

Az.: 2 B 36/23
8 L 719/22



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

- Antragsteller -
- Beschwerdegegner -

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch die Polizeidirektion Leipzig
vertreten durch den Präsidenten
Dimitroffstraße 1, 04107 Leipzig

- Antragsgegner -
- Beschwerdeführer -

beigeladen:

wegen

Konkurrentenstreit; Antrag nach § 123 VwGO

hier: Beschwerde

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

am 12. April 2023

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Leipzig vom 22. Februar 2023 - 8 L 719/22 - wird zurückgewiesen.

Der Antragsgegner trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Der Streitwert wird auch für das Beschwerdeverfahren auf 5.000,00 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die zulässige Beschwerde des Antragsgegners hat keinen Erfolg.
- 2 1. Der Antragsgegner schrieb am 9. September 2022 die Stelle Leiter Polizeirevier O..... (Besoldungsgruppe A 13 - LG 2.1) zum 1. Dezember 2022 aus. Darauf bewarb sich neben dem 1963 geborenen Beigeladenen im Statusamt A 13, der seit 1. Januar 2013 Leiter Streifendienst und Abwesenheitsvertreter des Revierleiters ist, u. a. der 1969 geborene Antragsteller im Statusamt A 12, der seit 1. Januar 2017 als Sachbearbeiter Einsatz und Leiter Führungsgruppe Polizeirevier tätig ist. Für den Beigeladenen, der zuletzt am 25. Juli 2016 regelbeurteilt worden war (Statusamt A 13, Gesamturteil 10 Punkte), zog der Antragsgegner die am 18. Oktober 2022 für den Zeitraum 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 erstellte Anlassbeurteilung (Gesamturteil 12 Punkte), für den Antragsteller dessen letzte Regelbeurteilung vom 1. Juli 2022 (Statusamt A 12, Gesamturteil 13 Punkte) heran.
- 3 Der Antragsgegner entschied sich im Auswahlvermerk vom 11. November 2022 für den Beigeladenen, der in seiner Anlassbeurteilung 12 Punkte erhalten habe. Hinter diesen müssten sich die weiteren Bewerber mit einem niedrigeren Statusamt (darunter

der Antragsteller) einreihen; dessen Statusvorsprung habe durch die erreichten Gesamturteile nicht überwunden werden können. Hinsichtlich des Bewerberfeldes und des sich daraus ergebenden Rankings werde vollumfänglich auf den beiliegenden Bewerberspiegel Bezug genommen. Mit Schreiben vom 28. November 2022 teilte der Antragsgegner dem Antragsteller die Auswahlentscheidung mit.

- 4 Der gegen die Besetzung der Stelle mit dem Beigeladenen gerichtete Antrag des Antragstellers auf vorläufigen Rechtsschutz hatte vor dem Verwaltungsgericht Leipzig Erfolg. Der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers werde durch die getroffene Auswahlentscheidung zugunsten des Beigeladenen verletzt. Zwar habe der Antragsgegner den Antragsteller wie den Beigeladenen, die beide das Anforderungsprofil erfüllten, zutreffend in die Auswahlentscheidung einbezogen. Diese erweise sich aber als fehlerhaft, weil der Antragsgegner ihr nicht das abschließende Gesamturteil der Regelbeurteilung des Antragstellers zugrunde gelegt habe. Er habe vielmehr die Gesamtnote (13 Punkte - übertrifft die Anforderungen) zu Unrecht auf 12,5 Punkte „korrigiert“, wie sich aus der handschriftlichen Korrektur des Bewerberspiegels ergebe. Aus diesem Grund erweise sich auch der Auswahlvermerk als fehlerhaft, in dem pauschal auf den Statusvorsprung des Beigeladenen abgestellt werde. Tatsächlich seien die Beurteilungen des Antragstellers und des Beigeladenen unter Berücksichtigung von dessen Statusvorsprung im Gesamturteil vergleichbar. Eine leistungsbezogene Binnendifferenzierung nehme der Antragsgegner im Auswahlvermerk nicht vor und stelle auch keine Hilferwägungen an. Die insoweit erstmals im gerichtlichen Verfahren vorgetragenen Erwägungen seien zu diesem Zeitpunkt nicht mehr nachholbar gewesen. Offenbleiben könne, ob hinsichtlich der Regelbeurteilung des Antragstellers und der für einen kürzeren Zeitraum erstellten Anlassbeurteilung des Beigeladenen überhaupt eine Vergleichbarkeit gegeben sei.
- 5 Hiergegen wendet der Antragsgegner mit der Beschwerde ein, er habe seiner Entscheidung zutreffend das jeweilige Gesamturteil der herangezogenen Beurteilungen zugrunde gelegt. Die handschriftliche Notiz („12,5“) auf dem Bewerberspiegel habe lediglich der Vervollständigung und Vorbereitung einer später notwendigen Binnendifferenzierung zwischen möglicherweise leistungsmäßig vergleichbaren Bewerbern gedient. Wegen der Vergleichbarkeit der Beurteilungen sei eine Binnendifferenzierung notwendig gewesen, nach deren Ergebnis dem Beigeladenen wegen seiner Überlegenheit in vier Auswahlkriterien der Vorzug gegeben worden sei. Der Auswahlvermerk enthalte die hierzu notwendigen Erwägungen; diese hätten im verwaltungsgerichtlichen

