezogene Statusamt in den Blick genommen. Ferner ist es nicht zu beanstanden, wenn der Antragsgegner aufgrund der in § 42 Abs. 2 Satz 1 SchulG festgelegten Aufgabe eines Funktionsträgers „zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben“, nämlich den Schulleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, von einer verantwortlichen Mitarbeit im Schulleitungsteam ausgeht und mit Blick hierauf im Anforderungsprofil von einer „Führungskraft“ spricht (vgl. zu den Aufgaben im Einzelnen die bereits erwähnte Verwaltungsvorschrift). Insofern weist der Antragsgegner zutreffend darauf hin, dass neben den im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung ausdrücklich erwähnten Kriterien der Belastbarkeit, der Teamfähigkeit, der ausgeprägten Kommunikationsfähigkeit und der Eigeninitiative eine „Führungskraft“ regelmäßig noch weitere Eigenschaften besitzen sollte wie etwa Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft, Fähigkeit zur Menschenführung als Vorgesetzter usw.

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 05. August 2014 (3 CE 14.771)

Der Dienstherr bestimmt primär im Rahmen seines organisatorischen Ermessens, welche Eignungsvoraussetzungen (Anforderungsprofil) der zukünftige Stelleninhaber erfüllen muss (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 27 ff.; BayVG, B.v. 18.6.2012 - 3 CE 12.675 - juris Rn. 76 ff.). Bei den in der Ausschreibung unter soziale Kompetenz, methodische Kompetenz, persönliche Eigenschaften und fachliche Kompetenz genannten Anforderungen an die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber handelt es sich um deklaratorische bzw. beschreibende Merkmale eines Anforderungsprofils. Die beschreibenden Anforderungsprofile informieren den möglichen Bewerber über den Dienstposten und die auf ihn zukommenden Aufgaben. Ihrer bedarf es häufig

nicht unbedingt, denn vielfach ergibt sich das beschreibende oder auch allgemeine Anforderungsprofil ohne weiteres aus dem angestrebten Statusamt. Ein solches Anforderungsprofil gibt dem die Stelle Ausschreibenden aber auch die Gelegenheit, bestimmte Kriterien, auf die es ihm besonders ankommt und die im Rahmen eines leistungsbezogenen Vergleichs mehrerer in die Auswahl einbezogener Bewerber von erhöhtem Gewicht sein sollen, aufzustellen. Unter Umständen kann anhand von solchen, besonders bedeutsamen Kriterien, die in einem lediglich beschreibenden Anforderungsprofil enthalten sind, ein Beurteilungsrückstand aufgeholt (BayVGH, B.v. 16.9.2011 - 3 CE 11.1132 - Rn. 36; BayVGH, B.v. 25.5.2011 - 3 CE 11.605 – juris Rn. 32 -) oder sogar ein Vorsprung des zunächst aufgrund der dienstlichen Beurteilungen zurückliegenden Bewerbers (Überkompensation) begründet werden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 – 2 VR 4/11 - Rn. 18; BayVGH, B.v. 22.11.2007 - 3 CE 07.2274 - juris Rn. 68). Maßgebend für den Leistungsvergleich sind Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in erster Linie in den dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, B.v. 19.12.2002 – 2 C 31.01 - BayVBI 2003, 533; BayVGH, B.v. 18.6.2012 - 3 CE 12.675 - juris Rn. 108 f.; BayVGH B.v. 17.5.2013 - 3 CE 12.2469 - juris Rn. 32 f.). Dabei ist darauf zu achten, dass die bei dem Vergleich der Konkurrenten zugrunde gelegten Beurteilungen untereinander vergleichbar sind. Dies ist in der Regel der Fall, wenn diese Beurteilungen im gleichen Statusamt erzielt worden sind. 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. Geht es ausschließlich um die Besetzung eines Dienstpostens, so kann einem Bewerber, der nicht das beste Gesamturteil des Bewerberfeldes aufweist, der Vorrang eingeräumt werden, wenn er spezifische Anforderungen des Dienstpostens voraussichtlich am besten erfüllt. Dieser Bewerber muss in Bezug auf bestimmte leistungsbezogene Gesichtspunkte, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens von herausragender Bedeutung sind, in besonderem Maße geeignet sein. Auch dieses Urteil muss in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen gestützt werden, je mehr das abschließende Gesamturteil eines Bewerbers abfällt, desto größer muss sein Vorsprung bei den spezifischen dienstpostenbezogenen Leistungskriterien sein, um ausgewählt werden zu können (BVerwG, B.v. 27.9.2011 - 2 VR 3/11 - juris Rn. 25).

...

Ob die Änderungen des Art. 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 LlbG in der Fassung ab 1. August 2013 verfassungsgemäß sind, kann demnach dahinstehen (vgl. hierzu Günther, Recht im Amt 2014, 101, 102). Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG stellt als Grundlagen für die Entscheidung des Dienstherrn dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden, nebeneinander. Zur Auswahlentscheidung selbst trifft jedoch Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG dahingehend eine Abstufung, dass dienstliche Beurteilungen stets verwendet werden müssen und weitere Auswahlmethoden zusätzlich gestattet sind (vgl. Günther, a.a.O., S. 106; Kathke, Recht im Amt 2013, 193, 197; vgl. auch dritte Änderung der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht vom 24.4.2014, Az. 22/21-P 1003/1-023-14 257/14, FMBl 2014, 260 Unterabschnitt 4, wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren).

...

Die in Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG festgelegte Gewichtungsbefugnis des Dienstherrn ist jedoch nicht grenzenlos, sondern wird durch den rechtlichen Rahmen des vom Bund gesetzten Statusrechts (§ 9 BeamStG) und des Grundgesetzes (Art. 33 Abs. 2 GG) begrenzt. Die Gewichtung muss zweckgerecht, den Aspekten des Leistungsprinzips entsprechend wahrgenommen werden. Nur dienstliche Beurteilungen decken alle drei Kernelemente (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) ab, darüber hinaus haben sie den Vorteil von Langzeitbeobachtungen, während systematisierte Personalauswahlgespräche nur die augenblickliche Leistung bewerten. Im Rahmen der Auswahlentscheidung wurde der dienstlichen Beurteilung des Antragstellers keine signifikante Bedeutung mehr zugemessen, da die Nichtgeeignetheit des Antragstellers für die ausgeschriebene Stelle nur mit dem systematisierten Auswahlgespräch be-

gründet wurde, während die dienstliche Beurteilung nur Maßstab war, wer zu den Auswahlgesprächen zugelassen wurde.

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 11. Juni 2014 (2 B 10430/14), IÖD 2014, 175-178

a) Nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BeamtStG haben Bewerber um einen Beförderungsdienstposten einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über ihre Bewerbungen ermessens- und beurteilungsfehlerfrei nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidet. Über diese Auswahlkriterien verlässlich Auskunft zu geben, ist in erster Linie Aufgabe von dienstlichen Beurteilungen, denen deshalb bei einer Auswahlentscheidung regelmäßig vorrangige Bedeutung zukommt. Der Dienstherr kann diesen Vorrang allerdings entfallen lassen, wenn und soweit der zu vergebende Dienstposten Eignungsanforderungen stellt, die durch den Inhalt der dienstlichen Beurteilung nicht umfassend abgedeckt sind. Dabei ist es zulässig, schon vor der eigentlichen Auswahlentscheidung ein besonderes Anforderungsprofil für die Stelle festzulegen, an dem sich alle Bewerber messen lassen müssen. Bei der anschließenden Eignungsprüfung anhand des Anforderungsprofils kann der Dienstherr die dienstlichen Beurteilungen nach Lage des Einzelfalls in ihrer Bedeutung hinter andere Erkenntnismittel, z. B. dem Ergebnis eines strukturierten sachdienlichen Auswahlgesprächs, zurücktreten lassen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 -, a.a.O.; OVG RP, Beschluss vom 6. Juni 2011 - 2 B 10452/11.OVG -, m.w.N.).

BayVGH, Beschluss vom 15. April 2014 (3 ZB 12.765)

Anforderungsprofile für zu besetzende Dienstposten können von unterschiedlicher Rechtsqualität sein. Die darin enthaltenen Qualifikationserfordernisse können konstitutiven oder lediglich beschreibenden Charakter haben. Die „beschreibenden“ – oder auch allgemeinen – Anforderungsprofile informieren den möglichen Bewerber über den Dienstposten und die auf ihn zukommenden Aufgaben. Ihrer Bedarf es häufig nicht unbedingt, denn vielfach ergibt sich das beschreibende oder auch allgemeine Anforderungsprofil ohne weiteres aus dem angestrebten Amt. Ein solches Anforderungsprofil gibt dem die Stelle Ausschreibenden aber auch die Gelegenheit, bestimmte Kriterien, auf die es ihm besonders ankommt und die im Rahmen eines leistungsbezogenen Vergleichs mehrerer in die Auswahl einbezogener Bewerber von erhöhtem Gewicht sein sollen, aufzustellen. Das „konstitutive“ – oder auch spezifische, spezielle – Anforderungsprofil zeichnet sich demgegenüber dadurch aus, dass es für die Bestenauslese einen ganz neuen (auch von etwaigen dienstlichen Beurteilungen abgekoppelten) Maßstab enthält. Wer ein solches konstitutives Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt für die Auswahl von vorneherein nicht in Betracht.

Dem Dienstherrn steht es im Rahmen seines (weiten) Organisationsermessens zu, als Maßstab für die Auswahl der Bewerber bei der Besetzung einer Stelle besondere – sachgerechte – Anforderungen aufzustellen, die dann ein konstitutives (spezifisches) Anforderungsprofil bilden. Danach sind die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen. Auf diese Weise werden nicht etwa die nach dem Grundsatz der Bestenauslese anzulegenden Maßstäbe des Leistungsprinzips beschränkt, sondern konkretisiert und zugleich modifiziert; beschränkt wird nur der diesen Maßstäben unterfallende Bewerberkreis. Ist das Organisationsermessen in einer nicht zu beanstandenden Weise ausgeübt, so liegt das in der Art eines Filters wirkende Anforderungsprofil somit gegenständlich und zeitlich vor dem Bewerbungsverfahrensanspruch (BayVGH, B.v. 18.6.2012 – 3 CE 12.675, B.v. 16.9.2011 – 3 CE 11.1132 – jeweils juris).

Die Abgrenzung zwischen dem konstitutiven und dem beschreibenden Teil des Anforderungsprofils ist eine Frage der Auslegung, die entsprechend § 133 BGB nach dem objektiven Erklärungsinhalt und dem Willen des Erklärenden zu erfolgen hat (BayVGH, B.v. 18.6.2012 a.a.O. m.w.N.). ... Daran gemessen erweist sich die Anforderung „Betriebswirtschaftliches oder vergleichbares Studium (Univ.)“ in der Stellenausschreibung als konstitutiv.

OVG NRW, Beschluss vom 15. April 2014 (1 B 195/14)

Bei der Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerbern für ein Beförderungsamtsamt oder - wie hier - für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens ist prognostisch zu ermitteln, welcher der Konkurrenten für das (letztlich) angestrebte Beförderungsamtsamt am besten geeignet ist. Diese Prognoseentscheidung wiederum ist - wie schon ausgeführt - grundsätzlich anhand eines Vergleichs der aktuellen, im vorgenannten Sinne statusamtsbezogenen dienstlichen Beurteilungen zu treffen. Hierbei kommt es grundsätzlich vorrangig auf das von den Bewerbern jeweils (im Leistungsurteil und, soweit besonders ausgewiesen, im Eignungsurteil) erreichte Gesamturteil an. Erweist sich nämlich ein Bewerber im Bewerbervergleich bezogen auf das innegehabte Statusamt schon nach dem Gesamturteil als der hinsichtlich der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung "Beste", so rechtfertigt dies regelmäßig die Annahme, er werde sich in einem gedachten Vergleich mit den übrigen Bewerbern auch im nächsthöheren Statusamt "am besten" bewähren.

Dazu, dass das Statusamt und nicht etwa der konkret zu besetzende Dienstposten der Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist, vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 -, ZBR 2013, 376 = NVwZ 2014, 75 = juris, Rn. 28 f., m.w.N. Zur Maßgeblichkeit der Gesamtergebnisse der Beurteilungen vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 -, ZBR 2013, 126 = NVwZ 2013, 573 = juris, Rn. 14 und 17, wonach beim Vorliegen nach ihrem Gesamtergebnis nicht wesentlich gleicher dienstlicher Beurteilungen die Gesamtaussage dieser Beurteilungen grundsätzlich nicht durch einen - etwa durch bestimmte Anforderungen der Tätigkeit im angestrebten Amt motivierten - Rückgriff auf Einzelfeststellungen überspielt werden darf, weil anderenfalls die Grenze zur Beliebigkeit leicht überschritten und die Beurteilung als Gesamtbewertung entwertet würde; tendenziell anders insoweit zuvor noch BVerwG, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 VR 3.11 -, NVwZ-RR 2012, 71 = juris, Rn. 25; vgl. demgegenüber aber nunmehr den Beschluss desselben Senats vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 -, ZBR 2013, 376 = NVwZ 2014, 75 = juris, Rn. 37, in welchem offen gelassen wird, ob die besonderen Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens in Ausnahmefällen auch im Rahmen des eigentlichen Leistungsvergleichs berücksichtigt werden und ggf. eine Auswahlentscheidung rechtfertigen können, die nicht dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung entspricht.

Erst dann, wenn sich bei dem gebotenen Vergleich der ausgewiesenen Gesamturteile - auch unter Mitberücksichtigung nach dem Notensystem vorgesehener "Binnendifferenzierungen" innerhalb einer Note oder Notenstufe - noch kein Ansatzpunkt für einen Qualifikationsunterschied von Bewerbern ergibt, ist der Dienstherr berechtigt und im Grundsatz zugleich verpflichtet, die dienstlichen Beurteilungen der nach ihnen gleich bewerteten Bewerber inhaltlich auszuschöpfen, d.h. (im Wege einer näheren "Ausschärfung" des übrigen Beurteilungsinhalts) der Frage nachzugehen, ob die jeweiligen Einzelfeststellungen eine ggf. unterschiedliche Prognose in Richtung auf den Grad der Eignung für das Beförderungsamtsamt, also für die künftige Bewährung in diesem Amt (bzw. auf dem Beförderungsdienstposten) ermöglichen. Vgl. etwa den Senatsbeschluss vom 1. August 2011 - 1 B 186/11 -, juris, Rn. 5 ff., insbesondere Rn. 9 ff., = NRWE, m.w.N. Bei dieser Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber erlangt nun ein in der Stellenausschreibung niedergelegtes oder aus dem Zuschnitt des zu besetzenden Dienstpostens abzuleitendes fakultatives Anforderungsprofil Bedeutung, indem es diesbezüglich besonders aussagekräftigen Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilungen ein besonderes Gewicht verleiht und auf diese Weise den Qualifikationsvergleich steuert.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 11.04.2014 (1 B 1913/13)

Ist jedoch mit der Dienstpostenvergabe auch eine statusrechtliche Entscheidung verbunden, sind die Vorgaben des Anforderungsprofils an den Maßstäben von Art. 33 Abs. 2 GG zu messen. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Auswahlentscheidung anhand der Erfordernisse des angestrebten Statusamtes zu treffen ist, nicht jedoch anhand der Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens (BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris Rdnr. 28). Ausnahmen hiervon sind nur dann zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne

unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. ... Die vorgetragenen Gründe, die einer Einarbeitung in zumutbarer Zeit entgegenstehen sollen, sind nicht besonderer fachspezifischer Natur und sie sind insbesondere nicht darin begründet, dass die Schwierigkeit und Komplexität der Tätigkeit eine besonders lange Einarbeitung erforderlich macht. Vielmehr stellt sich die Situation so dar, dass der hohe Geschäftsandrang in dem Sachgebiet einerseits und die mangelnden personelle Ausstattung andererseits es erschweren, den zusätzlichen Aufwand einer Einarbeitung zu leisten. Nicht eine besondere fachliche Ausdifferenzierung, sondern die Überlastung der für eine Einarbeitung zur Verfügung stehenden Mitarbeiter sind danach die Gründe dafür, dass es gegebenenfalls zu unzumutbaren Verzögerungen bei der Einarbeitung kommen kann. Dieses sind Umstände, auf die der einzelne Beamte in Ansehung der aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Maßgaben der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung keinen Einfluss haben kann. Sie können daher auch nicht zu seinen Lasten Berücksichtigung finden.

Sächsisches OVG, Beschluss vom 27. März 2014 (2 B 518/13)

Bei einer an Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf zu messenden Auswahlentscheidung kann der Dienstherr den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit einschränken. Hierzu zählt die Vorprägung der Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. November 1999, ZBR 2000, 377; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2004, BVerwGE 122, 147; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010, PersR 2011, 226). Mit dem Anforderungsprofil können Mindestanforderungen (konstitutive Anforderungen) aufgestellt werden, die ein Bewerber erfüllen muss, um in die eigentliche Auswahlentscheidung überhaupt einbezogen zu werden.

Mit dem in Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte niedergelegten Anforderungsprofil für das Amt des Leiters einer Staatsanwaltschaft oder eines Gerichts, hier: des Präsidenten eines Amtsgerichts (Besoldungsgruppe R 2 bis R 8) hat sich der Senat bereits befasst und dessen Sachgerechtigkeit vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben - jedenfalls für ein Amt der Besoldungsgruppe R 4 - bejaht (vgl. Senatsbeschl. v. 2. Mai 2012 - 2 B 148/12 - juris Rn. 10, 11). An dieser Auffassung wird auch unter Berücksichtigung der aktuellen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Dienstpostenneubesetzung (Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1/13 -, juris) festgehalten. Das Bundesverwaltungsgericht vertritt darin unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 7. März 2013 (2 BvR 2582/12 a. a. O.) die Ansicht, Bezugspunkt bei der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG - und damit auch bei der Festlegung des Anforderungsprofils - sei nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern des angestrebten Statusamtes. Diese Ansicht erscheint jedenfalls im Hinblick auf die zitierte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts als nicht zwingend, da letztere ausdrücklich das „konkret angestrebte Amt“ und dessen Aufgabenbereich als Bezugspunkt der Auswahlentscheidung benennt. Damit dürfte indessen kaum das Statusamt gemeint sein, das gerade nicht durch einen Aufgabenbereich gekennzeichnet ist, sondern die Rechtsstellung des Beamten beschreibt, die durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn, die besoldungsrechtliche Einstufung und die Amtsbezeichnung charakterisiert wird (vgl. Schnellenbach, Beamtenrecht, 6. Aufl., Rn. 48). Die Formulierung des „konkret angestrebten Amtes“ zielt vielmehr auf das Amt im funktionellen Sinne ab, das zum einen den abstrakten Aufgabenkreis meinen kann, welcher innerhalb einer Behördenorganisation der Rechtsstellung des Beamten entspricht (Amt im abstrakt-funktionellen Sinne), zum anderen den dem Beamten bei der Beschäftigungsbehörde laut Geschäftsverteilung übertragenen Dienstposten (Amt im konkret-funktionellen Sinne). Ausgehend von diesen Rechtsbegriffen knüpft das in Nr. 3 der Anlage 1 zur VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte niedergelegte Anforderungsprofil für das Amt des Leiters einer Staatsanwaltschaft oder eines Gerichts (Besoldungsgruppe R 2 bis R 8) ersichtlich an das Amt im abstrakt-funktionellen Sinne an, indem es den Aufgabenbereich eines Leiters der dort näher beschriebenen Behörden und Gerichte zugrunde legt. Damit entspricht es zum einen dem vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen rechtlichen Bezugspunkt des „konkret angestrebten Amtes“. Zum anderen stellt das Anforderungsprofil nicht auf einen konkreten Dienstposten ab, so dass es bereits aus diesem Grund nicht an der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Dienstpostenneubesetzung zu messen ist. Schließlich spricht für dieses Er-

gebnis auch, dass es nach Art. 33 Abs. 5 GG nicht nur auf Leistung, sondern auch auf Befähigung und Eignung des Beamten/Richters ankommt.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 23. Mai 2014 (OVG 7 S 20.14),
IÖD 2014, 148-150

Die angegriffene Entscheidung erweist sich jedoch aus einem anderen Grund als richtig. Die Antragstellerin hatte bereits erstinstanzlich zutreffend geltend gemacht, dass die Auswahlentscheidung mit der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20) nicht zu vereinbaren sei. Das Bundesverwaltungsgericht führte in dem genannten Beschluss aus, dass eine – wie hier – an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen sei. Hiermit sei nicht vereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspreche. Denn nach dem Laufbahnprinzip werde ein Beamter auf Grund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Da grundsätzlich erwartet werden könne, dass der Beamte im Stande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten, solle der ausgewählte Bewerber der am besten Geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des Statusamtes, dem der konkret zu besetzende Dienstposten zugeordnet ist, amtsangemessen ist. Ausnahmen hiervon seien nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetze, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringe und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen könne. Die Voraussetzungen einer Ausnahme habe der Dienstherr darzulegen; deren Vorliegen unterliege voller gerichtlicher Kontrolle (vgl. BVerwG, a.a.O. Rn. 18 f., Rn. 28 f.).

