

Az.: 2 B 314/22
11 L 716/22



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

der

- Antragstellerin -
- Beschwerdeführerin -

prozessbevollmächtigt:

gegen

die Landeshauptstadt Dresden
Haupt- und Personalamt
Dr.-Külz-Ring 19, 01067 Dresden

- Antragsgegnerin -
- Beschwerdegegnerin -

wegen

Abbruch des Auswahlverfahrens; Antrag nach § 123 VwGO
hier: Beschwerde

hat der 2. Senat des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Hahn und die Richterin am Oberverwaltungsgericht Dr. Henke

am 6. Februar 2023

beschlossen:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 8. Dezember 2022 - 11 L 716/22 - mit Ausnahme der Streitwertfestsetzung geändert.

Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, das Stellenbesetzungsverfahren „Leitung des Amtes für Kinder, Jugend und Familie“ fortzusetzen.

Die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen trägt die Antragsgegnerin.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 5.000 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin hat Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat es zu Unrecht abgelehnt, die Antragsgegnerin zur vorläufigen Fortführung des Stellenbesetzungsverfahrens für die Stelle „Leitung des Amtes für Kinder, Jugend und Familie“ zu verpflichten.

- 2 1. Die Antragsgegnerin schrieb im Februar 2020 (erneut) die seit Juni 2019 vakante und seither kommissarisch besetzte Stelle der Jugendamtsleiterin aus. Auf die Stellenausschreibung bewarb sich u. a. die Antragstellerin, die als Verwaltungsoberrätin (A 14) im Jugendamt der Antragsgegnerin die Abteilung „Beistands-/ Amtsvormund- und -pflgeschäften“ leitet, nicht jedoch die kommissarische Leiterin. Mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 21. Juni 2021 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass ein Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens wegen Fehlern im zu eng gefassten Anforderungsprofil angezeigt sei; es werde eine Besetzung der Stelle - ohne Ausschreibung - mit der kommissarischen Vertreterin angestrebt. Die Antragstellerin beantragte daraufhin vorläufigen Rechtsschutz; nach Erklärung der Antragsgegnerin, wonach ein Abbruch lediglich erwogen, aber nicht vollzogen worden sei, wurde der Eilantrag vom Verwaltungsgericht - soweit noch aufrecht erhalten - rechtskräftig abgelehnt (VG Dresden, Beschl. v. 4. Februar 2022 - 11 L 444/21). Am 18. März und 14. April 2022 wurden drei Bewerber, darunter die Antragstellerin, zu Auswahlgesprächen geladen. Ausweislich des Auswahlvorgangs

wurde als Ergebnis der Gespräche zusammenfassend keine „Empfehlung für weitere Gespräche“ abgegeben; die Antragstellerin wurde aufgrund des Gesprächs u. a. hinsichtlich ihrer Führungskompetenz negativ eingeschätzt. Am 20. September 2022 fand zum Stellenbesetzungsverfahren ein Gespräch mit dem Oberbürgermeister, der Beigeordneten für Jugend und Bildung, dem Amtsleiter Haupt- und Personalamt und der Abteilungsleiterin Personalangelegenheiten statt, bei dem der Oberbürgermeister entschied, das Stellenbesetzungsverfahren durch Absagen an alle Bewerber zu beenden. Unter dem 6. Oktober 2022 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass das Verfahren mangels aus den Gesprächen hervorgegangener geeigneter Bewerber abgebrochen werde.