Verfahren in zulässiger Weise ergänzt werden können. Die für den Beigeladenen erstellte Anlassbeurteilung sei trotz des abweichenden Beurteilungszeitraums von einem Jahr aussagekräftig. Der Beigeladene habe über einen sehr langen Zeitraum ohne Veränderungen konstant gleiche Leistungen erbracht, so dass sich der (kürzere) Beurteilungszeitraum nicht auswirke. Der Antragsgegner legt zudem eine am 27. Februar 2023 erstellte Anlassbeurteilung für den Zeitraum vom 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2022 für den Beigeladenen vor. Schließlich habe der Antragsteller wegen des Leistungsvorsprungs des Beigeladenen keine Aussicht, in einem erneut durchzuführenden Auswahlverfahren zu obsiegen.

- 6 Der Antragsteller verteidigt die verwaltungsgerichtliche Entscheidung. Der Beigeladene hat sich nicht geäußert.
- 7 2. Die mit der Beschwerde vorgetragenen Einwendungen, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO grundsätzlich beschränkt ist, rechtfertigen keine Änderung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung.
- 8 Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Der geltend gemachte Anspruch (Anordnungsanspruch) und die Notwendigkeit der vorläufigen Regelung (Anordnungsgrund) sind glaubhaft zu machen (§ 123 Abs. 3 VwGO i. V. m. § 920 Abs. 2 ZPO). Beide Voraussetzungen liegen hier vor. Entgegen dem Beschwerdevorbringen fehlt es insbesondere nicht an einem Anordnungsanspruch; die angegriffene Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen genügt nicht den rechtlichen Anforderungen.
- 9 a) Die Vergabe eines öffentlichen Amtes steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, der die Auswahl zwischen mehreren Beförderungsbewerbern gemäß Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf nach den verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu treffen hat. Die Ermittlung des gemessen an diesen Kriterien am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist (vgl. BVerfG, Beschl. der 1. Kammer des 2. Senats v. 7. März 2013 - 2 BvR 2582/12 -, juris Rn. 16). Dabei kann der Dienstherr die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in

Bezug auf den Aufgabenbereich eines konkreten Amtes durch die Festlegung eines Anforderungsprofils bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisieren (vgl. BVerfG, Beschl. der 1. Kammer des 2. Senats v. 4. Oktober 2012 - 2 BVR 1120/12 -, juris Rn. 11; ebenso Senatsbeschl. v. 27. März 2014 - 2 B 519/13 -, juris Rn. 15 und zuletzt v. 12. April 2018 - 2 B 7/18 - n. v.; vgl. zudem SächsVerfGH, Beschl. v. 2. Dezember 2021 - Vf. 93-IV-21 (HS) -, juris) und so den Kreis der Bewerber im Rahmen der ihm zustehenden Personal- und Organisationshoheit aufgrund sachlicher Erwägungen einschränken und damit die Auswahlentscheidung durch das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle vorprägen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 11. November 1999, ZBR 2000, 377; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2004, BVerwGE 122, 147; Senatsbeschl. v. 28. Dezember 2010 - 2 B 53/10 -, juris Rn. 7). Das Auswahlverfahren läuft deshalb regelmäßig in zwei Stufen ab. Auf einer ersten Stufe wird anhand eines Anforderungsprofils eine Vorauswahl unter den Bewerbern vorgenommen, während auf der zweiten Stufe die eigentliche Auswahlentscheidung zwischen den verbliebenen Bewerbern erfolgt.