Diesen Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts genügt die verfahrensgegenständliche Auswahlentscheidung nicht. Die Antragsgegnerin hat ihrer Auswahlentscheidung nicht die Anforderungen des der Besoldungsgruppe A 16 zugeordneten Statusamtes einer Leitenden Archivdirektorin / eines Leitenden Archivdirektors (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. c der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den höheren Archivdienst des Bundes vom 13. Juni 2002 [BGBl I S. 1843], zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Februar 2009 [BGBl I S. 320]) zu Grunde gelegt, sondern das in der Stellenausschreibung aufgestellte Anforderungsprofil. Sie begründet ihre Auswahlentscheidung ausweislich des Leistungsvergleichsvermerks vom 26. März 2013 (S. 23) und dessen Ergänzung vom 29. Mai 2013 (S. 11), ihres an die Antragstellerin gerichteten Schreibens vom 3. Juli 2013 und ihrer Antragserwiderung vom 16. August 2013 (S. 3) damit, dass der Beigeladene zur Besetzung des Dienstpostens eines Leiters / einer Leiterin der Abteilung am besten geeignet sei. Diese Argumentation ist mit der angeführten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht zu vereinbaren. Insbesondere hat die Antragsgegnerin die Voraussetzungen einer ausnahmsweisen Zulässigkeit des Abstellens auf ganz bestimmte Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens nicht dargelegt. Hinsichtlich der im Anforderungsprofil unter den Spiegelstrichen zwei bis zehn genannten Voraussetzungen (mehrjährige Berufserfahrung auf mindestens zwei verschiedenen Dienstposten; ausgeprägte Führungsfähigkeiten, insbesondere Integrationskraft; Kenntnisse im Projektmanagement; Aufgeschlossenheit für die Anwendung neuer Elemente der Verwaltungssteuerung in der Facharbeit; hohe Innovationsbereitschaft; hohe Aufgeschlossenheit für die Anwendung der Informationstechnik; Entscheidungsfreude, Eigenständigkeit und Durchsetzungsvermögen; Engagement sowie Belastbarkeit; Präsentations- und Verhandlungsfähigkeiten) liegt der Ausnahmefall fern.

Der Senat braucht hier nicht zu entscheiden, ob er sich die neue Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu eigen macht. Das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes dient der Absicherung eines grundsätzlich im Hauptsacheverfahren zu verfolgenden Anspruchs. In der Hauptsache ließe sich das Bundesverwaltungsgericht in dritter Instanz anrufen. Sollte der Senat vom Bundesverwaltungsgericht abweichen, könnte dieses seine neue Rechtsprechung bestätigen. Angesichts dieser Rechtspre-

chung dürfte der Senat nicht im vorläufigen Rechtsschutz abweichend entscheiden mit der Folge, dass die anschließende Beförderung des Beigeladenen unumkehrbar wäre. Dem stünde das Recht der Antragstellerin aus Art. 19 Abs. 4 GG auf effektiven Rechtsschutz entgegen.

Die Klärung der Rechtsfrage bleibt dem Hauptsacheverfahren vorbehalten. Der Senat hatte die Abweichung des Bundesverwaltungsgerichts von der Kammerrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, nach der die Ermittlung des gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung am besten geeigneten Bewerbers stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt unter Berücksichtigung von dessen Aufgabenbereich zu erfolgen habe (Beschlüsse vom 26. November 2010 – 2 BvR 2435/10 – juris Rn. 12, vom 4. Oktober 2012 – 2 BvR 1120/12 – juris Rn. 11 und vom 7. März 2013 – 2 BvR 2582/12 – juris Rn. 16) in seinem Beschluss vom 14. April 2014 – OVG 7 S 19.14 – (juris Rn. 6) so gedeutet, dass der verfassungsrechtliche Rahmen für das Bundesbeamtenrecht einfachgesetzlich konkretisiert sein könnte. Gegen die neue Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind jedoch auch Einwände aus dem Bundesgleichstellungsgesetz angebracht worden (von Roetteken, jurisPR-ArbR 1/2014 Anm. 4), über die zu befinden sein wird.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14. April 2014 (OVG 7 S 19.14)

Jedenfalls hat ein etwaiger Erfahrungsvorsprung aus der Tätigkeit auf einem streitbefangenen Dienstposten im Bundesbeamtenrecht keine praktische Relevanz mehr. Denn das Bundesverwaltungsgericht hat seine Rechtsprechung zur Beförderungsauswahl geändert. Nunmehr muss eine Beförderungsentcheidung grundsätzlich am angestrebten Statusamt orientiert sein und darf nicht anhand der Anforderungen des konkreten Dienstpostens erfolgen (Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 28 bis 31; anders noch im Urteil vom 30. Juni 2011 – 2 C 19.10 – BVerwGE 140, 83 Rn. 30). Diese Auffassung dürfte vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das den von Art. 33 Abs. 2 GG gesteckten Rahmen weiter fasst (siehe die Beschlüsse vom 26. November 2010 – 2 BvR 2435/10 – juris Rn. 12 f., vom 4. Oktober 2012 – 2 BvR 1120/12 – juris Rn. 11 und vom 7. März 2013 – 2 BvR 2582/12 – juris Rn. 16), als Auslegung des einfachen Bundesbeamtenrechts zu verstehen sein (siehe zu dieser Differenzierung: BVerfG, Beschluss vom 3. Juli 2013 – 2 BvR 1541/11 – juris Rn. 4), auch wenn das Bundesverwaltungsgericht mit seiner Begründung ebenfalls bei dem Grundgesetzartikel ansetzt. Dann bliebe es einem Gesetzgeber unbenommen, im grundgesetzlichen Rahmen Konkretisierungen vorzunehmen, wie es etwa der Berliner Gesetzgeber mit § 6 Abs. 3 des Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetzes – VGG – gemacht hat, in welchem die Anforderungen des Aufgabengebiets zur Grundlage des Auswahlverfahrens erklärt worden sind.

OVG Schleswig, Beschluss vom 9. April 2014 (2 MB 7/14)

Im Rahmen der von ihm zur Auflösung der Bewerberkonkurrenz durchgeführten Einzellexegese hat der Antragsgegner ausweislich seines Auswahlvermerks vom 8. November 2013 in nicht unerheblicher Weise auf den „Führungsaspekt“ abgestellt, der durch die Einzelmerkmale „Befähigung zur leitbildorientierten Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ und „Soziale Kompetenz“ abgebildet werde. Auch wenn sich die Führungsverantwortung bei der Wahrnehmung der ausgeschriebenen Stelle nach der Dienstpostenbewertung auf die „Führung eines kleinen Aufsichtsbereiches ohne eine nachgeordnete Führungsebene“ bezieht, so wäre der „Führungsaspekt“ dennoch - was nicht geschehen ist - mit hinreichendem Gewicht in die Einzellexegese einzustellen und einer differenzierenden Bewertung zu unterziehen gewesen. Das ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass im Text der Stellenausschreibung sowohl bei der Aufgabenbeschreibung als auch bei dem Anforderungsprofil jeweils an erster Stelle auf den Aspekt der „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ abgestellt worden ist. Darüber hinaus hat der Antragsgegner dem Vortrag der Antragstellerin in ihrer Beschwerdebegründung, bei einer Sachgebietsleitung mit Personalverantwortung stehe der „Führungsaspekt“ regelmäßig im Vordergrund, nicht substantiiert widersprochen.

Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 12. Dezember 2013
(4 S 2153/13)

Die Auswahlentscheidung des Antragsgegners für die Besetzung des Dienstpostens verletzt den Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers, denn sie beruht nicht auf einem rechtmäßigen Leistungsvergleich gemäß den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 2 GG. Vielmehr wurde der Antragsteller auf der Grundlage eines unzulässigen Anforderungsprofils zu Unrecht bereits im Vorfeld der eigentlichen Auswählerwägungen aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen und nicht zu den Bewerberauswahlgesprächen eingeladen. Der vom Antragsgegner zwingend geforderte Wechsel des Finanzamts bei der erstmaligen Bestellung zum Sachgebietsleiter (Ausschluss von Hausbewerbern) ist mit dem in Art. 33 Abs. 2 GG gewährleisteten Leistungsgrundsatz nicht zu vereinbaren.

Die Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt durch die Festlegung eines Anforderungsprofils kann wegen der damit verbundenen teilweisen Vorwegnahme der Auswahlentscheidung nur aufgrund sachlicher, dem Grundsatz der Bestenauslese entsprechender Erwägungen erfolgen. Ein Anforderungsprofil zur Konkretisierung der Auswahlkriterien darf nur solche Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmale enthalten, die für den Dienstposten ohne Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG gefordert werden dürfen (BVerwG, Urteil vom 26.01.2012 - 2 A 7.09 -, BVerwGE 141, 361; Beschluss vom 25.10.2011 - 2 VR 4.11 -, NVwZ-RR 2012, 241). Die Einhaltung der der Organisationsgewalt des Dienstherrn gezogenen Schranken unterliegt dabei der gerichtlichen Kontrolle, wobei Fehler im Anforderungsprofil grundsätzlich zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens führen, weil die Auswählerwägungen dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen (BVerfG, Beschlüsse vom 02.10.2007 - 2 BvR 2457/04 -, BVerfGK 12, 265 und vom 26.11.2010 - 2 BvR 2435/10 -, NVwZ 2011, 746; BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013, a.a.O.). So liegt der Fall hier.

Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, deren Inhalt auf das Statusamt bezogen ist. Sie treffen eine Aussage darüber, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Damit tragen sie dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamtes nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamtes oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten Geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamtes amtsangemessen ist. Bezugspunkt des Anforderungsprofils und der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG muss daher (jedenfalls) in „Vorwirkungsfällen“ wie dem vorliegenden (Besetzung eines Beförderungsdienstpostens) das angestrebte Statusamt und darf nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens sein. Eine Einengung des Bewerberfelds anhand der Anforderungen eines bestimmten Dienstpostens ist hiermit und mit dem Laufbahnprinzip, nach dem erwartet werden kann, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben derjenigen Dienstposten, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind, einzuarbeiten, grundsätzlich nicht vereinbar (BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013, a.a.O.; sich anschließend OVG Saarland, Beschluss vom 05.09.2013 - 1 B 343/13 -, IÖD 2013, 254). Eine Ausrichtung an den Anforderungen des konkreten Dienstpostens lässt überdies außer Acht, dass die Betrauung des Beamten mit einem bestimmten Dienstposten nicht von Dauer sein muss, denn der Dienstherr kann den Aufgabenbereich des Beamten nach seinen organisatorischen Vorstellungen und Bedürfnissen jederzeit ändern, sofern ein sachlicher Grund hierfür vorliegt (BVerwG, Urteil vom 28.11.1991 - 2 C 41.89 -, BVerwGE 89, 199). Diese Grundsätze sind allgemeiner Natur und entgegen der Rechtsauffassung des Antragsgegners nicht auf den höheren Dienst und etwaige Leitungsfunktionen beschränkt, sondern gelten u.a. auch für den hier betroffenen gehobenen Dienst (vgl. auch die allgemeingültigen Aussagen des Bundesverfassungsgerichts im Beschluss vom 07.03.2013 - 2 BvR 2582/12 -, IÖD 2013, 98).

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen, die der Dienstherr darzulegen hat und die voller gerichtlicher Kontrolle unterliegen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013, a.a.O.), liegen hier nicht vor. Der geforderte Wechsel des Finanzamts (Ausschluss von Hausbewerbern) kann nicht als zwingendes Erfordernis des Dienstpostens gerechtfertigt werden, denn er betrifft keine besonderen Kenntnisse oder Fähigkeiten, die zur Ausübung des Dienstpostens eines Sachgebietsleiters beim Finanzamt zwingend erforderlich wären und nicht in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung erlangt werden könnten.

OVG Saarland, Beschluss vom 25. November 2013 (1 B 414/13)

Nach der - vom Verwaltungsgericht zitierten - Rechtsprechung sind Auswahlentscheidungen grundsätzlich anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, die auf das Statusamt bezogen sind und eine Aussage dazu treffen, ob und in welchem Maße der Beamte/ Richter den Anforderungen seines Amtes und dessen Laufbahn gewachsen ist. Bereits das Bewerberfeld einengende konstitutive Anforderungsmerkmale sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Wahrnehmung der Dienstaufgaben des ausgeschriebenen Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Dies kann der Fall sein, wenn der zu vergebende Dienstposten spezielle Eignungsanforderungen stellt, die nicht durch den Inhalt der dienstlichen Beurteilung umfassend abgedeckt sind, etwa wenn ein Dienstposten eine bestimmte (Fach-) Ausbildung voraussetzt oder der Bewerber eine bzw. mehrere Sprachen beherrschen muss, um den ausgeschriebenen Dienstposten ausfüllen zu können. Die Erfüllung derartiger Qualifikationsmerkmale ergibt sich häufig bereits aus der Personalakte oder kann jedenfalls anlässlich der Bewerbung durch Vorlage entsprechender Zeugnisse oder Bescheinigungen - ggf. auch durch Absolvieren entsprechender (Sprach-)Prüfungen - belegt werden.

Fallbezogen geht es um die Qualifikationsmerkmale besonderes Organisationstalent, Kenntnisse des Haushaltsrechts, Verständnis von wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhängen, Aufgeschlossenheit gegenüber Informationstechnologien, ausgeprägte Fähigkeit zu motivierender Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gerichts sowie Befähigung zur Personalführung und zum Personaleinsatz. Zutreffend hebt das Verwaltungsgericht in diesem Zusammenhang hervor, dass der Antragsgegner die betreffenden Kenntnisse und Fähigkeiten nicht dahingehend konkretisiert habe, dass sie zwingend einen bestimmten fachlichen Vorlauf in beruflicher Hinsicht voraussetzen, und dass sich das Verfügen eines Bewerbers über besondere Talente oder Fähigkeiten weitestgehend einer Feststellung anhand rein objektiver Kriterien entziehe. Diesbezügliche Feststellungen bedürften ihrer Natur nach einer umfassenderen, maßstabbildenden Wertung, die grundsätzlich dem Beurteilungsermessen des Dienstherrn zuzuordnen sei. Dies stehe einer rechtlichen Charakterisierung als konstitutive Anforderungsmerkmale zwangsläufig entgegen. Dem ist zuzustimmen.

Für das Verständnis der in der verfahrensgegenständlichen Ausschreibung bezeichneten Qualifikationsmerkmale als beschreibendes Anforderungsprofil spricht mit Gewicht auch, dass die Fähigkeit, die zentralen Verwaltungsaufgaben, die dem Präsidenten eines oberen Landesgerichts obliegen (insbesondere Personalführung einschließlich Beurteilungswesen, Bewirtschaftung der Haushaltsmittel, Zusammenarbeit mit dem Dienstherrn), bewältigen zu können, regelmäßig erst nach Amtsantritt belastbar unter Beweis gestellt werden kann. Zeichnen sich - wie vorliegend - typische Anforderungen eines angestrebten Beförderungsamtes dadurch aus, dass die Bewerber anlässlich ihrer Bewerbung - abgesehen von den diesbezüglichen Ausführungen in ihrer Beurteilung - keinen Beleg dafür in der Hand haben, dass sie diesen Anforderungen künftig vollumfänglich gerecht werden, so ist fernliegend, diese Anforderungen rechtlich als konstitutive Anforderungsmerkmale, deren Erfüllung im Bewerbungsverfahren vorab nachzuweisen wäre, um überhaupt in die am Grundsatz der Bestenauslese auszurichtende Auswahlentscheidung einbezogen zu werden, zu qualifizieren.

Diese Ausführungen belegen klar, dass Anforderungsprofile, die den Kreis der potentiellen Bewerber um ein Beförderungsamt schon im Vorfeld des an Art. 33 Abs. 2 GG zu orientierenden Bewerbervergleichs einengen – also sogenannte konstitutive Anforderungsprofile –, mit Blick auf die für jede Auswahlentscheidung zentrale Bedeutung des Grundsatzes der Bestenauslese die Ausnahme sein müssen und einer spezifischen sachlichen Rechtfertigung durch den Dienstherrn bedürfen.

VG Frankfurt, Beschluss vom 26. August 2013 (9 L 2542/13.F)

Die Ausrichtung personeller Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Stellen und Ämtern ist im Bund zudem durch § 33 Abs. 1 S. 3 BLV i. V. m. dem dort in Bezug genommenen § 9 Abs. 1 S. 1 BGlG ausdrücklich auf die jeweiligen Anforderungen des konkret zu besetzenden Arbeitsplatzes ausgerichtet und zugleich auf die Bewertung dieser Anforderungen beschränkt, wie sich aus dem Wort „ausschließlich“ in § 9 Abs. 1 S. 1 BGlG ergibt. § 33 BLV findet ergänzend zu den in § 16 ELV getroffenen Regelungen auf den Antragsgegner und die Beigeladene zu 2) Anwendung, wie sich aus § 1 ELV ergibt. § 16 Abs. 2 ELV bezieht sich lediglich ganz allgemein auf den Leistungsgrundsatz, macht jedoch keine näheren Vorgaben dazu, wie dieser Grundsatz im Einzelnen umzusetzen ist. Entsprechende nähere Vorgaben ergeben sich aus § 9 BGlG. ... Die alleinige Ausrichtung der Qualifikationsfeststellung auf das arbeitsplatzspezifische Anforderungsprofil entspricht der unabhängig von § 9 BGlG entwickelten Rechtsprechung des BAG und des 5. Senats des BVerwG. Danach ergibt sich bereits aus Art. 33 Abs. 2 GG unabhängig von einfachgesetzlichen Regelungen die Verpflichtung, vor Beginn eines Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren ein arbeitsplatz-, stellen- bzw. amtspezifisches Anforderungsprofil aufzustellen und zu dokumentieren (BVerwG U. v. 3.3.2011, a.a.O. 2353 f. Rn. 21, 23). Nach der Auffassung des BVerfG ist die Eignung der Bewerber stets an den Anforderungen des konkret zu besetzenden Amtes zu messen (BVerfG 1. Kammer 2. Senat B. v. 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10 – NVwZ 2011, 746, 747 Rn. 12). Daher kann es auf die Aussagen in den dienstlichen Beurteilungen zunächst nur insoweit ankommen, wie daraus Rückschlüsse darauf gezogen werden können, ob das jeweilige Anforderungsprofil überhaupt erfüllt wird. Den Gesamturteilen in den dienstlichen Beurteilungen kann nur für diejenigen Bewerber eine Bedeutung zukommen, die das Anforderungsprofil in seinen zwingenden Merkmalen überhaupt erfüllen.

Aus einigen Urteilen des 2. Senats des BVerwG, vor allem aus jüngerer Zeit, ergibt sich allerdings, dass für die Anwendung des Prinzips der Bestenauslese zunächst von den Gesamturteilen der dienstlichen Beurteilung auszugehen sei (BVerwG B. v. 25.10.2011 – 2 VR 4.11 – NVwZ-RR 2012, 241, 242 Rn. 15; 27.9.2011 – 2 VR 3.11 – NVwZ-RR 2012, 71, 72 Rn. 23; U. v. 30.6.2011 – 2 C 19.10 – ZBR 2012, 41, 42 Rn. 16; U. v. 4.11.2010 – 2 C 16.09 – BVerwGE 138, 102, 116 Rn. 46; 27.2.2003 – 2 C 16.02 – ZBR 2003, 420). Im Beschluss vom 20. Juni 2013 (2 VR 1.13 – juris Rn. 28 ff.) vertritt das BVerwG zudem die Auffassung, eine am Bestenausleseprinzip zu messende Auswahlentscheidung habe sich allein auf das Amt im statusrechtlichen Sinn, nicht jedoch auf den jeweiligen Dienstposten zu beziehen.