- 3 Mit Beschluss vom 8. Dezember 2022 - 11 L 716/22 - lehnte das Verwaltungsgericht den erneuten Antrag auf Verpflichtung der Antragsgegnerin zur vorläufigen Fortführung des Stellenbesetzungsverfahrens ab. Es fehle an einem Anordnungsanspruch, weil die Beendigung des Auswahlverfahrens rechtmäßig erfolgt sei. Die mit Schreiben vom 6. Oktober 2022 bekanntgegebene Entscheidung genüge den formellen Anforderungen; der Grund für den Abbruch werde mitgeteilt, die Antragstellerin habe sich durch Akteneinsicht weitere Kenntnis verschaffen können. Die Antragsgegnerin habe das Auswahlverfahren materiell rechtmäßig abbrechen können, weil kein ihren Erwartungen entsprechender Bewerber zur Verfügung gestanden habe. Sie habe zum einen auf besondere fachliche Kenntnisse abstellen können. Zum anderen sei die Erwartung nicht sachwidrig, dass Bewerber um das Amt des Jugendamtsleiters einer Großstadt auch besondere Führungsfähigkeiten nachweisen. Diese Entscheidung habe der Dienstherr aufgrund der geführten Auswahlgespräche auch ohne (eingehende) Würdigung der dienstlichen Beurteilungen treffen können. Auf einen Widerspruch zwischen Beurteilung und Bewertung des Auswahlgesprächs komme es nicht an, die Auswahlkommission sei an die konkreten Bewertungen in der dienstlichen Beurteilung z. B. zur Führungskompetenz nicht gebunden.
- 4 Hiergegen wendet die Antragstellerin mit der Beschwerde ein, das Verwaltungsgericht habe zu Unrecht einen sachlichen Grund für den Verfahrensabbruch angenommen. Der Bewerbungsverfahrensanspruch schütze insbesondere vor manipulativen Verfahrensgestaltungen mit dem Ziel, bestimmte Bewerber auszuschließen. Im Ausschreibungstext werde (praktische) Führungserfahrung als konstitutives Anforderungsmerkmal beschrieben. Ausweislich ihrer letzten (Regel-)Beurteilungen als Abteilungsleiterin im Jugendamt sei die Antragstellerin im Merkmal Führungsverhalten mit jeweils 6 von 7 Punkten bewertet worden; im Zeitpunkt ihrer

Bewerbung habe sie 21 Jahre auf Dienstposten mit Führungsverantwortung gearbeitet. Hierüber könne sich die Auswahlkommission nicht allein mit der Bewertung nach dem Auswahlgespräch, sie könne keine Führung, hinwegsetzen. Beförderungsentscheidungen dürften nicht losgelöst von den Regelbeurteilungen getroffen werden. Ohne das Auswahlgespräch hätte die Auswahl zugunsten der Antragstellerin ausfallen müssen, weil es den beiden Mitbewerbern an Führungserfahrung mangle. Es bestehe die begründete Befürchtung, dass die Antragsgegnerin tatsächlich die ausgeschriebene Stelle ohne Durchführung eines Auswahlverfahrens mit der kommissarischen Vertreterin besetzen möchte.

- 5 Die Antragsgegnerin beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie tritt der Beschwerde unter Auseinandersetzung mit dem Beschwerdevorbringen entgegen; es wird hierzu auf den eingereichten Schriftsatz verwiesen.
- 6 2. Die Beschwerde der Antragstellerin hat mit den dargelegten Gründen (§ 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO) Erfolg. Die Antragsgegnerin ist im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, das streitgegenständliche Stellenbesetzungsverfahren fortzusetzen.
- 7 Nach § 123 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO ergeht eine einstweilige Anordnung, wenn das Bestehen eines zu sichernden Anspruchs, des sogenannten Anordnungsanspruchs, und die Dringlichkeit einer vorläufigen Entscheidung, der sogenannte Anordnungsgrund, überwiegend wahrscheinlich sind. Diese Voraussetzungen liegen hier vor.
- 8 a) Die Antragstellerin hat einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht. Dieser folgt aus dem Umstand, dass im Interesse der Rechtssicherheit umgehend zu klären ist, ob die betreffende Stelle nicht doch in dem von der Antragsgegnerin abgebrochenen Auswahlverfahren zu vergeben ist (vgl. BVerwG, Ur. v. 3. Dezember 2014 - 2 A 3.13 -, juris Rn. 22 ff.; Senatsbeschl. v. 4. Juni 2020 - 2 B 98/20 -, juris).
- 9 b) Die Antragstellerin hat auch einen Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht. Der Abbruch des Auswahlverfahrens ist rechtswidrig und verletzt die Antragstellerin in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus folgt der Anspruch eines Stellenbewerbers auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung. Nach Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG kann der unterlegene Bewerber in einem gerichtlichen Verfahren überprüfen lassen, ob er durch

die Auswahlentscheidung in seinem subjektiv-öffentlichen Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG verletzt worden ist (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28. November 2011 - 2 BvR 1181/11 -, juris Rn. 20 m. w. N.).