- 10 Der Senat hat keine Zweifel, dass sowohl der Beigeladene wie der Antragsteller das Anforderungsprofil insgesamt erfüllen, soweit ihm konstitutive Bedeutung zukommt. Er verweist hierzu auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 8/9) und macht sie sich zu eigen (§ 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO).
- 11 b) Damit war eine Auswahlentscheidung zwischen dem Antragsteller und dem Beigeladenen notwendig.
- 12 aa) Die Entscheidung des Dienstherrn, welcher der Bewerber der geeignetste für das konkret zu besetzende Amt ist, unterliegt als Akt wertender Erkenntnis nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung (vgl. BVerwG, Urt. v. 19. März 1998, BVerwGE 106, 263, 266 ff.; Urt. v. 16. August 2001, BVerwGE 115, 58, 60 m. w. N.; SächsVerfGH, Beschl. v. 2. Dezember 2021 a. a. O.). Die Auswahl beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 91 Abs. 2 SächsVerf, § 9 BeamtStG vorgegebenen persönlichen Merkmale, die in Bezug zu dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle gesetzt werden. Auskunft über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geben in erster Linie die aktuellen dienstlichen Beurteilungen, auf die daher vorrangig zur Ermittlung des Leistungsstands zurückzugreifen ist. Deren Eignung als Vergleichsgrundlage setzt voraus, dass sie inhaltlich aussagekräftig sind. Hierfür ist erforderlich, dass sie die dienstliche Tätigkeit im maßgebenden Beurteilungszeitraum vollständig erfassen, auf zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt sind, das zu erwartende

Leistungsvermögen in Bezug auf das angestrebte Amt auf der Grundlage der im innegehabten Amt erbrachten Leistungen hinreichend differenziert darstellen sowie auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 - juris Rn. 21 m. w. N.). Die Beurteilungszeiträume, die die Beurteilungen erfassen, müssen dabei so lang bemessen sein, dass über jeden Bewerber verlässliche, auch langfristige Aussagen getroffen werden können (vgl. etwa OVG NRW, Beschl. v. 26. November 2018 - 6 B 1135/18 -, juris Rn. 10 m. w. N.).

- 13 Der Leistungsvergleich der Bewerber hat anhand der genannten dienstlichen Beurteilungen zu erfolgen. Maßgebend ist in erster Linie das abschließende Gesamturteil (Gesamtnote, Prädikat), das durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte zu bilden ist. Sind Bewerber mit dem gleichen Gesamturteil bewertet worden, muss der Dienstherr zunächst die Beurteilungen unter Anlegung gleicher Maßstäbe umfassend inhaltlich auswerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis nehmen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 19. Dezember 2014 - 2 VR 1.14 -, juris Rn. 35; Senatsbeschl. v. 29. Juni 2017 - 2 B 92/17 -, juris Rn. 19 m. w. N.). Welchen der zu den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen der Dienstherr das größere Gewicht beimisst, bleibt dabei seiner Entscheidung überlassen. Aus der Befugnis des Dienstherrn, die Funktion eines Dienstpostens nach Art und Umfang sowie nach den an dessen Inhaber zu stellenden Anforderungen festzulegen, folgt auch das Recht, bestimmte Befähigungen oder Merkmale der Bewerber im Rahmen der Auswahl in den Vordergrund zu rücken, soweit diese für den Dienstposten Bedeutung besitzen und außerdem objektivierbar und nachvollziehbar sind (vgl. Senatsbeschl. v. 7. Februar 2013 - 2 B 391/12 - und v. 11. Juni 2015 - 2 B 277/14 -, beide juris).
- 14 Schließlich sind die Erwägungen des Dienstherrn, welche seine Entscheidung für einen bestimmten Bewerber leiten, in einem Auswahlvermerk zu dokumentieren. Dieser muss eine Bewertung der Leistung, Eignung und Befähigung der Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen enthalten, das heißt die Auswahlkriterien nachvollziehbar begründen und gewichten (vgl. Senatsbeschl. v. 26. Oktober 2009, SächsVBl. 2010, 43; st. Rspr.).
- 15 bb) Diesen Anforderungen ist der Antragsgegner bei der Auswahl des Beigeladenen in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht geworden. Das Verwaltungsgericht hat zutreffend

angenommen, dass die gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare Auswahlentscheidung sich als rechtsfehlerhaft erweist.