Dem folgt die Kammer in ständiger Rechtsprechung nicht, und zwar sowohl im Hinblick auf die verbindliche Vorgabe zur Qualifikationsfeststellung in § 9 Abs. 1 S. 1 BGlG, hier anzuwenden nach § 1 ELV i. V. m. § 33 Abs. 1 S. 3 BLV, wie auch im Hinblick auf die Rechtsprechung des BAG, des 5. Senats des BVerwG und des BVerfG zu Art. 33 Abs. 2 GG sowie das nicht aufgegebene Urteil des BVerwG v. 16.8.2001 und dessen Beschluss v. 16.12.2008 (a.a.O. m.w.N.; v. Roetteken ZBR 2012, 230, 233 ff.).

OVG Schleswig, Beschluss vom 07.10.2013 (2 MB 31/13)

Der Antragsgegner hatte seine Auswahlentscheidung somit anhand weiterer leistungsbezogener Kriterien zu treffen. Dem hat er - unter Berücksichtigung der im oben genannten Sinne eingeschränkten gerichtlichen Kontrollbefugnis - in rechtlich nicht zu beanstandender Weise entsprochen. Weitere leistungsbezogene Auswahlkriterien können sich aus älteren dienstlichen Beurteilungen oder im Wege einer „ausschärfenden Betrachtung“ aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen ergeben, wenn sich aus der Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale hinsichtlich Eignung, Befähigung

gung und fachlicher Leistung, insbesondere auch im Hinblick auf das mit dem zu besetzenden Dienstposten verbundene Anforderungsprofil, ein Leistungsunterschied ergibt. Als leistungsbezogenes Auswahlkriterium kann der Dienstherr auch die Ergebnisse von strukturierten Auswahlgesprächen heranziehen. Hierbei handelt es sich entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts nicht lediglich um ein „leistungsfernes“ Hilfskriterium, (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 18.08.2011 - 5 ME 212/11 - und v. 10.10.2012 - 5 ME 235/12 -). Es kommt hier entscheidungserheblich nicht darauf an, ob der Antragsgegner gehalten war, bei der Heranziehung der weiteren leistungsbezogenen Auswahlkriterien die vom Verwaltungsgericht genannte Reihenfolge - Auswertung der Einzelaussagen der zum Stichtag 1. September 2012 erstellten Regelbeurteilungen; Heranziehung älterer Beurteilungen; Berücksichtigung der Ergebnisse der Auswahlgespräche - einzuhalten. Denn auch bei Beachtung dieser Reihenfolge hält die Auswahlentscheidung des Antragsgegners einer rechtlichen Überprüfung stand.

BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 (2 VR 1/13), BVerwGE 147, 20-37

LS: Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung ist auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen und darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen.

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Dienstaufgaben des ausgeschriebenen Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen; sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle.

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 im Wesentlichen gleicher Eignung der Bewerber aber maßgeblich berücksichtigt werden.

...Die von der Antragsgegnerin getroffene Auswahlentscheidung für die Dienstpostenvergabe vermag die Rechtsstellung der Antragstellerin aus Art. 33 Abs. 2 GG aber dennoch zu beeinträchtigen, weil sie eine **Vorauswahl** für die Vergabe eines höheren Statusamts der Besoldungsgruppe A 16 trifft. ... Die Verbindlichkeit dieses verfassungsunmittelbar angeordneten Maßstabs gilt nicht nur für die unmittelbare Vergabe eines Amtes im statusrechtlichen Sinne, sondern auch für vorgelagerte Auswahlentscheidungen, durch die eine zwingende Voraussetzung für die nachfolgende Ämtervergabe vermittelt und die Auswahl für die Ämtervergabe damit vorweggenommen oder vorbestimmt wird. ...

Der für die Bewerberauswahl maßgebende Leistungsvergleich ist anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. ... 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. ... Der **Inhalt dienstlicher Beurteilungen ist auf das Statusamt bezogen**. Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamts nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamts oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist.

Dienstpostenbezogene Ausnahmeanforderungen können sich insbesondere aus dem **Erfordernis bestimmter Fachausbildungen** ergeben (vgl. zur Fächerkombination bei Lehrern Urteil vom 25. Februar 2010 - BVerwG 2 C 22.09 - BVerwGE 136, 140 = Buchholz 11 Art. 33 Abs. 2 GG Nr. 45, jeweils Rn. 17). Je stärker die fachliche Ausdifferenzierung der Organisationseinheiten ist und je höher die Anforderungen an die Spezialisierung der dort eingesetzten Beamten sind, desto eher kann es erforderlich

werden, im Interesse der **Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung** besondere Qualifikationsanforderungen an die künftigen Stelleninhaber zu stellen. Bei technisch ausgerichteten Behörden etwa ist durchaus denkbar, dass die Aufgabenwahrnehmung bestimmter Dienstposten spezielle fachspezifische Vorkenntnisse erfordert (vgl. etwa OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 6. Februar 2012 - 10 B 11334/11 - DÖD 2012, 133 für einen Fachmann auf dem Gebiet Informationstechnik und Elektronik). Die Schwierigkeit, dass tatsächlich nicht alle Laufbahnangehörigen in der Lage sind, die Aufgaben jedes ihrem Statusamt zugeordneten Dienstpostens auszufüllen, nimmt durch neuere Laufbahnregelungen zu, die ursprünglich fachspezifisch ausdifferenzierte Laufbahnen zusammenfassen (vgl. § 6 Abs. 2 der Bundeslaufbahnverordnung in der Fassung vom 12. Februar 2009, BGBl I S. 284). ... Angesichts der in einer Laufbahn vereinigten unterschiedlichen Fachrichtungen mit der hierzu gehörenden Spezialisierung liegt aber auf der Hand, dass ein Dienstposten Eignungsanforderungen stellen kann, die nicht von jedem Laufbahnangehörigen erfüllt werden. Aus den besonderen Aufgaben eines Dienstpostens können sich auch über die Festlegung der Fachrichtung hinaus Anforderungen ergeben, ohne deren Vorhandensein die zugeordneten Funktionen schlechterdings nicht wahrgenommen werden können. Obliegt einem Dienstposteninhaber etwa das Aushandeln und Abschließen von Verträgen mit ausländischen Partnern, sind die hierfür erforderlichen **Sprachkenntnisse** objektiv unabdingbar.

Ob die besonderen Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens in Ausnahmefällen auch im Rahmen des eigentlichen Leistungsvergleichs berücksichtigt werden und ggf. eine Auswahlentscheidung rechtfertigen können, die nicht dem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung entspricht (vgl. hierzu Beschluss vom 25. Oktober 2011 a.a.O. Rn. 17; BVerfG, Kammerbeschluss vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 - ZBR 2013, 126 Rn. 14 und 17), bedarf im Rahmen des vorliegenden Eilverfahrens keiner abschließenden Entscheidung.

BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 07. März 2013 (2 BvR 2582/12), IÖD 2013, 98

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 (vgl. BVerfGE 96, 205 <211>; 108, 282 <296>; BVerfG, Beschlüsse der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 26. November 2010, a.a.O.; vom 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 -, juris Rn. 11). Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist. Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisiert werden (BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 07. März 2013 – 2 BvR 2582/12 –, juris)...

a) Der Dienstherr hat - soweit ersichtlich - den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvergleich nicht durchgeführt, weil kein Aufgabenbereich des ausgeschriebenen Statusamtes eines Steueroberamtsrates erkennbar ist, in Bezug auf den die Bewerber hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung miteinander verglichen worden wären. Damit erfolgte die Vergabe der ausgeschriebenen Statusämter nicht an diejenigen Beamten, von denen im Wege einer Prognose die zukünftig beste Erfüllung der einem Steueroberamtsrat obliegenden Aufgaben erwartet werden konnte. Vielmehr wurden der Sache nach solche Beamten befördert, die in der Vergangenheit auf den von ihnen bekleideten Dienstposten überdurchschnittliche Leistungen erbracht hatten und mindestens in den letzten neun Jahren nicht befördert worden waren. ...

Weder lässt sich im vorliegenden Besetzungsverfahren ein konkreter, mit der Verleihung des Amtes eines Steueroberamtsrates zu besetzender Dienstposten benennen, hinsichtlich dessen die Bewerber miteinander hätten verglichen werden können; die erfolgreichen Bewerber sollten vielmehr nach der Beförderung ihre jeweiligen bisher bekleideten Dienstposten weiter ausfüllen. Noch haben die Verwaltungsgerichte fest-

gestellt, dass der Dienstherr den Vergleich der Bewerber anhand der abstrakten Anforderungen an die Wahrnehmung der Aufgaben eines Steueroberamtsrates vorgenommen hat. Hierzu hätte allerdings Anlass bestanden, nachdem die Bewerber nicht um einen konkreten Dienstposten konkurrierten und an der Möglichkeit der Bestimmung des abstrakten Aufgabenbereichs eines Steueroberamtsrates zumindest im Hinblick auf die gebündelte Bewertung der meisten (auch) mit A 13 bewerteten Dienstposten erhebliche Bedenken bestehen (vgl. dazu BVerwGE 140, 83 <91 f.>) (BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 07. März 2013 – 2 BvR 2582/12 –, juris)

BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 04. Oktober 2012 (2 BvR 1120/12), IÖD 2013, 74-77

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 (vgl. BVerfGE 96, 205 <211>). Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist. Die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung können vom Dienstherrn in Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisiert werden (vgl. zuletzt BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 26. November 2010, a.a.O., S. 747). Der Vergleich der Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung hat vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen zu erfolgen (vgl. BVerfGE 110, 304 <332>; BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Zweiten Senats vom 11. Mai 2011, a.a.O., S. 1192; siehe ferner BVerfGK 12, 106 <109>). Die Beurteilungen sind dabei, soweit sie aussagekräftig sind, in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legen. Maßgeblich ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde (siehe aus der fachgerichtlichen Rechtsprechung BVerwG, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 VR 3/11 -, NVwZ-RR 2012, S. 71 <72>; Beschluss vom 25. Oktober 2011 - 2 VR 4/11 -, NVwZ-RR 2012, S. 241 <242>).

In bestimmten Fällen lässt es das Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG zu, dass der Dienstherr die Kandidaten im Anschluss an einen Vergleich der Gesamturteile anhand der für das Beförderungsamts wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleicht. Dies kommt insbesondere bei wesentlich gleichem Gesamtergebnis in Betracht (vgl. BVerfGK 12, 106 <108>; siehe ferner BVerwG, Beschluss vom 27. September 2011, a.a.O.; Beschluss vom 25. Oktober 2011, a.a.O.). Gerade dann kommt den Einzelaussagen nach dem Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilungen, über Leistung und Eignung der Beamten ein differenziertes Bild zu geben, besondere Bedeutung zu (BVerfGK 12, 106 <108>). ... Ergibt der Gesamtvergleich, dass keine wesentlich gleichen Beurteilungen vorliegen, so darf die Gesamtaussage der dienstlichen Beurteilungen nicht ohne Weiteres durch einen Rückgriff auf Einzelfeststellungen überspielt werden. **Bei nicht wesentlich gleichen Beurteilungen ist der unmittelbare Vergleich einzelner Feststellungen vielmehr nur bei Vorliegen zwingender Gründe zulässig.** ... Das Oberverwaltungsgericht legt keine Umstände dar, nach denen dem Gesamturteil vorliegend ein geringerer Aussagewert zukäme. So zeigt es etwa nicht auf, dass die Tätigkeit im angestrebten Amt in einem solchen Ausmaß von einzelnen ganz spezifischen Anforderungen geprägt würde oder insgesamt von der bisherigen Tätigkeit der Bewerber so weit entfernt wäre, dass das Gewicht des Gesamturteils im Bewerbervergleich zurücktreten müsste. Wäre es in einem Fall wie dem vorliegenden allgemein zulässig, Teilelemente der Beurteilung höher oder niedriger zu gewichten oder einzelne Punkte aus dem Beurteilungstext herauszugreifen und unmittelbar zur Grundlage eines Bewerbervergleichs zu machen, so würde die Grenze zur Beliebigkeit leicht überschritten. Wenn der Charakter der Beurteilung als Gesamtbewertung auf diese Weise entscheidend geschwächt wird, verliert sie ihren Wert. Dementsprechend hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen auch bislang die "Ausschöpfung" von Beurteilungen von Bewerbern nur in

Fällen für zulässig und geboten gehalten, in denen sich im Vergleich der Gesamturteile kein Ansatzpunkt für einen Qualifikationsunterschied ergab

BVerwG, Beschluss vom 25.10.2011 (2 VR 4/11) , IÖD 2012, 2-5; ebenso zuvor Beschluss vom 27.09.2011 (2 VR 3/11), IÖD 2011, 266

Den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug weisen diejenigen Merkmale auf, die darüber Aufschluss geben können, in welchem Maß der Bewerber den Anforderungen des angestrebten Dienstpostens voraussichtlich gewachsen ist. Der Leistungsvergleich muss anhand aussagekräftiger, d.h. aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorgenommen werden. Maßgebend ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil (Gesamtnote), das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (stRspr; vgl. zuletzt Urteile vom 4. November 2010 a.a.O. Rn. 46 und vom 30. Juni 2011 a.a.O. Rn. 16). Die ausschlaggebende Bedeutung des Gesamturteils ist Ausdruck des Laufbahnprinzips. Danach wird ein Beamter aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Es kann grundsätzlich erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten (vgl. §§ 7 bis 9 BLV; Beschluss vom 27. September 2011 - BVerwG 2 VR 3.11 - Rn. 23 <zur Veröffentlichung in Buchholz vorgesehen>).

16

Ergibt der Vergleich der Gesamturteile, dass mehrere Bewerber als im Wesentlichen gleich geeignet einzustufen sind, kann der Dienstherr auf einzelne Gesichtspunkte abstellen, wobei er deren besondere Bedeutung begründen muss. So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren Beurteilungen ergibt, besondere Bedeutung beimessen. Die Entscheidung des Dienstherrn, welches Gewicht er den einzelnen Gesichtspunkten für das abschließende Gesamturteil und für die Auswahl zwischen im Wesentlichen gleich geeigneten Bewerbern beimisst, unterliegt nur einer eingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung. Jedoch muss er die dienstlichen Beurteilungen heranziehen, um festzustellen, ob und inwieweit die einzelnen Bewerber mit gleichem Gesamturteil diese Anforderungen erfüllen. Weitere Erkenntnisquellen können nur ergänzend herangezogen werden (stRspr; vgl. nur Urteile vom 4. November 2010 a.a.O. Rn. 45 f. und vom 30. Juni 2011 a.a.O. Rn. 16 f.).

17

Durch ein Anforderungsprofil für einen Dienstposten legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber im Voraus fest. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss. An ihnen werden, und zwar wiederum vorrangig anhand der Aussagen in den dienstlichen Beurteilungen, die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber gemessen, um eine optimale Besetzung des Dienstpostens zu gewährleisten. Sonstige aussagekräftige Umstände dürfen ergänzend einbezogen und gewürdigt werden, wenn sie in den dienstlichen Beurteilungen nicht vollständig berücksichtigt sind. Je mehr das abschließende Gesamturteil eines Bewerbers abfällt, desto größer muss sein Vorsprung bei den spezifischen dienstpostenbezogenen Leistungskriterien sein, damit er ausgewählt werden kann. Ob der Dienstherr diese Auswahlkriterien beachtet hat, unterliegt in vollem Umfang gerichtlicher Kontrolle. Es bleibt aber seiner Entscheidung überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umstände er das größere Gewicht beimisst (vgl. Urteil vom 16. August 2001 - BVerwG 2 A 3.00 - BVerwGE 115, 58 <60 f.> = Buchholz 232 § 8 BBG Nr. 54 S. 3 = juris Rn. 32 und Beschluss vom 27. September 2011 a.a.O. Rn. 25).

18

Grundsätzlich kann bei der Stellenbesetzung nur ein Bewerber zum Zuge kommen, der alle Kriterien des Anforderungsprofils erfüllt. Das Anforderungsprofil entfaltet Bindungswirkung für die Gewichtung der Leistungsmerkmale bei der Bewerberauswahl. Art und Ausmaß der Bindungswirkung eines konkreten Anforderungsprofils hängen von dem Inhalt ab, den ihm der Dienstherr im Einzelfall gibt. Dieser Inhalt ist durch

Auslegung zu bestimmen (vgl. Urteil vom 16. August 2001 a.a.O., Beschluss vom 11. August 2005 - BVerwG 2 B 6.05 - juris Rn. 6 ff., 11). Danach kann der Dienstherr einem Bewerber, der nicht das beste Gesamturteil des Bewerberfeldes aufweist, im Hinblick auf das Anforderungsprofil dann den Vorrang einräumen, wenn er spezifische Anforderungen des Dienstpostens voraussichtlich am besten erfüllt.

OVG Bremen, Beschluss vom 05.12.2007 - 2 B 425/07 - in: NVwZ-RR 2008, 413:

LS: Wenn ein abgeschlossenes Studium nicht zum konstitutiven Anforderungsprofil einer zu besetzenden Beamtenstelle gehört, muss auch ein Bewerber ohne Studium in die Auswahlentscheidung einbezogen und diese anhand des Leistungsprinzips unter Beachtung aktueller Beurteilungen getroffen werden.

Nds. OVG, Beschluss vom 18.12.2007 - 5 ME 351/07 - in: RiA 2008, 185:

LS: Der Ausschluss eines Beamten von einem Auswahlverfahren unter Berufung auf die Nichterfüllung des Anforderungsprofils ist nur zulässig, wenn dieser aufgrund objektiver Fakten stattfindet und den Bewerber zwingend ausschließen. Zu Recht wendet sich der Antragsteller dagegen, dass die Antragsgegnerin seine Eignung für den umstrittenen Dienstposten verneint und unter Berufung auf dessen Anforderungsprofil eine „Vorauswahl“ vorgenommen hat, ohne die Bewerber auf der Grundlage aktueller Beurteilungen miteinander nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 8 Abs. 1 Satz 1 NBG) zu vergleichen. Zwar ist es grundsätzlich zutreffend, dass solche Bewerber aus dem weiteren Auswahlverfahren ausgeschieden werden können, die die konstitutiven Voraussetzungen eines den Bewerberkreis einengenden Anforderungsprofils nicht erfüllen (vgl. BVerwG, Urt. v. 23.08.2001 - BVerwG 2 A 3.00 -, BVerwGE 115, 58 [61]). Eine derartige „Vorauswahl“ ist aber nur dann möglich, wenn es sich bei den Kriterien, anhand deren sie getroffen wird, um Merkmale handelt, deren Nichterfüllung einen Bewerber - nach dem für das Auswahlverfahren verbindlichen (vgl. BVerwG, a.a.O.) Text der Ausschreibung - von der Wahrnehmung des ausgeschriebenen Dienstpostens zwingend ausschließt und die dergestalt an objektiv überprüfbare Fakten anknüpfen, dass sich die Frage ihres Vorliegens nicht erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten Werturteils beantworten lässt, das der Dienstherr in der Regel in dienstlichen Beurteilungen abzugeben hat (Nds. OVG, Beschl. v. 28.09.2006 - 5 ME 229/06 -, DöD 2007, 177; OVG NRW, Beschl. v. 23.06.2004 - 1 B 455/04 -).

BVerfG, Beschluss vom 08.10.2007 - 2 BvR 1846/07 - in: NJW 2008, 140 (LS) = NVwZ 2008, 69 = ZBR 2008, 162:

LS: Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils eines Beförderungsdienstpostens ist die öffentliche Verwaltung an die gesetzlichen Vorgaben gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen. Die Einhaltung dieser Maßstäbe unterliegt der gerichtlichen Kontrolle, weil mit der Festlegung des Anforderungsprofils ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweggenommen wird. Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens. (LS in NJW).