10 (1) Dem Bewerbungsverfahrensanspruch ist auch bei der Entscheidung über den Abbruch eines laufenden Auswahlverfahrens Rechnung zu tragen. Nach der vom Bundesverfassungsgericht gebilligten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kommt dem Dienstherrn hinsichtlich der Beendigung eines eingeleiteten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ein weites organisations- und verwaltungspolitisches Ermessen zu (vgl. BVerwG, Urt. v. 22. Juli 1999 - 2 C 14.98 -, juris; BVerfG, Beschl. v. 28. November 2011 - 2 BvR 1181/11 a. a. O.). Der Abbruch des Besetzungsverfahrens bedarf jedoch eines sachlichen Grundes. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 29. November 2012 - 2 C 6.11 -; Urt. v. 3. Dezember 2014 - 2 A 3.13 -; Beschl. v. 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 -, alle juris) kann der Abbruch des Auswahlverfahrens in materieller Hinsicht sowohl aus der Organisationsgewalt des Dienstherrn als auch aus Gründen gerechtfertigt werden, die aus Art. 33 Abs. 2 GG hergeleitet werden. Der Dienstherr kann das Auswahlverfahren abbrechen, wenn es fehlerhaft ist und nicht mehr zu einer ordnungsgemäßen Auswahlentscheidung führen kann, wenn kein Bewerber seinen Erwartungen entspricht oder wenn eine erneute Ausschreibung erforderlich wird, um eine hinreichende Anzahl leistungsstarker Bewerber zu erhalten. Unsachlich sind Gründe für einen Abbruch, wenn sie nicht aus Art. 33 Abs. 2 GG abgeleitet werden können, etwa, wenn sie das Ziel verfolgen, einen unerwünschten Kandidaten aus leistungsfremden Erwägungen von der weiteren Auswahl für die Stelle auszuschließen (BVerwG, Urt. v. 26. Januar 2012 - 2 A 7.09 -, juris Rn. 27 m. w. N.). Genügt die Abbruchentscheidung diesen Vorgaben nicht, ist sie unwirksam und das in Gang gesetzte Auswahlverfahren nach dessen Maßgaben fortzuführen. Eine Neuausschreibung darf dann nicht erfolgen (BVerfG, Beschl. v. 28. November 2011 - 2 BvR 1181/11 - a. a. O.).

11 In formeller Hinsicht müssen die Bewerber vom Abbruch rechtzeitig und in geeigneter Form Kenntnis erlangen; erforderlich ist in der Regel die hinreichende schriftliche Dokumentation der Gründe (BVerwG, Urt. v. 29. November 2012 - 2 C 6.11 -; Urt. v. 3. Dezember 2014 - 2 A 3.13 - und Beschl. v. 10. Mai 2016 - 2 VR 2.15 - und v. 10. Dezember 2018 - 2 VR 4.18 - a. a. O.).

- 12 (2) Gemessen an diesen Vorgaben begegnet der Abbruch des Auswahlverfahrens vorliegend in formeller Hinsicht keinen rechtlichen Bedenken. Der Senat verweist hierzu auf die zutreffende Begründung des Verwaltungsgerichts (vgl. BA S. 8) und macht sie sich zu Eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO). Das Beschwerdevorbringen gibt keinen Anlass zu einer abweichenden Bewertung.
- 13 (3) Die Abbruchentscheidung ist indes in materieller Hinsicht rechtlich zu beanstanden. Die Erwägungen in dem undatierten Vermerk „Auswahlgespräch Frau ...“ sowie in der - ebenfalls undatierten - Übersicht „Ergebnis der Gespräche vom 18.03.2022 und 14.04.2022 - Zusammenfassung“, die die Grundlage („Tischvorlage“) für die am 20. September 2022 getroffene Abbruchentscheidung bilden, stellen nach den oben dargelegten Maßstäben des Bundesverwaltungsgerichts, denen sich der Senat anschließt, keinen hinreichenden sachlichen Grund für den Abbruch des Auswahlverfahrens dar.
- 14 Nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf haben Bewerber um eine Beförderungsstelle einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr über ihre Bewerbung ermessens- und beurteilungsfehlerfrei allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch, vgl. BVerfG, Beschl. v. 26. November 2010 - 2 BvR 2435/10 -, NVwZ 2011, 746; BVerwG, Urte. v. 22. November 2012 - 2 VR 5.12 -, BVerwGE 145, 102 [116]). Über diese Auswahlkriterien verlässlich Auskunft zu geben, ist nach ständiger verfassungs- und verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung die Aufgabe von dienstlichen Beurteilungen, denen deshalb bei einer Auswahlentscheidung regelmäßig vorrangige Bedeutung zukommt. Maßgebend ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil, das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist (vgl. BVerfG, Kammerbeschl. v. 4. Oktober 2012 - 2 BvR 1120/12 -, NVwZ 2013, 573; BVerwG, Beschl. v. 25. Oktober 2011 - 2 VR 4.11 -, NVwZ-RR 2012, 241; OVG Rh.-Pf., Beschl. v. 27. August 2020 - 2 B 10849/20 -, juris Rn. 15 m. w. N.).
- 15 Das Bestenausleseprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG beschränkt die Erkenntnismöglichkeiten des Dienstherrn allerdings nicht auf dienstliche Beurteilungen. Grundsätzlich dürfen weitere Hilfsmittel für eine Auswahlentscheidung herangezogen werden, soweit diese sich nicht in Widerspruch zum Leistungsprinzip setzen. Hierzu gehören insbesondere Ergebnisse von Prüfungen, Tests und Bewerbungsgesprächen. In welchem Umfang der Dienstherr andere Erkenntnismittel ergänzend heranzieht und wie er diese gewichtet, unterliegt dabei seinem