- 16 (1) Der Antragsgegner konnte seine Auswahlentscheidung nicht auf die von ihm herangezogene, dem Auswahlvermerk vom 11. November 2022 zugrunde gelegte Anlassbeurteilung des Beigeladenen vom 18. Oktober 2022 stützen. Der von dieser erfasste Beurteilungszeitraum 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 ist nicht hinreichend lang bemessen, um über den Beigeladenen eine verlässliche, langfristige Aussage zu treffen. Zwar enthält die Sächsische Beurteilungsverordnung keine Vorgabe hinsichtlich des zu beurteilenden Zeitraums für Anlassbeurteilungen. Ebenso fehlt es an einer Vorschrift des Inhalts, wonach die Anlassbeurteilung an die letzte Regelbeurteilung anknüpfen müsste (für diese Sichtweise Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 10. Aufl. 2022, § 11 Rn. 41); zumindest lässt sich aus der vorhandenen Rechtsprechung kein solches Erfordernis ableiten (vgl. Senatsbeschl. v. 1. Dezember 2015 - 2 B 257/15 -, juris Rn. 16 m. w. N.). Allerdings legt § 3 Abs. 1 Satz 1 SächsBeurtVO für Regelbeurteilungen einen Zeitraum von drei Jahren fest. Der Senat erachtet es deshalb als sachgerecht, sich bei der Anlassbeurteilung am Zeitraum der Regelbeurteilung zu orientieren (vgl. zum Ganzen Schnellenbach/Bodanowitz, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und Richter, 3. Aufl. Dezember 2022, Rz. 352). Dieser Zeitraum stellt zum einen eine ausreichend lange Zeitspanne dar, um die in der Beurteilung enthaltenen Bewertungen zu ermöglichen. Zum anderen wird die Vergleichbarkeit der Bewerber gewährleistet, wenn - wie hier - nicht für alle Bewerber Regelbeurteilungen vorliegen. Ein kürzerer Zeitraum für die Anlassbeurteilung kann sich nur dann ergeben, wenn diese während eines laufenden Regelbeurteilungszeitraums erstellt wird, weil die letzte Regelbeurteilung nicht mehr hinreichend aktuell ist. Liegt dagegen die letzte Regelbeurteilung - wie hier - mehr als fünf Jahre zurück, muss sich die Anlassbeurteilung jedenfalls auf einen der Regelbeurteilung vergleichbaren Zeitraum erstrecken, um eine tragfähige Grundlage für den Leistungsvergleich im Rahmen eines Auswahlverfahrens zu bilden. Daran fehlt es hier, nachdem die Anlassbeurteilung lediglich den Zeitraum von einem Jahr, somit einem Drittel eines Regelbeurteilungszeitraums, erfasst. Eine Vergleichbarkeit mit der zutreffend herangezogenen letzten Regelbeurteilung des Antragstellers vom 1. Juli 2022 ist auf dieser Grundlage nicht gewährleistet.
- 17 Die vom Antragsgegner im Beschwerdeverfahren vorgelegte Anlassbeurteilung vom 27. Februar 2023, die sich nunmehr auf den Regelbeurteilungszeitraum 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2022 erstreckt, ändert hieran nichts. Denn die Beurteilungen müssen im

Hinblick auf die maßgebliche Sachlage zum Zeitpunkt der Ausgangsentscheidung vorliegen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 12. Dezember 2017 - 2 VR 2.16 -, juris Rn. 32, 44).