BVerfG, Beschluss vom 20.09.2007 - 2 BvR 1972/07 in: ZBR 2008, 323:

LS: Eine Stellenausschreibung im öffentlichen Dienst, die als Kriterium für eine Bewerbung festlegt, dass sich nur Beschäftigte einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Stelle bewerben können, legt in zulässiger Weise ein Anforderungsprofil fest. Sie verstößt nicht gegen Art. 33 Abs. 2 GG.

BVerfG, Beschluss vom 28.02.2007 - 2 BvR 2494/06 - in: ZBR 2008, 94:

Die öffentliche Verwaltung ist im Rahmen der ihr zustehenden Personal- und Organisationshoheit nicht gehindert, den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt aufgrund sachlicher Erwägungen einzuengen.

OVG NRW, Beschluss vom 17.10.2006, 1 B 1430/06:

LS: Zu der Frage, wann Festlegungen des Anforderungsprofils für einen Beförderungsdienstposten das organisatorische Ermessen des Dienstherrn überschreiten, wenn der Eindruck besteht, dass einzelne Qualifikationsanforderungen auf einen bestimmten Bewerber zugeschnitten sind bzw. einen anderen Bewerber ausgrenzen sollen (Bestätigung und Fortführung der bisherigen Senatsrechtsprechung).

Hinsichtlich der verschiedenen Anforderungsprofile für (Beförderungs-)Dienstposten ist zu differenzieren. Allein die Nichterfüllung eines (zulässigerweise aufgestellten) konstitutiven Anforderungsprofils führt bereits im Vorfeld der eigentlichen Auswahlerwägungen, also eines näheren Vergleichs der Bewerber anhand der Kriterien der Bestenauslese, notwendig zum Ausscheiden aus dem Bewerberfeld. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des betroffenen Bewerbers und die dem regelmäßig korrespondierende Verpflichtung des Dienstherrn, die Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) vorzunehmen, werden durch diesen, sich aus dem Organisationsrecht des Dienstherrn ergebenden Rahmen grundsätzlich begrenzt, solange das Instrument der Festlegung des Anforderungsprofils nicht gezielt zur Umgehung der Bestenauslese „missbraucht“ wird. Demgegenüber kennzeichnet ein nicht konstitutives Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen (weil sie beispielsweise nur „erwünscht“ sind) oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten - bejahend oder verneinend - festgestellt werden können. Bei Letzterem geht es um Merkmale, die sich erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils erschließen. Derartige Merkmale, die einen Wertungsspielraum eröffnen und über die der Dienstherr - in der Regel in einer dienstlichen Beurteilung oder vergleichbaren Stellungnahme - zunächst eine nähere Einschätzung treffen muss, können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst dann Bedeutung haben, wenn der Bewerber das (zulässigerweise aufgestellte) konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb in das eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen ist.

OVG Schleswig, Beschluss vom 17. 8. 2006, NordÖR 2006 S. 468 f.:

Erfüllt ein Bewerber nicht das in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil, so hat er keinen Anspruch auf ein nach den Grundsätzen der Bestenauslese durchzuführendes Auswahlverfahren. Ist gegenüber einem Bewerber keine Auswahlentscheidung ergangen, ist dies nur dann unschädlich, wenn dieser das in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil nicht erfüllt. Etwaige Unklarheiten des Anforderungsprofils muss der Dienstherr gegen sich gelten lassen.

OVG NRW, Beschluss vom 23.06.2004 - 1 B 455/04 - in: IöD 2005, 62:

LS: Ein im Rahmen eines „Anforderungsprofils“ aufgeführtes persönliches (Befähigungs-) Merkmal kann nicht zulässiger Bestandteil eines Anforderungsprofils im konstitutiven Sinne sein, wenn sein Vorliegen erst aufgrund eines persönlichkeitsbedingten Werturteils und (deshalb) in der Regel nur differenzierend beurteilt werden kann. Durch die Bestimmung des sog. Anforderungsprofils eines Dienstpostens legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber für das jeweilige Auswahlverfahren verbindlich fest. Das geschieht durch die Funktionsbe-

schreibung des Dienstpostens, die objektiv die Kriterien bestimmt, die der Stelleninhaber erfüllen muss. An ihnen werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber um den Dienstposten bemessen, um eine optimale Besetzung zu gewährleisten (vgl. BVerwG, IöD 2002, 50). Welches Anforderungsprofil der Dienstherr für einen zu besetzenden Dienstposten vorsieht, liegt auch in Bezug auf sog. „Beförderungsdienstposten“, deren Besetzung durch Beförderungsbewerber nach der insoweit zuvor getroffenen entsprechenden Organisationsentscheidung des Dienstherrn ein Auswahlverfahren nach den Grundsätzen der Bestenauslese voranzugehen hat, in seinem - grundsätzlich weiten - organisatorischen Ermessen. Ob der Dienstherr die von ihm selbst gesetzten Auswahlkriterien beachtet hat, unterliegt dabei der uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Erst wenn mehrere Bewerber allen Anforderungskriterien gerecht werden, haben - in der Regel durch dienstliche Beurteilungen ausgewiesene - Abstufungen der Qualifikation, Bedeutung. (Nur) unter dieser Voraussetzung bleibt es der - als Akt wertender Erkenntnis gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer - Entscheidung des Dienstherrn überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umstände er das größere Gewicht beimisst. Entspricht hingegen ein Bewerber nicht in allen Punkten dem nach der Ausschreibung vorgegebenen und rechtlich nicht zu beanstandenden - konstitutiven - Anforderungsprofil, so darf und muss er von vornherein aus dem unter Eignungsgesichtspunkten zu vergleichenden Bewerberfeld ausgeschieden werden (vgl. BVerwG, a.a.O.) mit der Folge, dass der behauptete Bewerbungsverfahrensanspruch nicht sicherungsfähig ist. Ein etwaiges Nichtvorliegen des hier von den Bewerbern verlangten „diplomatischen Geschicks“ in der Person des Ast. führt indes nicht zum Ausschluss desselben aus dem Bewerberfeld und zur mangelnden Sicherungsfähigkeit seines Bewerbungsverfahrensanspruchs, weil dieser in der Stellenausschreibung angeführte Punkt weder zulässiger Bestandteil eines konstitutiven Anforderungsprofils noch von der Antragsgegnerin in dieser Weise tatsächlich verstanden worden ist. Das Merkmal des „diplomatischen Geschicks“ kann bereits kein zulässiges Element eines als konstitutiv im oben genannten Sinne verstandenen Anforderungsprofils sein. Die Frage, ob ein Bewerber diplomatisches Geschick aufweist, ist im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens aus Sachgründen vielmehr (erst) dem gegebenenfalls am Grundsatz der Bestenauslese orientierten - eigentlichen - Auswahlverfahren zuzuordnen und darf nicht schon bei der diesem eigentlichen Auswahlverfahren vorgelagerten Prüfung eine Rolle spielen können, ob der Bewerber das Anforderungsprofil vollständig erfüllt und deshalb überhaupt in das eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen ist. Diese Zuordnung des Befähigungsmerkmals des diplomatischen Geschicks folgt daraus, dass die Frage seines Vorliegens nicht bloß verneinend oder bejahend und nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten, sondern erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, dieses Element der Befähigung in den Blick nehmenden Werturteils beantwortet werden kann, das der Dienstherr in der Regel in dienstlichen Beurteilungen oder diesen vergleichbaren Stellungnahmen abzugeben hat. Dienstliche Beurteilungen und die in ihnen ausgewiesenen Abstufungen der Qualifikation können in einem Stellenbesetzungsverfahren jedoch erst dann Bedeutung erlangen, wenn der Bewerber das (zulässigerweise aufgestellte) konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb in das eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen ist. Die Frage nach dem diplomatischen Geschick eines Bewerbers schon im Rahmen der Prüfung zu stellen, ob dieser sämtliche Punkte des konstitutiven Anforderungsprofils erfüllt, wäre im Übrigen auch deshalb nicht systemgerecht, weil die Beachtung der im Anforderungsprofil genannten Auswahlkriterien in vollem Umfang gerichtlicher Kontrolle unterliegt, eine solche Vollkontrolle sich aber hinsichtlich eines persönlichkeitsbedingten Werturteils verbietet.

OVG NRW, Beschluss vom 16.12.2003 - 1 B 2117/03 - in: DöD 2004, 88 = NVwZ-RR 2004, 236 = ZBR 2004, 277:

LS: Einzelfall eines erfolgreichen einstweiligen Rechtsschutzantrages auf vorläufige Freihaltung einer Beförderungsstelle, weil das für diesen Dienstposten erstellte Anforderungsprofil gegen den verfassungsrechtlich verbürgten Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) verstößt und die über den nicht ausgewählten Bewerber abgegebene dienstliche Beurteilung wegen Rechtsfehlern neu erstellt werden muss. Der Dienstherr ist an den Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG unab-

hängig davon gebunden, welches (Auswahl-)Verfahren er zu dessen Realisierung anwendet. Insbesondere das sehr weite Organisationsermessen des Dienstherrn, die Aufgaben festzulegen, welche auf dem zu vergebenden Dienstposten zu erledigen sind, und daran ausgerichtet konstitutiv das Bewerberprofil zu bestimmen, findet seine Grenzen - als eine Konkretisierung des Maßstabes der Sachgerechtigkeit bzw. mangelnder Willkür - gerade am Grundsatz der Bestenauslese. Das Maß an rechtlichen Bindungen, das sich hieraus bei durch Ausschreibung erfolgter Festlegung eines Anforderungsprofils ergibt, hängt vom jeweiligen Einzelfall, namentlich davon ab, auf welcher Stufe der Qualifikation der zu vergebende Dienstposten angesiedelt ist.

OVG NRW, Beschluss vom 16. 12. 2003, ZBR 2004 S. 277:

Bei der Festlegung eines Anforderungsprofils ist der Dienstherr an den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) gebunden, unabhängig davon, welches Auswahlverfahren er zu dessen Realisierung anwendet. Das ist auch bei der durch Festlegung des Anforderungsprofils möglichen Eingrenzung des Bewerberkreises zu beachten. Die Festlegung eines Anforderungsprofils, das dazu führt, dass gerade diejenigen ausgeschlossen werden, die aufgrund ihres in vielen Jahren gewachsenen und vielfach als hervorragend bestätigten Leistungs- und Befähigungsprofils und nach ihrer Vorverwendung grundsätzlich ernsthaft in Betracht zu ziehen wären, verstößt gegen den Grundsatz der Bestenauslese.

Unzulässigkeit, das Anforderungsprofil für die Stelle des Leiters einer Abteilung eines Ministeriums so festzulegen, dass mit der Öffnung des Bewerberkreises zugleich und gerade der Kreis der in dem Ministerium selbst tätigen Bewerber ausgeschlossen wird.

OVG NRW, Beschluss vom 27.06.2002 - 6 B 906/02 - in: RiA 2003, 201 = DöD 2003, 107 = DVBl 2002, 1228:

LS: Für eine einstweilige Anordnung ist kein Raum, wenn der im Auswahlverfahren mit unzulänglicher Begründung übergangene Bewerber das Anforderungsprofil der Beförderungsstelle nicht erfüllt und deshalb auch bei fehlerfreier Wiederholung des Auswahlverfahrens nicht zum Zuge kommt.

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.03.2002 - 4 S 457/02 - in: DöD 2002, 159:

Eine zur Eingrenzung des Bewerberkreises erfolgende Vorauswahl ist im Hinblick auf ein in der Ausschreibung klar umrissen zum Ausdruck kommendes Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens zwar grundsätzlich zulässig, sofern dadurch das Leistungsprinzip als solches nicht in Frage gestellt wird (vgl. etwa BVerwGE 101, 112, OVG R.-P., IöD 1994, 294; OVG NRW, IöD 2000, 196; OVG Lüneburg, IöD 1997, 81). Auch kann die Berücksichtigung des Anforderungsprofils dazu führen, dass einem Bewerber, der dessen Voraussetzungen am besten erfüllt, bei der Stellenbesetzung selbst dann der Vorzug gegeben werden darf, wenn eine Befähigung und dienstlichen Leistungen im Vergleich zu den Mitbewerbern, auch wenn sie statusrechtlich höher eingestuft sind, (geringfügig) schlechter beurteilt worden sind. Voraussetzung ist bei alledem jedoch, dass die Auswahl in nachvollziehbarer Weise auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen persönlichen Merkmalen beruht, die zu dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens in Bezug gesetzt werden. Erst dieser Vergleich ermöglicht die Prognose, dass der in Betracht kommende Beamte den nach der Dienstpostenbeschreibung anfallenden Aufgaben besser als andere Interessenten gerecht werden und damit auch für ein höherwertiges Statusamt geeignet erscheint. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils eines Dienstpostens legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt dabei 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. Ob der Dienstherr diese selbst entwickelten Auswahlkriterien, an die er im Auswahlverfahren gebunden ist, beachtet hat, unterliegt in vollem Umfange gerichtlicher Kontrolle (vgl. BVerwG, IöD 2002, 50).

BVerwG, Urt. vom 16. 8. 2001, - 2 A 3/00 - , BVerwGE 115, 58 ff.:

Bei der Auswahl unter den Bewerbern um einen Beförderungsdienstposten - bei Funktionsstellen - hat der Dienstherr die Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Durch die Vor-Erprobungszeit vor Beförderungen (§ 12 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 11 BLV, = § 20 Abs. 3 Nr. 4 LBG) ist die Auswahl für ein Statusamt bereits auf die Vergabe des (Beförderung-) Dienstpostens vorverlagert worden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Auswahl unter Bewerbern erfolgt, die einem niedrigeren Statusamt angehören.

Die Auswahl beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem „Anforderungsprofil“ des jeweiligen Dienstpostens gesetzt werden. Erst dieser Vergleich ermöglicht die Prognose, dass der in Betracht kommende Beamte den nach der Dienstpostenbeschreibung anfallenden Aufgaben besser als andere Interessenten gerecht werden und damit auch – nach Bewährung auf dem höher bewerteten Dienstposten – für ein höherwertiges Statusamt geeignet sein wird.

Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils eines Dienstpostens legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Er ist berechtigt, den „Zuschnitt“ eines Dienstpostens zu ändern und die Anforderungen, die an den Inhaber gestellt werden, zu modifizieren, solange eine normative Festlegung nicht besteht. Im Auswahlverfahren ist der Dienstherr an das von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden, da er andernfalls in Widerspruch zu dem selbstgesteckten Ziel bestmöglicher Aufgabenwahrnehmung gerät. ...

Erst wenn mehrere Bewerber allen Anforderungskriterien gerecht werden, haben – i.d.R. durch dienstliche Beurteilungen ausgewiesene – Abstufungen der Qualifikation Bedeutung.

II.

Nachfolgende Leitsätze oder Auszüge aus Entscheidungen skizzieren die Grundsätze der Rechtsprechung zum Bereich Beurteilungen:

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 11. Juni 2014 – 2 B 10430/14

Welche Anforderungen insofern an die Aktualität dienstlicher Beurteilungen zu stellen sind, lässt sich zwar nicht allgemeingültig festlegen. Eine starre zeitliche Grenze gibt es jedenfalls nicht. Insofern kommt es maßgeblich darauf an, ob die dienstliche Beurteilung nach den Umständen des Einzelfalles – trotz des Zeitablaufs zwischen Beurteilungszeitraum und Auswahlentscheidung – noch ein hinreichend verlässliches Bild über Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber abgibt. Einen gewissen Anhaltspunkt bietet der gängige Regelbeurteilungszeitraum (hier drei Jahre). Jedenfalls nach dessen Ablauf unterliegt die Aussagekraft einer dienstlichen Beurteilung regelmäßig ernstlichen Zweifeln

BVerwG, Beschluss vom 20.06.2013 (2 VR 1/13), BVerwGE 147, 20-37

Der Inhalt dienstlicher Beurteilungen ist auf das Statusamt bezogen. Beurteilungen treffen eine Aussage, ob und in welchem Maße der Beamte den Anforderungen gewachsen ist, die mit den Aufgaben seines Amtes und dessen Laufbahn verbunden sind. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Vergabe eines Statusamts nicht aufgrund der Anforderungen des Dienstpostens erfolgen soll, den der ausgewählte Bewerber nach der Vergabe des Statusamts oder vorher in einer Bewährungszeit wahrnehmen soll. Denn der ausgewählte Bewerber soll der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamts amtsangemessen ist.

OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 26.10.2010 - 1 M 125/10

Ein zeitlicher Abstand zwischen Regelbeurteilungsstichtag und Auswahlentscheidung von nicht mehr als zwei Jahren, der damit zugleich auch nicht den Zeitraum der Regelbeurteilung (Ziffer 4.1 der BeurRL MJ LSA 2007) überschreitet (vgl. hierzu: BayVGH, Beschluss vom 8. März 2010 - Az.: 3 CE 09.3208 -, zitiert nach juris), ist daher im Allgemeinen nicht zu lang bemessen, um aktuell noch ein hinreichend verlässliches Leistungs- und Befähigungsbild der Bewerber im Sinne der Ziffer 3.2 lit. d) 1. Alt. BeurRL MJ LSA 2007 zu erhalten. Der fünf Jahre umfassende Beurteilungszeitraum lässt es dabei grundsätzlich zu, dass die jeweils letzte („aktuellste“) Regelbeurteilung während des nachfolgenden Zeitraumes ihre hinreichende Aktualität und Aussagekraft für einen Bewerbervergleich beibehält.

Dies gilt in der hier gegebenen Fallgestaltung aber auch nur dann, wenn sich die Situation nicht relevant, d. h. beachtlich verändert (vgl. auch: BayVGH, Beschluss vom 8. März 2010, a. a. O.; HessVGH, Beschluss vom 28. März 2006, a. a. O.; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 19. September 2001, a. a. O.; OVG Niedersachsen, Beschluss vom 18. Dezember 2008, a. a. O.). Derartige Veränderungen stellen eine zeitliche Grenze dar und verkürzen die „allgemeine Zeitspanne“, weil die der Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden dienstlichen Beurteilungen dadurch ihre Aktualität und Aussagekraft verlieren. Eine wesentliche Veränderung innerhalb des Zeitraumes zwischen Regelbeurteilungsstichtag und Auswahlentscheidung mag dabei etwa in einer Änderung des Statusamtes, in einer qualitativ und quantitativ nicht unerheblichen Änderung in der Wahrnehmung eines anderen oder weiteren Dienstpostens oder in einer wesentlichen Leistungsänderung gesehen werden.