Beurteilungsspielraum (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. Mai 2011, NVwZ 2011, 1191 [1192]; OVG NRW, Urt. v. 21. Juni 2012, DÖD 2012, 228). Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung dieser anderen Instrumente der Informationsgewinnung und dem Grad der Dokumentation der Ergebnisse (vgl. zum Meinungsstand: OVG NRW, Urt. v. 21. Juni 2012, a. a. O. m. w. N.; VGH BW, Beschl. v. 21. Dezember 2011, NVwZ-RR 2012, 323) gilt dabei jedoch, dass sonstige Erkenntnisse lediglich ergänzenden Charakter besitzen, also nicht für sich isoliert die Auswahl steuern können (so Senatsurt. v. 20. Juli 2021 - 2 A 42/19 - n.v. Rn. 37).

- 16 Diesen Maßstäben, die grundsätzlich auch für den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens Geltung beanspruchen, genügt die Abbruchentscheidung nicht. Entgegen den vorstehend dargestellten Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung, denen der Senat in ständiger Rechtsprechung folgt (vgl. etwa Senatsbeschl. v. 20. September 2018 - 2 B 291/18 -, juris), hat die Antragsgegnerin ihre Entscheidung, das Auswahlverfahren wegen Nichteignung der drei Bewerber abubrechen, allein gestützt auf die durchgeführten Auswahlgespräche, indes ohne Einbeziehung der dienstlichen Beurteilungen getroffen. Zwar kann ein Besetzungsverfahren mit der Begründung abgebrochen werden, dass keiner der Bewerber über die erforderliche Eignung verfügt. Diese Feststellung kann jedoch nur dann einen sachlichen Grund darstellen, wenn sie unter Einbeziehung der dienstlichen Beurteilungen erfolgt ist. Dass - jedenfalls hinsichtlich der Antragstellerin - die maßgeblichen dienstlichen Beurteilungen (aktuelle Anlassbeurteilung, letzte Regelbeurteilung) berücksichtigt wurden, lässt sich dem vorgelegten Verwaltungsvorgang, bestehend ausschließlich aus den o. g. Erwägungen, gerade nicht entnehmen. Die von der Antragsgegnerin getroffene Einschätzung steht zudem im deutlichen Widerspruch zu den in den letzten Beurteilungen getroffenen Bewertungen, insbesondere betreffend das im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung vorausgesetzte Merkmal der Führungserfahrung/-kompetenz. Die Feststellung der fehlenden Eignung als sachlicher Grund für den Abbruch des Besetzungsverfahrens konnte deshalb nicht ohne Einbeziehung und Auseinandersetzung mit den dienstlichen Beurteilungen der Bewerber erfolgen.
- 17 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.
- 18 Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 1, § 52 Abs. 2 GKG. Der Senat folgt der zutreffenden

Festsetzung durch das Verwaltungsgericht, gegen die die Beteiligten Einwände nicht erhoben haben.

- 19 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Hahn

Henke