- 18 (2) Die Auswahlentscheidung erweist sich unabhängig davon als fehlerhaft, weil der Antragsgegner ihr nicht das abschließende Gesamturteil der Regelbeurteilung des Antragstellers zugrunde gelegt hat. Der Senat verweist hierzu auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts (BA S. 9 bis 11) und macht sie sich zu eigen, § 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO. Das Beschwerdevorbringen gibt keinen Anlass, von dieser Bewertung abzuweichen. Nicht nachvollziehbar ist der Vortrag, es habe sich bei der Angabe 12,5 im Bewertungsspiegel lediglich um die Vorbereitung einer später notwendigen Binnendifferenzierung gehandelt. Denn zum einen ist eine solche Binnendifferenzierung weder im Auswahlvermerk noch im Bewertungsspiegel erfolgt; zum anderen wäre die Bildung eines arithmetischen Mittels bei der Durchführung der Binnendifferenzierung irrelevant, wie der Antragsgegner selbst einräumt; dort kommt es vielmehr auf den Vergleich von Einzelmerkmalen an, auf die der Dienstherr im Anforderungsprofil besonderes Gewicht gelegt hat.
- 19 (3) Die Auswahlentscheidung erweist sich zudem als fehlerhaft, weil der Antragsgegner trotz Vorliegen eines vergleichbaren Gesamtleistungsbildes die notwendige Binnendifferenzierung nicht vorgenommen hat. Auch insoweit wird auf die zutreffenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts verwiesen (BA S. 11/12), § 122 Abs. 2 Satz 3 VwGO. Bei Zugrundelegung der aus den herangezogenen Beurteilungen resultierenden Gesamturteile ergibt sich ein vergleichbares Gesamtleistungsbild der Bewerber: Der Beigeladene hat im höheren Statusamt A 13 das niedrigere Prädikat „übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen“ - 12 Punkte erhalten, der Antragsteller im niedrigeren Statusamt A 12 das höhere Prädikat „übertrifft die Anforderungen“ - 13 Punkte. Von einem vergleichbaren Gesamtleistungsbild geht offenbar auch die Beschwerde aus. Die hiernach notwendige Binnendifferenzierung hat der Antragsgegner indes bei der Auswahlentscheidung nicht vorgenommen. Aus dem Auswahlvermerk vom 11. November 2022 einschließlich des in Bezug genommenen Bewerberspiegels ergibt sich eine solche nicht, auch nicht im Ansatz, wie die Beschwerde meint. Dort wird als Begründung der Auswahlentscheidung vielmehr ausschließlich das Gesamturteil des Beigeladenen unter Berücksichtigung seines Statusvorsprungs genannt. Auf die erstmals im verwaltungsgerichtlichen Verfahren vorgebrachten Erwägungen zur Binnendifferenzierung kommt es nicht an, weil für die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidungen allein auf die Erwägungen abzustellen ist, die Eingang in den Auswahlvermerk gefunden haben (vgl. die vom Verwaltungsgericht zitierte Rechtsprechung, BA S. 12) und es sich bei

dem nachträglichen Vorbringen nicht um Ergänzungen oder Klarstellungen, sondern um vollständig neuen Vortrag handelt.

- 20 (4) Abzulehnen ist schließlich der Einwand der Beschwerde, es mangle dem Antragsteller an den zumindest offenen Erfolgsaussichten, in einem neuen Auswahlverfahren zum Zuge zu kommen. Der Antragsgegner wird unter Heranziehung einer den oben dargelegten Anforderungen an den Beurteilungszeitraum genügenden Anlassbeurteilung eine neue Auswahlentscheidung zu treffen haben. Sofern sich wiederum ein annähernd gleiches Gesamtleistungsbild ergeben sollte, ist eine Binnendifferenzierung nach den vorstehenden Grundsätzen vorzunehmen. Dass deren Ergebnis bereits feststünde, vermag der Senat nicht zu erkennen. Maßgeblich für die heranzuziehenden Kriterien ist das Anforderungsprofil, wie es sich aus der Stellenausschreibung ergibt. Dort wird etwa - neben den vom Antragsgegner in der Beschwerde angeführten Einzelmerkmalen - als erforderliches Anforderungskriterium das Vorhandensein allgemein guter polizeilicher Fach- und Rechtskenntnisse vorausgesetzt. Dass der Antragsteller bei einer Binnendifferenzierung von vornherein aussichtslos wäre, ist aufgrund seiner in der Regelbeurteilung in den Einzelmerkmalen erzielten Punktwerte nicht ersichtlich.
- 21 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen sind nicht erstattungsfähig, weil er keinen Antrag gestellt und sich damit auch keinem Kostenrisiko ausgesetzt hat (§ 154 Abs. 3, § 162 Abs. 3 VwGO).
- 22 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. Da sich der Bewerbungsverfahrensanspruch des Antragstellers betragsmäßig nicht beziffern lässt, geht der Senat in ständiger Rechtsprechung vom Auffangwert aus (Beschl. v. 6. Oktober 2009 - 2 B 414/09 -, juris). Eine Halbierung dieses Wertes ist nicht angezeigt, weil im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes bei Konkurrentenstreitigkeiten regelmäßig mit Wirkung einer Vorwegnahme der Hauptsache entschieden wird.
- 23 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