BayVGH, Beschluss vom 08. März 2010 – 3 CE 09.3208

Diese Handhabung widerspricht dem Grundsatz, dass Beförderungsentscheidungen in erster Linie auf aktuelle dienstliche Beurteilungen zu stützen sind. Der Senat entscheidet in ständiger Rechtsprechung (Beschluss vom 12.2.2004 Az. 3 CE 04.76 BayVBI 2004, 397; zuletzt vom 24.4.2009 Az. 3 CE 08.3152), dass in zeitlicher Hinsicht - nämlich bezüglich der erforderlichen Aktualität dienstlicher Beurteilungen - im

Hinblick auf eine Zeitspanne zwischen dem Ende des Beurteilungszeitraums und der Auswahlentscheidung ein durchgreifender Mangel nur deswegen zu verneinen ist, weil wegen Fehlens anderer vorgetragener bzw. aus den Akten ersichtlicher Umstände davon ausgegangen werden kann, dass sich die Situation zwischenzeitlich nicht relevant verändert hat und der Dienstherr dies auch seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Der Senat teilt insofern nicht die restriktivere Rechtsprechung, die eine starre zeitliche Grenze festlegt, wie sie etwa in der Entscheidung des VGH Kassel (vom 19.9.2000 ZBR 2001, 413) zum Ausdruck kommt, wonach eine aktuelle Beurteilung für die Auswahlentscheidung nicht länger als zwölf Monate zurückliegen soll. Das OVG NRW stellt bei Regelbeurteilungen auf einen Zeitraum von drei Jahren bezogen auf den Beurteilungszeitraum ab, um auch aktuell noch ein hinreichend verlässliches Leistungs- und Befähigungsbild der Bewerber zu erhalten (Beschluss vom 19.9.2001 NVwZ-RR 2002, 594; so auch OVG Koblenz vom 23.5.2007 RiA 2008, 31 für einen Zeitraum von weniger als 3 Jahren; VGH Mannheim vom 16.6.2003 NVwZ-RR 2004, 120 für einen Zeitraum von 3 Jahren; modifizierend OVG NRW Beschluss vom 15.11.2002, DÖD 2003, 167, wonach in der Sache offen geblieben ist, ob darüber hinaus auch noch länger zurückliegende Beurteilungen ausreichen können). Der erkennende Senat hat im Beschluss vom 5. November 2007 (Az. 3 CE 07.2821) keine hinreichende Aktualität einer dienstlichen Beurteilung angenommen, die mehr als fünf Jahre zurückliegt, sie jedoch für einen Zeitraum von zwei Jahren und vier Monaten bejaht (Beschluss vom 24.4.2009 a.a.O.), wobei beim erstgenannten der Regelbeurteilungszeitraum abgelaufen, beim letztgenannten Beschluss nicht abgelaufen war. Wie sich aus der dargestellten Rechtsprechung des Senats ergibt, kann auf starre Grenzen nicht abgestellt werden. Vielmehr geben die Beurteilungszeiträume für Regelbeurteilungen Hinweise, wie lange von einer Aktualität einer dienstlichen Beurteilung auszugehen ist. Nach § 59 Abs. 1 LbV sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung mindestens alle vier Jahre dienstlich zu beurteilen, wobei - wie hier im Bereich der Polizei - auch kürzere Beurteilungszeiträume (drei Jahre) festgelegt werden können. Ein Abstellen auf den Regelbeurteilungszeitraum rechtfertigt sich insbesondere daraus, dass größtmögliche Vergleichbarkeit der Regelbeurteilungen dadurch gewährleistet ist, dass die Beurteilungsstichtage und Zeiträume formal gleich sind. Sonst würde das System der periodischen Beurteilungen, die eine möglichst weitgehende Objektivität sichern soll, ausgehöhlt. (vgl. dazu Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl Beamtenrecht in Bayern RdNr. 130 zu § 9 Beamtenstatusgesetz). Eine zeitliche Grenze hat der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung schon dadurch definiert, dass sich die Situation nicht relevant verändert haben darf. Hierbei ist darauf abzustellen, ob die der Auswahlentscheidung zugrunde zu legenden dienstlichen Beurteilungen ihre Aktualität verloren haben. In Ausnahmefällen kann eine Änderung bereits innerhalb des Beurteilungszeitraums einer Regelbeurteilung gegeben sein, spätestens ist jedoch mit Ablauf des Beurteilungszeitraums davon auszugehen, dass sich die Verhältnisse wesentlich geändert haben. Mit dem Ablauf des Beurteilungszeitraums sind Tatsachen geschaffen, die es verbieten, die vorherige Beurteilung noch als aktuelle zu betrachten.

Bay. VGH, Beschluss vom 27.09.2007 - 3 CE 07.1884 -, in: RiA 2008, 131:

LS: 1. Bei Gleichstand der aktuellen periodischen Beurteilungen bzw. AELE (aktuelle Leistung und Leistungsfeststellung) sind frühere Beurteilungen mit heranzuziehen; das gilt in besonderen Fällen auch für AELE.

2. Übersehen einer berücksichtigungsfähigen AELE beim Auswahlvorgang macht diesen (unheilbar) fehlerhaft und verletzt den Bewerbungsverfahrenanspruch.

OVG NRW, Beschluss vom 15.11.2007 - 6 B 1254/07 - in: DVBl 2008, 133:

LS: 2. Zur inhaltlichen Auswertung der dienstlichen Beurteilung eines Lehrers und zur Begründungs- und Substantiierungspflicht des Dienstherrn, wenn er sich aufdrängenden oder naheliegenden Unterschieden in den dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten um ein Beförderungsamts keine Bedeutung beimessen will. Der Senat geht in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschlüsse vom 27. Februar 2004 - 6 B 2451/03 -, NVwZ-RR 2004, 626, vom 04. Juni 2004 - 6 B 637/04 -, vom 25. August 2004 - 6 B 1649/04 -, vom 12. Dezember 2005 - 6 B 1845/05 -, NVwZ-RR 2006, 343, und vom

24. Juli 2006 - 6 B 807/06 -, NWVBI 2007, 57, davon aus, dass der Dienstherr zu einer inhaltlichen Ausschöpfung dienstlicher Beurteilungen nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet ist, eine solche zumindest ernsthaft in Betracht zu ziehen. Der Dienstherr muss bei gleichlautenden Gesamturteilen der Frage nachgehen, ob die Einzelfeststellungen in aktuellen dienstlichen Beurteilungen eine Prognose über die zukünftige Bewährung im Beförderungsamte ermöglichen. Er darf sich also im Rahmen des Qualifikationsvergleichs nicht ohne Weiteres auf das Gesamturteil aktueller Beurteilungen beschränken. Diese Grundsätze gelten auch bei einem Qualifikationsvergleich dienstlicher Beurteilungen von Lehrkräften.

Die o.g. Beurteilungsrichtlinien schließen eine inhaltliche Auswertung von Beurteilungen nicht aus.

Bei der Würdigung von Einzelfeststellungen einer Beurteilung kommt dem Dienstherrn allerdings ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Im Interesse effektiver Rechtsschutzgewährung trifft den Dienstherrn aber dann eine Begründungs- und Substantiierungspflicht, wenn er sich aufdrängenden oder zumindest nahe liegenden Unterschieden in den dienstlichen Beurteilungen der jeweiligen Konkurrenten keine Bedeutung beimessen will.

BVerfG, Beschluss vom 05.09.2007 - 2 BvR 1855/07 - in: NVwZ-RR 2008, 433:

LS: 2. Nach dem Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 II GG) können Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen ebenfalls Verfassungsrang eingeräumt ist.

3. Im Hinblick auf das dem Dienstherrn zustehende Ermessen bei der Auswahlentscheidung ist das wesentliche Abstellen auf die aktuelle Beurteilung verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, sofern sich hieraus verlässliche Bewertungen zur Frage der Eignung ergeben.

4. Enden dienstliche Beurteilungen von Konkurrenten mit dem gleichen abschließenden Gesamturteil, verstößt es nicht gegen das Leistungsprinzip des Art. 33 II GG, wenn der Dienstherr die Kandidaten im Anschluss hieran anhand der für das Beförderungsamte wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleicht. Bei der Besetzung der Stelle eines Vorsitzenden Richters am Verwaltungsgericht kann es dabei ermessensgerecht sein, den ausgewiesenen sozialen Kompetenzen sowie den Führungskompetenzen eines der Konkurrenten eine für die Auswahlentscheidung maßgebende Bedeutung beizumessen.

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, dass nicht ausreichend auf frühere Beurteilungen abgestellt wurde, trägt dieser Einwand nicht. Den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Leistungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen. Dies sind regelmäßig die aktuellen Beurteilungen (vgl. BVerwGE 124, 99 [103] = NVwZ 2006, 212). Im Hinblick auf das dem Dienstherrn zustehende Ermessen ist das wesentliche Abstellen auf die aktuelle Beurteilung verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, sofern sich hieraus verlässliche Bewertungen zur Frage der Eignung ergeben. Dies war vorliegend der Fall, da die Anlassbeurteilung umfassende, differenzierte und aussagekräftige Feststellungen zu fachlichen und persönlichen Eigenschaften der beiden Bewerber enthielt. Im Übrigen wurden auch die früheren Beurteilungen (vgl. zum Erfordernis deren zusätzlicher Berücksichtigung: BVerwG, NVwZ 2003, 1397 f.) ergänzend herangezogen, was sich aus der Begründung der Auswahlentscheidung des Dienstherrn vom 09.03.2007 ergibt. Durch das entscheidende Abstellen auf die soziale Kompetenz und die Führungskompetenz der Beigel. des Ausgangsverfahrens verstieß der Dienstherr ebenfalls nicht gegen Art. 33 II GG. Dabei bleibt es der Entscheidung des Dienstherrn überlassen und unterliegt nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umstände er das größere Gewicht beimisst (vgl. BVerwGE 68, 109 [110] = NJW 1984, 1248 = NVwZ 1984, 446). Enden dienstliche Beurteilungen von Konkurrenten - wie hier - mit dem gleichen abschließenden Gesamturteil, verstößt es nicht gegen das Leistungsprinzip des Art. 33 II GG, wenn der Dienstherr die Kandidaten im Anschluss hieran anhand der für das Beförderungsamte wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen weiter vergleicht. Gerade bei gleichem Gesamtergebnis kommt den Einzelaussagen nach dem Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung, über Leistung und Eignung der Be-

amten ein differenziertes Bild zu geben, besondere Bedeutung zu (vgl. OVG Koblenz, NVwZ-RR 2000, 803).

Hierbei ist es nicht zu beanstanden, wenn den ausgewiesenen sozialen Kompetenzen sowie den Führungskompetenzen eines der Konkurrenten eine für die Auswahlentscheidung maßgebende Bedeutung beigemessen wird. Im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens ist es Sache des Dienstherrn, festzulegen, welchen Eignungsmerkmalen er bei einer konkreten Stelle ein größeres, für die Besetzungsentscheidung ausschlaggebendes Gewicht beimisst. Dies bei der Besetzung der Stelle eines Vorsitzenden Richters am VG mit Erwägungen zur sozialen Kompetenz und zur Führungskompetenz zu tun, stellt sich nicht als ermessensfehlerhaft dar, zumal nach den Feststellungen des VGH der Vorsprung des Bf. im Bereich der Fachkompetenz nicht verkannt wurde, dieser jedoch nicht so groß sei, dass von einer unausgewogenen Entscheidung ausgegangen werden müsse. Dem Vorsitzenden Richter kommt auf Grund seiner Leitungsfunktion vermehrt die Aufgabe der Organisation, Delegation und auch der Mitarbeiterführung sowohl innerhalb der Kammer als auch als exponierter Vertreter der Kammer innerhalb des Gerichts zu. Hierbei verstärkte soziale Kompetenzen sowie Fähigkeiten im Bereich der Führungsverantwortung zu verlangen, kann grundsätzlich keinen Ermessensfehler des Dienstherrn begründen.

OVG R.-P., Beschluss vom 17.09.2007 - 2 B 10807/07.OVG – in: DVBl 2007, 1580 (LS); in: DVBl 2007, 1119 (LS) = IöD 2008, 51 = ZBR 2008, 431 (LS):

LS: 2. Wenn eine Auswahlentscheidung zwischen zwei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerbern um eine Beförderungsstelle zu treffen ist, bleibt es dem Dienstherrn überlassen, ob er - soweit möglich - die vorliegenden Einzelaussagen der aktuellen Beurteilungen auswertet oder aus sachlichen Erwägungen unter dem Gesichtspunkt der Leistungskontinuität frühere Beurteilungen heranzieht. Denn auch bei älteren dienstlichen Beurteilungen handelt es sich nicht um Hilfskriterien, sondern um Erkenntnisse, die im Rahmen einer Gesamtwürdigung von Leistung und Eignung positive oder negative Entwicklungstendenzen der Bewerber aufzeigen können (im Anschluss an BVerwG, IöD 2003, 13).

OVG R.-P., Beschluss vom 13.06.2007 - 10 B 10457/07.OVG in: IöD 2007, 275:

LS: 3. Haben Bewerber in ihren letzten dienstlichen Beurteilungen die gleiche abschließende Bewertung erhalten, steht es im Ermessen von Dienstherr und Richterwahlausschuss, welchen weiteren sich aus den Beurteilungen ergebenden Leistungs- und Eignungskriterien mit Blick auf die Anforderungen des zu besetzenden Amtes größeres Gewicht beigemessen wird.

4. Lassen sich schon danach sachgerechte Kriterien finden, bedarf es keines Rückgriffs auf frühere Beurteilungen.

Die vom Dienstherrn zu treffende Prognose, ob und wie die Bewerber um ein Beförderungsamte die Aufgaben des betreffenden Amtes unter Berücksichtigung ihrer bisherigen fachlichen Leistung und ihrer Befähigung voraussichtlich erfüllen werden, ist - von dem hier nicht gegebenen Ausnahmefall abgesehen, dass die Beförderungsstelle Eignungsmerkmale verlangt, zu denen sich die vorausgehenden dienstlichen Beurteilungen der Bewerber nicht typischerweise umfassend verhalten - in erster Linie unter Heranziehung der betreffenden Beurteilungen zu stellen, deren Zweck es gerade ist, auch zur Beförderungseignung verlässlich Auskunft zu geben. Mit Rücksicht auf die geforderte Aktualität des Eignungsvergleichs kommt insofern den letzten Beurteilungen vorrangige Bedeutung zu.

Bei nach den aktuellen dienstlichen Beurteilungen im Wesentlichen gleich gut beurteilten Bewerbern ist dem Dienstherrn, der für die Richtigkeit seiner Entscheidung auch die Verantwortung trägt, ein weiter am Leistungsprinzip orientierter Ermessensspielraum dahingehend eingeräumt, welchen zusätzlichen Eignungskriterien er mit Blick auf die Anforderungen, die das angestrebte Amt an den Bewerber stellt, wesentliche Bedeutung beimisst. Dieses leistungsbezogene Entscheidungsmerkmal schließt es dann aus, dass sich der übergangene Bewerber mit Erfolg auf andere Kriterien berufen kann (Beschluss des Senats vom 18. Oktober 2000 - 10 B 11621/00.OVG -).

Bei gleicher Gesamtbeurteilung der dienstlichen Eignung und Leistung der konkurrierenden Bewerber und gleicher Beurteilung der Eignung für das angestrebte Amt in den aus Anlass der Bewerbung erstellten letzten dienstlichen Beurteilungen kann der Dienstherr im Rahmen des vorbezeichneten Ermessensspielraums namentlich auch auf Einzelmerkmale der Beurteilungen zurückgreifen, denen er im Hinblick auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle besondere Bedeutung beimisst (vgl. z.B. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 27. November 2001, IöD 2002, 172). Ergibt sich danach schon aus den letzten dienstlichen Beurteilungen ein Eignungsvorsprung eines der Bewerber, ist dem Dienstherrn ein Rückgriff auf ältere dienstliche Beurteilungen verwehrt (Beschlüsse des Senats vom 9. April 1997 - 10 B 10673/97.OVG - und 15. März 2000 - 10 B 10299/00.OVG -).

OVG R.-P., Beschluss vom 23.05.2007 - 10 B 10318/07.OVG in: IöD 2007, 220 = NVwZ-RR 2007, 620 = DVBI 2007, 1051 (LS) = ZBR 2008, 176 (LS):

LS: 3. Dienstliche Beurteilungen zweier Beamter benachbarter statusrechtlicher Ämter können „im Wesentlichen gleich“ sein, wenn das im niedrigeren Statusamt erreichte Gesamturteil eine Note besser ist als das im höheren Statusamt erzielte.

4. Das allgemeine, beschreibende Anforderungsprofil stellt bei einem solchen Gleichstand ein leistungsbezogenes, sachgerechtes Auswahlkriterium dar (Bestätigung der st. Rspr. des Senats, vgl. z.B. Beschlüsse vom 14. Februar 1996 - 10 B 10128/96.OVG - und vom 28. August 2003 - 10 B 11114/03.OVG); das gilt auch bei Konkurrenten unterschiedlicher Statusämter.

BVerwG, Beschluss vom 25.04.2007 - 1 WB 31.06:

Für die Eignungsbeurteilung im Hinblick auf eine konkrete Verwendungsentscheidung ist auf den aktuellen Beurteilungsstand zum maßgeblichen Zeitpunkt abzustellen, weshalb der letzten dienstlichen Beurteilung insoweit in der Regel eine ausschlaggebende Bedeutung zukommt. Zur abgerundeten Bewertung des Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsbildes und seiner Kontinuität ist es nach der Rechtsprechung des Senats darüber hinaus zulässig, in die Auswahlentscheidung auch frühere Beurteilungen bis zu den beiden letzten planmäßigen Beurteilungen vor der aktuellen Beurteilung mit einzubeziehen (Beschluss vom 24. Juni 2003 BVerwG 1 WB 1.03 m.w.N.; Beschlüsse vom 25.09.2002 - BVerwG 1 WB 27.02, vom 15.05.2003 - BVerwG 1 WB 4.03 -).

BVerwG, Beschlüsse vom 18.10.2007 - 1 WB 6.07 -; 25.04.2007 - 1 WB 31.06 - 24.06.2003 - 1 WB 1.03 -; ebenso zur Berücksichtigung älterer Beurteilungen: **BVerwG**, Urteil vom 21.08.2003 - 2 C 14.02 - in: BVerwGE 118, 370 = IöD 2004, 38 = ZfPR 2004, 143 (LS) = ZBR 2004, 101 = DVBI 2004, 317 = DöV 2004, 391 = NVwZ 2004, 1380; **BVerwG**, Beschluss vom 25.09.2002 - 1 WB 27.02 - in: ZBR 2004, 60; **Nds. OVG**, Beschluss vom 09.05.2008 - 5 ME 50/08 - in: IöD 2008, 218; **Nds. OVG**, Beschluss vom 15.09.2003 - 2 ME 312/03 - in: DöD 2003, 164; **Nds. OVG**, Beschluss vom 05.06.2003 - 2 ME 123/03 - in NVwZ-RR 2003, 879; **Nds. OVG**, Beschluss vom 08.09.2006 - 2 ME 1137/06 - in: IöD 2007, 52; **OVG NRW**, Beschluss vom 17.12.2003 - 6 B 2172/03 - in: IöD 2004, 54 = DöD 2004, 171 vgl. unter Punkt 2.2 dieser Ausarbeitung und **OVG NRW**, Beschluss vom 15.10.2003 - 1 A 2338/01- in: IöD 2004, 107; **OVG NRW**, Beschluss vom 29.07.2004 - 6 B 1212/04 - in DöD 2006, 15; **OVG Thüringen**, Beschluss vom 13.04.2006 - 2 EO 1065/05 - in: ZBR 2006, 316 (LS) = NVwZ-RR 2006, 745; **Hess. VGH**, Beschluss vom 05.07.1994 - 1 TG 1659/94 -, in: NVwZ-RR 95, 49 = ZBR 95, 109 = ZTR 95, 235 = PersV 95, 568; **Hess. VGH**, Beschluss vom 16.05.1995 - 1 TG 772/95 -, in: NVwZ-RR 96, 297 = ZTR 96, 90

Nds. OVG, Beschluss vom 08.09.2006 - 2 ME 1137/06 - in: IöD 2007, 52:

Der Grundsatz der Bestenauslese unter Berücksichtigung der aktuellen und früherer dienstlicher Beurteilungen gilt sowohl bei der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens (ohne unmittelbare Beförderung) als auch bei der Übertragung eines höherwertigen Amtes (Beförderung).

BVerwG, Beschluss vom 22.9.2005 - 1 WB 4/05 – in: DVBl. 2006, 146

In der Rechtsprechung wird überwiegend angenommen, dass eine Regelbeurteilung bzw. planmäßige Beurteilung jedenfalls während des folgenden Dreijahreszeitraums für eine Auswahlentscheidung (oder für deren Vorbereitung) in diesem Zeitraum hinreichende Aktualität besitzt und behält (Schnellenbach, a.a.O., RNr. 230 m.w.N.). Dies muss nach Auffassung des Senats uneingeschränkt dann gelten, wenn während dieses Dreijahreszeitraums in der Verwendung des betroffenen Soldaten nicht so einschneidende Änderungen eingetreten sind, dass sie zum Gegenstand einer Sonderbeurteilung gemacht werden müssten.

OVG NRW, Beschluss vom 30.06.2005 - 6 B 638/05 - in: IöD 2005, 182:

Bei der Auswertung früherer Beurteilungen ist dem Dienstherrn ein Entscheidungsspielraum zuzugestehen, innerhalb dessen er sich schlüssig werden muss, ob und inwieweit aus den jeweiligen Beurteilungen Erkenntnisse für den Qualifikationsvergleich gewonnen werden können. Dem entspricht eine - unter Umständen erhöhte - Begründungs- und Substantiierungspflicht des Dienstherrn, wenn er früheren Beurteilungen für den Qualifikationsvergleich keine Bedeutung beimessen will.

OVG NRW, Beschluss vom 17.12.2003 - 6 B 2172/03 - in: IöD 2004, 54 = DöD 2004, 171:

LS: Zur Heranziehung älterer dienstlicher Beurteilungen im Rahmen der Auswahlentscheidung bei der Besetzung eines Beförderungsdienstpostens (im Anschluss an BVerwG, Urteile vom 19.12.2002 - 2 C 31.01 - DöD 2003, 200, vom 27.02.2003 - 2 C 16.02 -, DöD 2003, 202 = IöD 2003, 170 und vom 21.08.2003 - 2 C 14.02, IöD 2004, 38). Die Besonderheiten des Beurteilungssystems für nordrhein-westfälische Polizeibeamte stehen der Heranziehung älterer dienstlicher Beurteilungen im Rahmen eines Qualifikationsvergleichs konkurrierender Bewerber nicht entgegen.

Der Ast. wendet zu Recht ein, dass die Auswahlentscheidung des Ag entgegen dessen Erwägungen mit der neueren Rechtsprechung des BVerwG nicht im Einklang steht. Für Auswahlentscheidungen sind nach dieser Rechtsprechung in erster Linie aktuelle Beurteilungen maßgebend, die den gegenwärtigen Leistungsstand wiedergeben. Ältere dienstliche Beurteilungen können daneben als zusätzliche Erkenntnismittel berücksichtigt werden. Sie stellen keine Hilfskriterien für die Auswahlentscheidung dar. Es handelt sich vielmehr um Erkenntnisse, die über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten Aufschluss geben und die deswegen gegenüber Hilfskriterien vorrangig heranzuziehen sind. Zwar verhalten sie sich nicht zum aktuell erreichten Leistungsstand im gegenwärtigen statusrechtlichen Amt. Gleichwohl können sie Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung in einem Beförderungsamte ermöglichen.

Sie können im Rahmen einer Gesamtwürdigung der vorhandenen dienstlichen Beurteilungen positive oder negative Entwicklungstendenzen aufzeigen. Das gilt auch für in früheren Beurteilungen enthaltene Einzelaussagen über Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Verwendungen und Leistungen. Die zusätzliche Berücksichtigung vorangegangener dienstlicher Beurteilungen bei der Auswahl ist deswegen mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen ist (vgl. BVerwG, DöD 2003, 200; IöD 2003, 170).

Ausgehend von diesen Vorüberlegungen sind die im Streitfall aufgeworfenen Fragen wie folgt zu beurteilen:

Bei einer Auswahlentscheidung muss nicht immer ein chronologisch rückwärts gerichteter Vergleich älterer Beurteilungen zwingend den Ausschlag geben. Vielmehr kommt es darauf an, ob die den Konkurrenten früher erteilten Beurteilungen miteinander vergleichbar sind und inwieweit sie Aufschluss darüber geben, wer für die zu besetzende Stelle besser qualifiziert ist (wird ausgeführt).

Auf die Frage, ob und inwieweit aus früheren dienstlichen Beurteilungen aktuell gleich beurteilter Konkurrenten zusätzliche Erkenntnisse für den Qualifikationsvergleich ge-

wonnen werden können, kann es in aller Regel keine allein richtige Antwort geben. In den allermeisten Fällen werden vielmehr unterschiedliche Einschätzungen möglich sein, die gleichermaßen vertretbar erscheinen. So kann die Aussagekraft früherer Beurteilungen gegen Null tendieren, wenn sie z.B. aus dem besonderen Blickwinkel einer Bedarfsbeurteilung erteilt wurden oder wenn sie unter Geltung anderer Beurteilungsrichtlinien, die einen sachgerechten Qualifikationsvergleich erschweren, erstellt worden sind. Auch kann ein besonderes Anforderungsprofil für die konkret zu besetzende Stelle den Rückgriff auf ältere Beurteilungen für einen Qualifikationsvergleich ungeeignet erscheinen lassen, weil diese keinen Aufschluss über die Erfüllung der besonderen Anforderungen geben mögen. Demgemäß muss dem Dienstherrn bei der Auswertung früherer Beurteilungen ein Entscheidungsspielraum zugestanden werden, innerhalb dessen er sich schlüssig zu werden hat, ob und inwieweit aus den früheren Beurteilungen Erkenntnisse für den Qualifikationsvergleich gewonnen werden können. Dem korrespondiert angesichts des Verfassungsprinzips effektiver Rechtsschutzgewährung (Art. 19 Abs. 4 GG) notwendigerweise eine - u.U. erhöhte - Begründungs- und Substantiierungspflicht des Dienstherrn, wenn er früheren Beurteilungen für den Qualifikationsvergleich keine Bedeutung beimessen will. Anderenfalls liefe die gerichtliche Kontrolle, die angesichts des Entscheidungsspielraums des Dienstherrn zwangsläufig nur in eingeschränktem Umfang stattfinden kann, praktisch ins Leere. Die dem Dienstherrn obliegende Begründung und Substantiierung seiner Entscheidung muss insbesondere die Prüfung ermöglichen, ob er seinen Entscheidungsspielraum erkannt und ausgeübt, dabei die Grundsätze der Bestenauslese und der Willkürfreiheit beachtet und auch sonst den rechtlichen Rahmen einschließlich der dabei bedeutsamen Begrifflichkeiten eingehalten hat. Hierzu gehört in Sonderheit die Erkenntnis, dass auf Hilfskriterien nur dann abgestellt werden kann, wenn der gebotene Qualifikationsvergleich zu keinem die Auswahlentscheidung präjudizierenden Ergebnis geführt hat.

BVerfG, Beschluss vom 29.7.2003 - 2 BvR 311/03 – in: DVBl. 2003, S. 1524

Zutreffend ist das Oberverwaltungsgericht zwar davon ausgegangen, dass eine gleiche Beurteilung mehrerer Beförderungsbewerber mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar sein kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die Gleichheit der Beurteilungsergebnisse auf der Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe beruht, die dem verfassungsrechtlichen Gebot der Bestenauslese gerecht werden. Die Anwendung differenzierter Beurteilungsmaßstäbe wird in der Regel auch zu differenzierten Beurteilungsergebnissen führen. Ist, wie im vorliegenden Fall, eine große Anzahl von Bewerbern um eine Beförderungsstelle ausnahmslos mit der Spitzennote beurteilt, deutet dies auf eine mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbare Beurteilungspraxis hin. ...

Mit dem Vorbringen des Ministeriums, die durchgängige Spitzenbenotung erkläre sich daraus, dass es sich bei allen Bewerbern um berufserfahrene Spitzenkräfte handele, die bereits als die jeweils Besten aus den nachgeordneten Behörden ausgewählt worden seien, ist entgegen der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts ein rechtfertigender Grund für den Mangel an Differenzierung in den Beurteilungen noch nicht plausibel dargelegt. Der Umstand allein, dass die Bediensteten einer Behörde jeweils bereits nach dem Prinzip der Bestenauslese rekrutiert wurden, besagt noch nichts darüber, dass auch auf der höheren Ebene der Behördenhierarchie Differenzierungen in den Beurteilungen nicht mehr möglich sind.

Nds. OVG, Beschluss vom 15.09.2003 - 2 ME 312/03 - in: IöD 2003, 254 = DöD 2004, 164:

LS: Zur Berücksichtigung der Leistungsentwicklung beim Bewerbungsverfahrensanspruch

Auszugehen ist davon, dass für die bei einer Entscheidung über eine Beförderungsstelle zu treffende Auswahlentscheidung nach dem hierbei zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese, der sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG und § 8 Abs. 1 NBG ergibt, zur Ermittlung des Leistungsstandes der konkurrierenden Bewerber vornehmlich auf unmittelbar leistungsbezogenen Kriterien zurückzugreifen ist. Dies sind im

Regelfall die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, IöD 2003, 170 (171)), weil sie den gegenwärtigen Leistungsstand der Bewerber wiedergeben (BVerwG, IöD 2003, 147 (148)). Als zusätzliches Erkenntnismittel können neben der aktuellen (Anlass-)Beurteilung aber auch ältere dienstliche Beurteilungen Berücksichtigung finden, weil diese vor allem bei einem Vergleich von Bewerbern bedeutsame Rückschlüsse und eine Prognose über die künftige Bewährung in einem Beförderungsamte ermöglichen. Dies kommt namentlich dann in Betracht, wenn in den früheren Beurteilungen positive oder negative Aussagen über Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Verwendungen und Leistungen sowie deren voraussichtlich weitere Entwicklung enthalten sind. Vor allem dann, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr Beamten zu treffen ist, deren Leistungsstand in den aktuellen Anlassbeurteilungen im Wesentlichen gleich beurteilt worden ist, ist es mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, die früheren Beurteilungen bei der Auswahl zu berücksichtigen.

Hierbei kommt den früheren dienstlichen Beurteilungen gegenüber den sog. Hilfskriterien eine vorrangige Bedeutung zu, weil sie anders als die Hilfskriterien unmittelbar bedeutsame Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung des Bewerbers in dem angestrebten Beförderungsamte ermöglichen.

Dem VG ist insoweit zuzustimmen, dass der Leistungsstand des Ast. und der Beigeladenen in den an sich für die umstrittene Auswahlentscheidung für die ausgeschriebene Beförderungsstelle erstellten Anlassbeurteilungen v. 20.12.2002 von einigen wenigen, nicht ins Gewicht fallenden Nuancen abgesehen nahezu gleich beurteilt worden ist (wird ausgeführt). Der Ag. war daher für die von ihm zu treffende Stichentscheidung zwischen den beiden aktuell gleich beurteilten Bewerbern gezwungen, auf zusätzliche leistungsbezogene Erkenntnisquellen zurückzugreifen. Hierzu hätte er aber nach den soeben dargelegten Grundsätzen die die Leistungsentwicklung der beiden Bewerber abbildenden älteren dienstlichen Beurteilungen in den Blick nehmen müssen, nicht aber das Ergebnis des Auswahlgesprächs vom 19.03.2003; denn bei diesem Auswahlgespräch handelt es sich - im Vergleich zu den vorliegenden älteren dienstlichen Beurteilungen - lediglich um ein Hilfskriterium, welches erst nach Ausschöpfung aller unmittelbar leistungsbezogener Erkenntnisquellen, zu denen auch die älteren dienstlichen Beurteilungen gehören, hätte herangezogen werden dürfen.

(ebenso: **Nds. OVG**, Beschluss vom 05.06.2003 - 2 ME 123 - in: NVwZ-RR 2003, 879; **Nds. OVG**, Beschluss vom 08.09.2006 - 2 ME 1137/06 -, in: IöD 2007, 52)

BVerwG, Urteil vom 27.02.2003 - 2 C 16.02 - in: DöD 2003, 202 = IöD 2003, 170 = NVwZ 2003, 1397 = ZBR 2003, 420 = DVBI 2003, 1548:

LS: 1. Ist unter mehreren Bewerbern eine Auswahl für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens zu treffen, so sind Feststellungen über Eignung, Befähigung und Leistung in erster Linie auf dienstliche Beurteilungen zu stützen; dabei kommt auch zurückliegenden Beurteilungen Erkenntniswert zu. Erst wenn alle unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnisquellen ausgeschöpft sind und die Bewerber „im Wesentlichen gleich“ einzustufen sind, sind Hilfskriterien heranzuziehen. Dabei ist der Dienstherr nicht an eine bestimmte Reihenfolge gebunden.

2. Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe sind bei der Auswahlentscheidung zu berücksichtigen, soweit sie zulässig sind.

Soll ein Beförderungsamte besetzt werden, ist der Dienstherr verpflichtet, über die Bewerbungen unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und Leistung zu entscheiden und bei der Besetzung des Beförderungsamtes keinen Bewerber zu übergehen, der im Vergleich mit den anderen Bewerbern die vom Dienstherrn aufgestellten Kriterien am besten erfüllt (vgl. zuletzt Urteile vom 16.08.2001 - BVerwG 2 A 3.00 -, BVerwGE 115, 58, 59, DöD 2001, 279, und vom 23.05.2002 - BVerwG 2 C 29.01 -, DöD 2002, 21) und der Dienstherr den Posten weiterhin besetzen will. Dem bei der Beförderung zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese, der sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG und § 8 Abs. 1 NBG ergibt, entspricht es nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 18.07.2001 - BVerwG 2 C 41.00 -, DöD 2002, 99), zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Regelmäßig sind dies die aktuellsten Beurteilungen. Dienstliche Beurteilungen dienen der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Gebots, Beamte

nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Sie tragen zugleich dem berechtigten Anliegen der Beamten Rechnung, in ihrer Laufbahn entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und Leistung angemessen voranzukommen. Beurteilungen haben entscheidende Bedeutung bei der Auswahlentscheidung des Dienstherrn und der dabei erforderlichen „Klärung einer Wettbewerbssituation“. Ihre wesentliche Aussagekraft erhalten sie erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen. Um zu der erforderlichen objektiven Bewertung des einzelnen Beamten zu führen und die Vergleichbarkeit der beurteilten Beamten zu gewährleisten, muss soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden. Die Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewendet werden. Die beurteilenden Vorgesetzten müssen ihrer Bewertung denselben Begriffsinhalt der Noten zugrunde legen und diese mit demselben Aussagegehalt verwenden. Das gilt insbesondere für das die Beurteilungen abschließende Gesamturteil. Es ist nach der Zweckbestimmung der dienstlichen Beurteilung die entscheidende zusammenfassende Bewertung durch den Dienstherrn. Das Gesamturteil ermöglicht vornehmlich den Vergleich unter den Bewerbern, auf den bei der sachgerechten Auslese zur Vorbereitung personalrechtlicher Maßnahmen (Anstellung, Übertragung höherwertiger Dienstposten, Beförderung, Einbeziehung in das Auswahlverfahren für den Aufstieg) abzuheben ist. Für die Dienstbehörde wie für den Beamten muss es zuverlässig Aufschluss geben über den Standort des einzelnen Beamten im Leistungswettbewerb untereinander. Das setzt verbalen Zusätzen zur abgestuften Bewertung innerhalb von Gesamtnoten (sog. Binnendifferenzierungen) von Rechts wegen Grenzen. Solche verbalen Zusätze sind nur zulässig, wenn sie einheitlich verwendet werden und einen eindeutigen Aussagegehalt haben, der auch für den Beurteilten zweifelsfrei erkennbar Zwischenstufen innerhalb einer Gesamtnote bezeichnet. Letzteres ist etwa bei Zusätzen wie „obere Grenze“ („oberer Bereich“) und „untere Grenze“ („unterer Bereich“) zu bejahen. Ihre Bedeutung ist nach dem Sprachgebrauch eindeutig. Für Zusätze wie „uneingeschränkt“ und „insgesamt“ trifft das nicht gleichermaßen zu. Verbale Binnendifferenzierungen, deren Verwendung und abstufende Bedeutung nicht allgemein bekannt sind, führen die Beurteilten in die Irre. Sie sind rechtswidrig und unbeachtlich.

Revisibles Recht verletzt das angefochtene Urteil ferner mit seiner Annahme, ältere dienstliche Beurteilungen seien lediglich Hilfskriterien, für deren Heranziehung bei dienstrechtlichen Auswahlentscheidungen keine Rangfolge vorgegeben sei. Der erkennende Senat hat im Urteil vom 19.12.2002 - BVerwG 2 C 31.01 - klargestellt, dass ältere Beurteilungen keine Hilfskriterien für eine zu treffende Auswahlentscheidung darstellen. Es handelt sich vielmehr um Erkenntnisse, die über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten Aufschluss geben. Zwar verhalten sie sich nicht zu dessen nunmehr erreichtem Leistungsstand in seinem derzeitigen statusrechtlichen Amt. Gleichwohl können sie vor allem bei einem Vergleich von Bewerbern bedeutsame Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung in einem Beförderungsamte ermöglichen. Das kommt namentlich dann in Betracht, wenn frühere Beurteilungen positive oder negative Aussagen über Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Verwendungen und Leistungen sowie deren voraussichtliche weitere Entwicklung enthalten. Derartige Äußerungen, insbesondere bei einer Gesamtwürdigung der vorhandenen dienstlichen Beurteilungen erkennbare positive oder negative Entwicklungstendenzen, können vor allem bei gleichwertigen aktuellen Beurteilungen von Bewerbern den Ausschlag geben. Ihre zusätzliche Berücksichtigung bei der Auswahl ist deswegen mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr aktuell im Wesentlichen gleich beurteilten Beamten zu treffen ist.

III.

Nachfolgende Leitsätze oder Auszüge aus Entscheidungen skizzieren die Grundsätze der Rechtsprechung zum Bereich „Auswahlverfahren - Assessmentcenter - eignungsdiagnostische Verfahren“:

BayVGH, Beschluss vom 17.05.2013 (3 CE 12.2469)

LS:

1. Aus Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG (juris: BLbG BY) ergibt sich, dass die dienstliche Beurteilung die Grundlage für die nach Art. 33 Abs. 2 GG zu treffende Auswahlentscheidung bildet.

2. Bei wesentlich gleicher Beurteilungslage können daneben die Ergebnisse von Personalauswahlgesprächen, strukturierten Interviews, Assessment-Centern oder anderen wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren im Sinne des Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG ergänzend herangezogen werden.

Dementsprechend gehen die Rechtsprechung ... sowie die h.M. ... davon aus, dass eine Berücksichtigung der Ergebnisse von Vorstellungsbzw. Auswahlgesprächen oder Assessment-Centern neben der dienstlichen Beurteilung allenfalls ergänzend in Betracht kommt, wenn bei einem Beurteilungsgleichstand sonst eine „Pattsituation“ bestehen würde. Entscheidend hierfür ist, dass Vorstellungsgespräche, Assessment-Center u. dgl. - jedenfalls bei internen Bewerbern - gegenüber dienstlichen Beurteilungen nur begrenzte Aussagekraft haben. Denn während die Verfahren nur eine Momentaufnahme darstellen und hinsichtlich der nach Art. 33 Abs. 2 GG erforderlichen Erkenntnisgewinnung nur einen Teil der Leistungsanforderungen abdecken können, beziehen sich dienstliche Beurteilungen - bei allen Schwächen und Unwägbarkeiten - auf einen längeren Zeitraum, in dem der Beamte den konkreten und vielfältigen Anforderungen seines Amtes gerecht werden musste und bieten demgemäß eine profunde, gesicherte Grundlage für die prognostische Feststellung der Eignung der Bewerber hinsichtlich des konkret zu besetzenden Dienstpostens ... Etwas anderes folgt auch nicht aus der Entscheidung des BVerfG vom 11. Mai 2011 (Az. 2 BvR 764/11 - juris).

Anhand welcher Verfahren der Dienstherr die Eignung, Befähigung und Leistung der Bewerber feststellt und wie er die derart gewonnenen Erkenntnisse gewichtet, ist durch Art. 33 Abs. 2 GG nicht im Einzelnen festgelegt Obwohl sich ein Vergleich aussagekräftiger und hinreichend aktueller dienstlicher Beurteilungen als Grundlage einer Auswahlentscheidung eignet (vgl. BVerfGE 110, 304), ist der Dienstherr verfassungsrechtlich nicht gezwungen, die Auswahlentscheidung allein nach Aktenlage zu treffen. Die Heranziehung weiterer Hilfsmittel neben der dienstlichen Beurteilung ist daher nicht von vornherein ausgeschlossen, soweit diese hinreichend dokumentiert und gerichtlich überprüfbar sind. Somit verbietet es Art. 33 Abs. 2 GG nicht grundsätzlich, prüfungsähnliche Bestandteile in ein Beurteilungsverfahren zu integrieren. Hinsichtlich der Frage, inwieweit der Dienstherr mögliche weitere Beurteilungsgrundlagen, etwa Ergebnisse von Prüfungen und Tests oder Bewerbungsgespräche, ergänzend zur dienstlichen Beurteilung heranzieht und wie er diese gewichtet, kommt ihm ein Beurteilungsspielraum zu. Ausgangspunkt dieser rechtlichen Ausführungen war jedoch gerade ein Beurteilungsgleichstand der Bewerber, so dass hieraus nicht die Schlussfolgerung gezogen werden kann, dass sonstige Auswahlverfahren generell neben bzw. anstelle von dienstlichen Beurteilungen herangezogen werden können, auch wenn kein Beurteilungsgleichstand besteht

An dieser rechtlichen Ausgangslage hat sich mit Inkrafttreten von Art. 16 Abs. 1 LlbG nichts geändert. Nach Art. 16 Abs. 1 Satz 1 LlbG ist bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten ausschließlich nach dem Leistungsgrundsatz zu verfahren. Es muss zu erwarten sein, dass der Beamte oder die Beamtin den Anforderungen des höherwertigen Dienstpostens nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewachsen ist (Art. 16 Abs. 1 Satz 2 LlbG). Grundlagen für diese Einschätzung können neben der dienstlichen Beurteilung auch Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews, Assessment-Center oder andere wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren sein (Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG). ... Durch den Begriff „neben“ wird vielmehr eine Verbindung zu dem weiterhin an erster Stelle stehenden Auswahlkriterium der dienstlichen Beurteilung in der Weise hergestellt, dass die weiteren aufgeführten Auswahlkriterien

daneben nur ergänzend herangezogen werden können, falls ein Beurteilungsgleichstand besteht, nicht jedoch, dass diese Methoden gleichrangig neben bzw. anstelle der dienstlichen Beurteilung stehen. „Neben“ bedeutet eben nicht „gleichrangig“ ..., sondern begründet ein abgestuftes Verhältnis der Auswahlmethoden.... Falls eine Gleichrangigkeit bzw. Kombination der Auswahlverfahren angestrebt hätte werden sollen, hätte es nahe gelegen, das Wort „neben“ durch das Wort „anstelle“ bzw. „stattdessen“ zu ersetzen

*Hinweis: Der bayerische Gesetzgeber hat zwischenzeitlich reagiert und Art. 16 Abs. 1 S. 4 und 5 LbG mit Wirkung vom 01.08.2013 wie folgt geändert: „Grundlagen für die Entscheidung des Dienstherrn können dienstliche Beurteilungen **und** wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center sein, sofern diese von Auswahlkommissionen durchgeführt werden. Werden für eine Auswahlentscheidung dienstliche Beurteilungen sowie weitere verschiedene Auswahlmethoden nach Satz 4 verwandt, bestimmt der Dienstherr die Gewichtung.“*

BVerwG, Beschluss vom 27. September 2011 – 2 VR 3/11 –

Geht es ausschließlich um die Besetzung eines Dienstpostens, so kann einem Bewerber, der nicht das beste Gesamturteil des Bewerberfeldes aufweist, der Vorrang eingeräumt werden, wenn er spezifische Anforderungen des Dienstpostens voraussichtlich am besten erfüllt. Dieser Bewerber muss in Bezug auf bestimmte leistungsbezogene Gesichtspunkte, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens von herausragender Bedeutung sind, in besonderem Maße geeignet sein. Auch dieses Urteil muss in erster Linie auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen gestützt werden. Sonstige aussagekräftige Umstände dürfen ergänzend einbezogen und gewürdigt werden, wenn sie in der Beurteilung nicht vollständig berücksichtigt sind. Je mehr das abschließende Gesamturteil eines Bewerbers abfällt, desto größer muss sein Vorsprung bei den spezifischen dienstpostenbezogenen Leistungskriterien sein, um ausgewählt werden zu können.

BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 11.05.2011 - (2 BvR 764/11 -:

Obwohl sich ein Vergleich aussagekräftiger und hinreichend aktueller dienstlicher Beurteilungen als Grundlage einer Auswahlentscheidung eignet (vgl. BVerfGE 110, 304 <332>; BVerfGK 10, 474 <477 f.>; 12, 106 <109>), ist der Dienstherr verfassungsrechtlich nicht gezwungen, die Auswahlentscheidung allein nach Aktenlage zu treffen. Anhand welcher Mittel die Behörden die Eignung, Befähigung und Leistung der Bewerber feststellen, ist durch Art. 33 Abs. 2 GG nicht im Einzelnen festgelegt. Die Heranziehung weiterer Hilfsmittel neben der dienstlichen Beurteilung ist daher nicht von vornherein ausgeschlossen, soweit diese hinreichend dokumentiert und gerichtlich überprüfbar sind. Somit verbietet es Art. 33 Abs. 2 GG nicht grundsätzlich, prüfungsähnliche Bestandteile in ein Beurteilungsverfahren zu integrieren. Hinsichtlich der Frage, inwieweit der Dienstherr mögliche weitere Beurteilungsgrundlagen, etwa Ergebnisse von Prüfungen und Tests oder Bewerbungsgespräche, ergänzend zur dienstlichen Beurteilung heranzieht und wie er diese gewichtet, kommt ihm ein Beurteilungsspielraum zu.

OVG Bremen, Beschluss vom 15.02.2008 - 2 B 530/07:

Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Ergebnisse eines Assessment-Centers einer aufgrund dienstlicher Beurteilung abgegebenen Verwendungsprognose des Dienstvorgesetzten überlegen sind. Dagegen spricht schon, dass es sich beim Assessment-Center nur um eine Momentaufnahme handelt, während die Beurteilung des Dienstvorgesetzten auf zahlreichen Erkenntnissen über eine (im allgemeinen) lange Zeitspanne beruht.

§ 95 Abs. BremBG steht in innerem Zusammenhang mit dem sog. Leistungsprinzip und hat zur Folge, dass die Auswahl für die Zulassung zum Aufstiegslehrgang aufgrund eines Qualifikationsvergleiches vorzunehmen ist, der in erster Linie auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen der Bewerber zu erfolgen hat (...). Das bedeutet nicht, dass sich der Dienstherr die Möglichkeiten, die ein Assessment-Center eröffnet, nicht

zunutze machen kann. Er kann die durch das Assessment-Center gewonnenen Ergebnisse zur Ergänzung oder Absicherung der Erkenntnisse, die er über den Beamten während dessen Dienstzeit gewonnen hat, heranziehen und in eine zusammenfassende Gesamtbeurteilung über dessen Eignung für den Aufstieg einfließen lassen. Nicht aber ist es ihm gestattet, die Auswahlentscheidung maßgeblich und entscheidend auf das Ergebnis aus dem Assessment-Center zu stützen.

Diesen Maßstäben wird die Auswahlentscheidung im vorliegenden Fall nicht gerecht. Mit Bescheid des Senators für Wirtschaft und Häfen vom 17.07.2007 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie aufgrund des Ergebnisses aus dem Assessment-Center zu dem Lehrgang „Aufstieg in den höheren Dienst“ nicht zugelassen werden könne. ...

BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 18.12.2007 - 1 BvR 2177/07 -:

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist die getroffene Auswahlentscheidung auch nicht deshalb zu beanstanden, weil kein Vorstellungsgespräch stattgefunden hat. Die Durchführung eines derartigen Gesprächs war im vorliegenden Fall für eine verfassungsgemäße Besetzungsentscheidung nicht zwingend. Zwar nennt Art. 33 Abs. 2 GG, der auch für den staatlich gebundenen Beruf des Notars gilt (vgl. BVerfGE 17, 371 <376 ff.>; stRspr), als ein zu berücksichtigendes Auswahlkriterium die „Eignung“ des Bewerbers. Dies erfasst die gesamte Persönlichkeit des Bewerbers mit ihren körperlichen, psychischen und charakterlichen Eigenschaften (vgl. BVerfGE 92, 140 <151>), weshalb auch Einstellungsgespräche zur Feststellung der persönlichen Eignung beitragen können (vgl. BVerfGK 6, 28 <34 f.>).

Es ist jedoch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn der persönlichen Vorstellung durch ein Gespräch als bloßer „Momentaufnahme“ jedenfalls dann eine lediglich eingeschränkte Bedeutung zugemessen wird (vgl. BGH, Beschluss vom 22. März 2004 - NotZ 20/03 -, NJW-RR 2004, S. 859 <860>; BGH, Beschluss vom 12. Juli 2004 - NotZ 4/04 -, NJW-RR 2004, S. 1701), wenn andere aussagekräftige Erkenntnisquellen nicht zur Verfügung stehen (vgl. BVerfGK 6, 28 <35>). Damit waren hier Vorstellungsgespräche nicht geboten, denn für die Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers des Beschwerdeführers konnte das Justizministerium nicht nur auf dienstliche Beurteilungen beider Bewerber, sondern auch auf die Berichte über die Prüfung ihrer Amtstätigkeiten zurückgreifen.

OVG Hamburg, Beschluss vom 11.07.2007 - 1 Bs 146/07 - in: IöD 2008, 42 = ZBR 2008, 280:

LS: Aus dem Recht auf ein chancengerechtes Auswahlverfahren folgt, dass Bewerber zu vorgesehenen Auswahlgesprächen einzuladen sind, bei denen nicht auszuschließen ist, dass sie den geringen Punkteabstand aus im Wesentlichen gleichen Beurteilungen im Auswahlgespräch ausgleichen können.

BayVGH, Beschluss vom 08.08.2007 - 3 CE 07.1050 - in: ZBR 2008, 53:

LS: Die Ergebnisse von Auswahlgesprächen dürfen nur bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerbern und Bewerberinnen den Ausschlag für Beförderungsentscheidungen geben. Wesentlich gleiche Beurteilungen können sich bei der 16-Punkte-Skala des § 52 Abs. 1 Satz 1 BayLbV aus der Binnendifferenzierung ergeben, sofern die Gesamtpunktzahl nicht mehr als einen Punkt abweicht.

OVG R.-P., Beschluss vom 23.05.2007 - 10 B 10318/07.OVG - in: IöD 2007, 220 = NVwZ-RR 2007, 620 = DVBl 2007, 1051 (LS) = ZBR 2008, 176 (LS):

Wenn aber, wie dargelegt, die letzten dienstlichen Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen im Wesentlichen gleich sind, so hängt die Frage, ob die Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin von Rechts wegen zu beanstanden ist, davon ab, welche Kriterien die Antragsgegnerin für ihre Entscheidung weiterhin herangezogen hat. Vorliegend hat die Antragsgegnerin erkennbar weiter berücksichtigt, in wel-

chem Maße der Antragsteller und der Beigeladene die von dem zu besetzenden Dienstposten gestellten Aufgaben von ihnen voraussichtlich erfüllt werden. Hierzu hat sie nicht nur die Potenzialanalyse zur Erfassung des langfristigen Führungs- und Management-Potenzials von Antragsteller und Beigeladenem herangezogen, sondern auch das Ergebnis eines 15-minütigen Fachvortrages und ein strukturiertes Fachgespräch berücksichtigt. Diese Vorgehensweise der Antragsgegnerin ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden, bezweckte sie doch anhand des allgemeinen Anforderungsprofils des in Rede stehenden Dienstpostens die Eignung der beiden Bewerber (das sog. Befähigungsprofil) differenziert zu ermitteln. Ein solches Anforderungsprofil stellt indessen nach der ständigen Rechtsprechung des beschließenden Senats ein leistungsbezogenes, sachgerechtes Auswahlkriterium dar (vgl. dazu etwa: Beschlüsse vom 14. Februar 1996 - 10 B 10128/96.OVG - und vom 28. August 2003 - 10 B 11114/03.OVG -).

Nds. OVG, Beschluss vom 21.02.2007 - 5 LA 171/06 - in: NVwZ-RR 2007, 540 = ZBR 2007, 280:

LS: Sind nach den aktuellen Beurteilungen die Bewerber um ein Beförderungsamtsamt als im Wesentlichen gleich qualifiziert anzusehen, kann den Ergebnissen eines strukturierten Auswahlgesprächs ausschlaggebende Bedeutung zukommen. Die Entscheidung des Dienstherrn, dem Auswahlgespräch gegenüber älteren dienstlichen Beurteilungen ausschlaggebende Bedeutung zukommen zu lassen, ist gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar. Das VG hat entgegen der Auffassung der Kl. zutreffend festgestellt, dass die Bekl. vorliegend den Ergebnissen des Auswahlgesprächs ausschlaggebende Bedeutung zuerkennen und ältere Beurteilungen außer Betracht lassen konnte. Diese Entscheidung lässt Fehler nicht erkennen. Zwar können ältere Beurteilungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beurteilten Aufschluss geben, auch wenn sie sich nicht zu dessen nunmehr erreichtem Entwicklungsstand in seinem derzeitigen statusrechtlichen Amt verhalten. Sie können vor allem bei einem Vergleich von Bewerbern bedeutsame Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung in einem Beförderungsamtsamt ermöglichen. Das kommt namentlich dann in Betracht, wenn sie frühere positive oder negative Aussagen über Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Verwendungen und Leistungen sowie deren voraussichtliche weitere Entwicklung enthalten. Derartige Äußerungen, insbesondere bei einer Gesamtwürdigung der vorhandenen dienstlichen Beurteilungen erkennbare positive oder negative Entwicklungstendenzen, können vor allem bei gleichwertigen aktuellen Beurteilungen von Bewerbern den Ausschlag geben (vgl. BVerwG, NVwZ 2003, 1397 f.). Dass den älteren Beurteilungen vorliegend jedoch ein solcher Erkenntniswert zukommt und eine deutlich bessere Leistungsentwicklung der Kl. gegenüber dem Beigel. beschreibt, die eine Entscheidung der Bekl. unter Berücksichtigung des Auswahlgesprächs in Frage stellt, hat die Kl. weder substantiiert dargelegt noch ist dieses ersichtlich.

Nds. OVG, Beschluss vom 13.10.2006 - 5 ME 115/06 - in: RiA 2007, 132 = DöD 2007, 57:

LS: Zur Frage der Bedeutung von Eignungsprognosen und Auswahlgesprächen als Kriterien für eine Stellenbesetzung
Sind mehrere Konkurrenten im Wesentlichen gleich beurteilt, weil sie in ihren aktuellen Beurteilungen als Gesamturteil dieselbe Vollnote erhalten haben, so steht zwar dem Dienstherrn bei der Auswahl unter ihnen ein weiter Ermessensspielraum zu. Dieser ermöglicht es aber nicht, erhebliche Unterschiede in den Eignungsprognosen der Bewerber, die sich aus deren jeweils letzten dienstlichen Beurteilungen ergeben und auch in Bezug auf die Eignung für die umstrittene Stelle einen gewissen Erkenntniswert besitzen, zugunsten des Ergebnisses von Auswahlgesprächen gänzlich unberücksichtigt zu lassen. Gemäß § 40 Abs. 4 NLVO ist nämlich jede dienstliche Beurteilung mit einem Gesamturteil und mit einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung abzuschließen. Dieser Vorschlag stellt die Eignungsprognose dar oder muss - genauer gesagt - auf einer solchen beruhen. Bei ihr handelt es sich um eine vorausschauende Bewertung der Eignung für die vorgeschlagene Verwendung, wobei „Eignung“ hier in einem umfassenderen Sinne zu verstehen ist als der gleich

lautende Begriff in dem vertrauten Dreiklang von „Eignung“, „Befähigung“ und „fachlicher Leistung“. Sieht somit das Laufbahnrecht die Eignungsprognose als unverzichtbaren Bestandteil der dienstlichen Beurteilung, die wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidung ist, zwingend vor, so lässt es sich mit dem Sinn und Zweck der Regelung des § 40 Abs. 4 Niedersächsische Laufbahnverordnung nicht vereinbaren, das Ergebnis solcher Prognosen in einem Auswahlverfahren gleichsam zu ignorieren. Hieran ändert auch die im Beschwerdeverfahren nachgeschobene Behauptung des Antragsgegners nichts, dass spezifische in den Auswahlgesprächen geprüfte Fähigkeiten zusammen mit dem Fachwissen als mögliche Auswahlkriterien höher bewertet worden seien, als eventuell geringfügige Unterschiede bei Notenzusätzen oder Eignungsprognosen.

Während sich Binnendifferenzierungen und Eignungsprognosen nämlich regelmäßig aus dem Bild der fachlichen Leistung herleiten, das ein Bewerber über einen längeren Zeitraum gezeigt hat, stellen Auswahlgespräche nur Momentaufnahmen dar, die gerade in Bezug auf die fachliche Leistung einen nur geringen Erkenntniswert besitzen. Deshalb ist es grundsätzlich nicht gerechtfertigt, ihre Ergebnisse gegenüber den genannten anderen Erkenntnisquellen einseitig in den Vordergrund zu rücken.

BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 12.07.2005 - 1 BvR 972/04, 1 BvR 1858/04 - in: NJW-RR 2005, 1433:

Die Justizverwaltung war auch nicht gehindert, dem Vorstellungsgespräch ausschlaggebende Bedeutung für die Beurteilung der persönlichen Eignung zuzumessen. ... Im Ergebnis aber ist die Beurteilung der persönlichen Eignung der Bewerber anhand des Vorstellungsgesprächs dennoch nicht zu beanstanden, da mangels dienstlicher Beurteilungen des Beschwerdeführers andere aussagekräftige Erkenntnisquellen nicht vorhanden waren. ... Die Justizverwaltung war nach alledem nach Ausschöpfung aller Erkenntnisquellen nicht gehindert, dem Vorstellungsgespräch, das aussagekräftige Anhaltspunkte hinsichtlich der Eignung der Bewerber vermittelt hat, ausschlaggebende Bedeutung zuzumessen.

OVG NRW, Beschluss vom 12.12.2005 - 6 B 1845/05 - in: IöD 2006, 38 = NVwZ-RR 2006, 343 = RiA 2006, 125:

LS: 1. Bei der Besetzung eines Beförderungsdienstpostens können bei einem Qualifikationsgleichstand mehrerer Bewerber, der sich aus deren dienstlichen Beurteilung ergibt, die Ergebnisse von Auswahlgesprächen als weiteres Kriterium für die Begründung der Auswahlentscheidung herangezogen werden.
2. Dem Dienstherrn steht hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung von Auswahlgesprächen und in Bezug auf die Frage, nach welchen Kriterien die Ergebnisse derartiger Gespräche zu bewerten sind, ein weites Ermessen zu.
3. Soweit die für die Bewertung von Auswahlgesprächen in Ansatz gebrachten Kriterien einen sachlichen Bezug zu der Entscheidung über die Dienstpostenbesetzung aufweisen, begegnet es keinen Bedenken, wenn einige dieser Bewertungskriterien den Leistungs- und Befähigungsmerkmalen in den dienstlichen Beurteilungen entsprechen oder in diesen Merkmalen enthalten sind.

BAG, Urteil vom 07.09.2004 - 9 AZR 537/03 - in: ZfPR 2004, 307 (LS) = PersV 2005, 229:

LS: Dem Ergebnis von Vorstellungsgesprächen kommt mehr als ein begrenzter Erkenntniswert zu. Jedenfalls bei gleichwertigen dienstlichen Beurteilungen darf der öffentliche Arbeitgeber entscheidend auf Erkenntnisse abstellen, die er im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs genommen hat.

Das beklagte Land war damit berechtigt, die maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen als gleichwertig einzustufen. Bei einer derartigen Fallgestaltung ist es nicht zu beanstanden, wenn der öffentliche Arbeitgeber entscheidend auf das Ergebnis eines Vorstellungsgesprächs abstellt. Entgegen der (unter Bezugnahme auf OVG Bremen 19. Februar 1999 - OVG 2 B 11/99 – ZBR 2001, 221) gewonnenen Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt Vorstellungsgesprächen mehr als ein nur „begrenzter Er-

kenntniswert“ zu. Der öffentliche Arbeitgeber kann sich im Rahmen der ihm obliegenden Pflicht zur Prüfung der Eignung eines Bewerbers auch durch ein Vorstellungsgespräch ein Bild von dessen Persönlichkeit schaffen. Soweit er sich der Eignung – sei es insgesamt, sei es hinsichtlich eines bestimmten Eignungsmerkmals - in einem Vorstellungsgespräch vergewissern will und sein Eignungsurteil von dessen Ergebnis abhängig macht, kommt es gerade auf den persönlichen Eindruck an, den der Gesprächsführer aufgrund der Äußerungen des Bewerbers und dessen Verhaltensweise im Verlaufe des Gesprächs gewinnt (BVerwG 30. Januar 2003 - 2 A 1.02 -). Das gilt auch bei Bewerbungen aus dem eigenen Haus. Vorstellungsgespräche geben Möglichkeiten zur Darstellung, wie sie der tägliche Dienstbetrieb nicht gewährleistet. Den Bewerbern wurden drei Fragen gestellt, die ihnen die Möglichkeit gaben, sich im unmittelbaren Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle, zu ihrem bisherigen Werdegang und zu ihrer Motivation für die Bewerber zu äußern. Derartig inhaltlich beschränkte Vorstellungsgespräche sind geeignet, die Eignung und Qualifikation eines Bewerbers bewerten zu können. Eine längere Dauer des Vorstellungsgesprächs ist nicht notwendig (dazu VGH Baden-Württemberg 2. Dezember 1994 - 4 S 2152/94 - lÖD 1995, 134).

Sächs. OVG, Beschluss vom 03.09.2004 - 3 B S 167/04 - in: NVwZ-RR 2005, 372:

LS: Es stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der fairen Verfahrensgestaltung dar, wenn mit einem Bewerber um eine Beförderungsstelle statt eines angekündigten persönlichen Gesprächs ein Auswahlgespräch vor einer Kommission geführt wird. Zwar ist das von dem Ag. durchgeführte Auswahlgespräch als weiteres sachbezogenes Kriterium bei einer Auswahlentscheidung grundsätzlich zulässig, wenn die Bewertung zweier oder mehrerer Bewerbungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ergibt, dass diese im Wesentlichen gleichwertig sind. Entgegen der Ansicht des Ast. folgt eine Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung jedoch nicht bereits aus dem Umstand, dass der Ag. diese überhaupt auf die Ergebnisse eines Auswahlgesprächs gestützt hat. Der Senat teilt vielmehr ausdrücklich die Auffassung des VG, dass die Durchführung von Auswahl- oder Vorstellungsgesprächen grundsätzlich zulässig ist und deren Ergebnisse - sind sie nicht wie vorliegend mit einem Verfahrensfehler behaftet - vom Ag. Auch als weiteres sachgerechtes (Hilfs-) Kriterium für die Begründung einer Auswahlentscheidung herangezogen werden können (ebenso VGH Mannheim, NVwZ-RR 1996; 342 L; VGH Kassel, NVwZ-RR 1994, 601 = DVBl 1994, 593; sofern die vorrangig zu berücksichtigenden, unmittelbar leistungsbezogenen (Haupt-)Kriterien keinen Vorsprung eines Bewerbers gegenüber seinen Mitbewerbern ergeben. Allerdings ist ein Rückgriff auf Hilfskriterien wie vorliegend das Auswahlgespräch immer erst dann möglich, wenn auch unter Berücksichtigung der Leistungsentwicklung zwischen den Bewerbern ein Gleichstand festzustellen ist (vgl. OVG Bautzen, ZBR 2001, 372). Dabei vermitteln auch frühere Regelbeurteilungen Erkenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und stellen damit keine bloßen Hilfskriterien dar (ebenso BVerwGE 118, 370 [377] = NJW 2004, 870 = NVwZ 2004, 1380 L). Der Ag. konnte sie bei einer rechtmäßigen Ausübung seines Beurteilungsspielraums daher auch nicht unbeachtet lassen, sondern musste sie in seine Entscheidung einbeziehen und dabei gewichten.

OVG Thüringen, Beschluss vom 31.03.2003 - 2 EO 545/02 - in: NVwZ-RR 2004, 52:

LS: Die Ergebnisse eines Assessmentcenters können bei Auswahlentscheidungen von Bewerbern, die bislang bei dem Dienstherrn, der den umstrittenen Dienstposten vergibt, beschäftigt waren, nicht als Hauptkriterium, sondern allenfalls ergänzend herangezogen werden. Im Hinblick auf die erforderliche Bestenauslese für ein Beförderungsamts bzw. einen Beförderungsdienstposten ist dabei eine Rangfolge der Bewerber unter Hinzuziehung eines Vergleichsmaßstabes zu bestimmen. Der Dienstherr hat anhand der gesamten für die persönliche und fachliche Einschätzung von Eignung und Leistung der Bewerber bedeutenden Entscheidungsgrundlagen, die er vollständig zu ermitteln hat, eine wertende Abwägung und Zuordnung vorzunehmen. Dabei kommt den letzten, aktuellen dienstlichen Beurteilungen eine

besondere Bedeutung zu. Aber auch ein Rückgriff auf den weiteren Inhalt der Personalakten, soweit er den beruflichen Werdegang usw. betrifft, auf den Besetzungsvorschlag/-bericht und frühere Beurteilungen kann geboten sein.

Ausgehend von diesem Prüfungsmaßstab hat die Ag. bei der Auswahlentscheidung die rechtlichen Grenzen ihres Beurteilungsspielraumes verletzt.

Sie hat zwar vor der Auswahlentscheidung ein Anforderungsprofil erstellt, das sich auch an den Anforderungen der zu vergebenden Stelle orientiert hat. Die Auswahlentscheidung des Oberbürgermeisters leidet aber daran, dass sie die Entscheidungsgrundlagen zur Feststellung der Eignung der Konkurrenten nicht vollständig ermittelt und zu einseitig auf das Ergebnis des AC-Verfahrens abgestellt hat. ...

Eine rechtmäßige Auswahlentscheidung hätte deshalb erfordert, die Leistungen der Bewerber, die sie bisher im öffentlichen Dienst ausnahmslos bei der Ag. erbracht haben, in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legen und im Hinblick auf das soeben dargestellte Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle zu würdigen. Dabei hätten insbesondere zunächst alle bisherigen Beurteilungen herangezogen werden müssen und Beurteilungen aus Anlass des Auswahlverfahrens erstellt werden müssen. Ihre Tauglichkeit für die zu treffende Eignungsprognose hätte ermittelt werden müssen und erst dann, wenn eine Gleichgeeignetheit der Bewerber festgestellt worden wäre, hätten weitere Hilfskriterien herangezogen werden können, die schließlich zu einer unangreifbaren Auswahlentscheidung geführt hätten.

Der Oberbürgermeister hat entgegen diesen Anforderungen ohne eingehende und vergleichende Würdigung der bisherigen Gesamtleistung der Bewerber allein maßgeblich und entscheidend auf das Ergebnis des AC-Verfahrens abgestellt. Damit hat er vorschnell auf ein untergeordnetes Hilfskriterium zurückgegriffen, auf das er nur hätte zurückgreifen dürfen, wenn zuvor nach dem rechtsfehlerfreien Heranziehen des Hauptkriteriums die Bewerber dem Anforderungsprofil gemäß in gleicher Weise für dieses Amt geeignet gewesen wären.

Der Senat schließt sich insoweit der in der verwaltungsgerichtlichen allgemein vertretenen Auffassung an, dass die Ergebnisse eines AC-Verfahrens bei Bewerbern, die bislang bei dem Dienstherrn, der die umstrittene Stelle vergibt, beschäftigt waren, grundsätzlich nur ergänzend herangezogen werden können. Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen (Vortrag, Interview, Rollenspiel) haben im Vergleich mit dienstlichen Beurteilungen eine nur beschränkte Aussagekraft. Sie können nur die Beurteilungsgrundlagen erweitern und das anderweitig gewonnene Bild über einen Bewerber nur abrunden. Prüfungen dieser Art vermitteln in der Regel nicht mehr als eine Momentaufnahme, decken zwangsläufig nur einen Teil der Anforderungen des neuen Amtes bzw. der neuen Laufbahn ab und sind von der Tagesform des Bewerbers abhängig.

Wer sich in einer Prüfungssituation bewährt, ist nicht zwangsläufig der leistungsstärkste und beste Bewerber. Dienstliche Beurteilungen beziehen sich demgegenüber regelmäßig auf einen längeren, meist sogar mehrjährigen Zeitraum, in dem der Beamte den konkreten vielfältigen Anforderungen seines Amtes gerecht zu werden hatte und bieten nach ihrer Zweckbestimmung eine weitaus gesichertere Grundlage für die Feststellung der Eignung im Rahmen einer am Leistungsgrundsatz orientierten Personalentscheidung (vgl. OVG Berlin, NVwZ-RR 2001, 395).

Nds. OVG, Beschluss vom 15.09.2003 - 2 ME 312/03 - in: IöD 2003, 254:

Auszugehen ist davon, dass für die bei einer Entscheidung über eine Beförderungsstelle zu treffende Auswahlentscheidung nach dem hierbei zu beachtenden Grundsatz der Bestenauslese, der sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG und § 8 Abs. 1 NBG ergibt, zur Ermittlung des Leistungsstandes der konkurrierenden Bewerber vornehmlich auf unmittelbar leistungsbezogenen Kriterien zurückzugreifen ist. Dies sind im Regelfall die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (BVerwG, IöD 2003, 170 (171)), weil sie den gegenwärtigen Leistungsstand der Bewerber wiedergeben (BVerwG, IöD 2003, 147 (148)). Als zusätzliches Erkenntnismittel können neben der aktuellen (Anlass-)Beurteilung aber auch ältere dienstliche Beurteilungen Berücksichtigung finden, weil diese vor allem bei einem Vergleich von Bewerbern bedeutsame Rückschlüsse und eine Prognose über die künftige Bewährung in einem Beförderungsamte ermöglichen. Dies kommt namentlich dann in Betracht, wenn in den früheren Beurteilungen positive oder negative Aussagen über Charaktereigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten

ten, Verwendungen und Leistungen sowie deren voraussichtlich weitere Entwicklung enthalten sind. Vor allem dann, wenn eine Stichentscheidung unter zwei oder mehr Beamten zu treffen ist, deren Leistungsstand in den aktuellen Anlassbeurteilungen im Wesentlichen gleich beurteilt worden ist, ist es mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG geboten, die früheren Beurteilungen bei der Auswahl zu berücksichtigen. Hierbei kommt den früheren dienstlichen Beurteilungen gegenüber den sog. Hilfskriterien eine vorrangige Bedeutung zu, weil sie anders als die Hilfskriterien unmittelbar bedeutsame Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Bewährung des Bewerbers in dem angestrebten Beförderungsamte ermöglichen.

...

Der Ag. war daher für die von ihm zu treffende Stichentscheidung zwischen den beiden aktuell gleich beurteilten Bewerbern (Beigeladene/Ast.) gezwungen, auf zusätzliche leistungsbezogene Erkenntnisquellen zurückzugreifen. Hierzu hätte er aber nach den soeben dargelegten Grundsätzen die die Leistungsentwicklung der beiden Bewerber abbildenden älteren dienstlichen Beurteilungen in den Blick nehmen müssen, nicht aber das Ergebnis des Auswahlgesprächs vom 19.03.2003; denn bei diesem Auswahlgespräch handelt es sich - im Vergleich zu den vorliegenden älteren dienstlichen Beurteilungen - lediglich um ein Hilfskriterium, welches erst nach Ausschöpfung aller unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnisquellen, zu denen auch die älteren dienstlichen Beurteilungen gehören, hätte herangezogen werden dürfen.

Nds. OVG, Beschluss vom 26.08.2003 - 5 ME 162/03 – in: NVwZ-RR 2004, 197:

LS: Der zu beachtende gesetzliche Rahmen (Art. 33 II GG, § 8 NdsBG) ist nicht beachtet und es ist ein unvollständiger Sachverhalt zugrunde gelegt, wenn die Auswahlentscheidung bei angenommener gleicher Eignung im Hinblick auf das mit dem umstrittenen Dienstposten verbundene Anforderungsprofil allein aufgrund des Ergebnisses eines Auswahlgesprächs und der längeren Dienstzeit im gehobenen Dienst sowie im letzten Statusamt getroffen wird, obgleich die Leistungsentwicklung und die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale der Bewerber deutliche Unterschiede aufweisen.

Es stellt eine Missachtung des zu beachtenden gesetzlichen Rahmens und des Gebots, einen vollständigen Sachverhalt der Entscheidung zugrunde zu legen, dar, wenn allein auf das am 09.01.2003 durchgeführte Auswahlgespräch und das höhere Dienstalter der Beigel. im gehobenen Dienst und in einem Amt der BesGr. A 11 abgestellt wird. Zwar ist ein Vorstellungsgespräch durchaus geeignet, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für einen höherwertigen Dienstposten zu beurteilen, jedoch rechtfertigt das Ergebnis eines solchen Gesprächs es nicht, Eignungsunterschiede, die sich aus den erteilten dienstlichen Beurteilungen ergeben, unberücksichtigt zu lassen (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 15.02.1995 - 5 M 5053/94).

BVerwG, Urteil vom 30.01.2003 - 2 A 1.02 – Vorstellungsgespräch bei Neueinstellung:

Der Dienstherr kann sich im Rahmen der ihm obliegenden Prüfung der Eignung eines Beamtenbewerbers auch durch ein Vorstellungsgespräch ein Bild von dessen Persönlichkeit verschaffen. ... Es ist die dem Dienstherrn von der Rechtsordnung anvertraute Aufgabe, aus der Fülle der Vorkommnisse, Verhaltensweisen und Eindrücke, die im Verlaufe eines mehrstündigen Vorstellungsgesprächs zutage treten, diejenigen auszuwählen, die nach seiner Auffassung Gewicht und Aussagekraft für das zu findende Eignungsurteil besitzen (vgl. Urteil vom 26. Juni 1980 - BVerwG 2 C 8.78 - BVerwGE 60, 245 <249>; Beschluss vom 17. März 1993 - BVerwG 2 B 25.93 -). Die Eindrücke und Beobachtungen sind als Tatsachenbasis des Eignungsurteils zutreffend, wenn sie nachvollziehbar sind, insbesondere mittels weiterer, spätestens im Prozess abzugebender Erläuterungen und Detailwertungen konkretisiert worden sind (BVerfGE 39, 334 <354>).

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.03.2002 - 4 S 457/02 - in: DöD 2002, 159:

Ausgehend hiervon teilt der Senat bei der derzeitigen Sachlage, wie sie sich aus den vorgelegten Akten ergibt, die Auffassung der Astin, dass sowohl ihre Nichtberücksichtigung bei der Vorauswahl als auch die offenbar nur anhand der Vorstellungsgespräche von der Agin zugunsten der B getroffene Auswahlentscheidung nicht in obigem Sinne nachvollziehbar ist, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass die Astin ein statusrechtlich höheres Amt (BesGr A 11) als die B (BesGr A 10) bekleidet und als - zeitweise - stellvertretende Abteilungsleiterin und Sachgebietsleiterin über größere praktische Führungserfahrung verfügen dürfte als die B, auch wenn diese Umstände nach Vorstehendem eine Entscheidung zugunsten der B selbst bei einer (geringfügig) schlechteren Befähigung und fachlichen Leistungen im Hinblick auf das unstrittige Anforderungsprofil des Dienstpostens nicht ausschließen würde. Insofern hätte aber ein verlässlicher und auch für das Gericht nachvollziehbarer Eignungsvergleich bereits bei der Vorauswahl wohl nur anhand zeitnaher dienstlicher Beurteilungen von Astin und B vorgenommen werden können (vgl. auch Hess. VGH, IöD 2001, 26), was jedoch ausweislich der vorgelegten Personal- und Besetzungsakten ebenso wenig erfolgt ist wie frühere Regelbeurteilungen von Astin und B.

OVG R.-P., Beschluss vom 22.03.2002 - 2 B 10307/02. OVG –:

LS: Eine am Leistungsgrundsatz orientierte Auswahlentscheidung kommt auch bei der Vergabe des Spitzenamtes eines Kanzlers der Universität nicht gänzlich ohne das Erkenntnismittel der dienstlichen Beurteilung aus.

Ein struktureller Mangel der Auswahlentscheidung liegt schließlich darin, dass sie ausschließlich auf die punktuellen und situationsabhängigen Eindrücke gestützt worden ist, die der Antragsgegner aufgrund mehrerer Vorstellungs- und Auswahlgespräche von der Befähigung der Bewerber gewonnen hat. Diese Verfahrensweise lässt außer Acht, dass nach ständiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung Beförderungsentscheidungen vorrangig auf die Ergebnisse aktueller und hinreichend vergleichbarer dienstlicher Beurteilungen zu stützen sind (vgl. etwa OVG R.-P., NVwZ-RR 2000, 803; NVwZ-RR 1998, 446; NVwZ-RR 1994, 225; DöD 1983, 286; OVG NRW, ZBR 1986, 276). Zwar kann der Vorrang der dienstlichen Beurteilung bei den Erkenntnismitteln im Einzelfall entfallen, etwa wenn das zu besetzende Amt durch ein spezielles Anforderungsprofil gekennzeichnet ist, zu dem der Inhalt der dienstlichen Beurteilung sich nicht verhalten kann, so wie dies bei Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst gelegentlich der Fall ist. Diese Besonderheit rechtfertigt es aber nicht, die breit angelegten und differenzierten Erkenntnismöglichkeiten der dienstlichen Beurteilung vollständig außer Betracht zu lassen bzw. bei der Vergabe solcher Dienstposten von ihrer Einholung vornherein abzusehen. Vielmehr muss die Auswahlentscheidung sowohl auf der Grundlage einer angemessenen Berücksichtigung des Informationsgehalts der dienstlichen Beurteilungen als auch der sonstigen geeigneten Leistungs- und Eignungsfeststellungen getroffen werden.

OVG Berlin, Beschluss vom 08.12.2000 - 4 SN 60/00 - in: NVwZ-RR 2001, 395:

LS: Schriftliche Tests und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen (hier: Vortrag, Interview, Rollenspiel) haben im Vergleich mit dienstlichen Beurteilungen eine nur beschränkte Aussagekraft und können Beurteilungsgrundlagen lediglich erweitern sowie das anderweitig genommene Bild über einen Bewerber abrunden.

Das VG ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats zutreffend davon ausgegangen, dass in einem Auswahlverfahren (hier: Zugang zum Aufstieg in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst) in erster Linie auf die - am statusrechtlichen Amt auszurichtende - dienstliche Beurteilung zurückzugreifen ist und dass im Falle einer Konkurrenz von scheinbar gleich beurteilten Beamten in unterschiedlichen Statusämtern der Beurteilung des Bewerbers im höheren Statusamt gewöhnlich größeres Gewicht zukommt. Die Annahme des Rechtsbehelfs, innerhalb der zum Assessment Center zugelassenen Spitzengruppe habe der Schwerpunkt auf „objektive Tests“ ver-

legt werden dürfen, trifft jedenfalls für das vorliegende Verfahren nicht zu. Es bedarf keiner abschließenden Entscheidung, mit welchem Gewicht derartige ergänzende Eignungsfeststellungen in eine Auswahlentscheidung einfließen können. Gemessen an dem hohen Stellenwert einer dienstlichen Beurteilung kann ihnen allenfalls die Bedeutung eines Auswahlkriteriums neben anderen zukommen. Jedenfalls rechtfertigen es die aus ihnen zu gewinnenden Erkenntnisse nicht, das Gewicht der dienstlichen Beurteilung mit Gesamturteil und einschlägigen Einzelaussagen sowie der - der Sache nach zur Beurteilung gehörenden Verwendungsprognose auf zusammengefasst rund 20 % zu reduzieren. Schriftliche Tests und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen (hier: Vortrag, Interview, Rollenspiel) haben im Vergleich mit dienstlichen Beurteilungen eine nur beschränkte Aussagekraft. Sie können nur die Beurteilungsgrundlagen erweitern und das anderweitig gewonnene Bild über einen Bewerber abrunden. Prüfungen dieser Art vermitteln in der Regel nicht mehr als eine Momentaufnahme, decken zwangsläufig nur einen Teil der Anforderungen des neuen Amtes bzw. der neuen Laufbahn und sind von der Tagesform des Bewerbers abhängig. Wer sich in einer Prüfungssituation bewährt, ist nicht zwangsläufig der leistungsstärkste und beste Bewerber. Dienstliche Beurteilungen beziehen sich demgegenüber regelmäßig auf einen längeren, meist sogar mehrjährigen Zeitraum, in dem der Beamte den konkreten vielfältigen Anforderungen seines Amtes gerecht zu werden hatte und bieten nach ihrer Zweckbestimmung eine weitaus gesichertere Grundlage für die Feststellung der Eignung im Rahmen einer am Leistungsgrundsatz orientierten Personalentscheidung.