
Datum: 06.09.2005
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 6. Senat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 A 1903/03
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2005:0906.6A1903.03.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, 1 K 845/99

Tenor:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst trägt.

Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 v.H. des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der Kläger vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 v.H. des zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:	1
Der am 00.00.0000 geborene Kläger ist als Regierungsdirektor (Besoldungsgruppe A 15 Bundesbesoldungsordnung - BBesO) beim Landesumweltamt Nordrhein-Westfalen (Landesumweltamt) in F. tätig. Seine entsprechende Ernennung erfolgte mit Wirkung vom 00.00.0000. Die dienstliche Regelbeurteilung vom 00.00.0000 schließt mit dem Gesamturteil	2

"erheblich über dem Durchschnitt".

Der am 00.00.0000 geborene Beigeladene wurde am 00.00.0000 zum Regierungsdirektor ernannt, zum 00.00.0000 an das Ministerium für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MURL) versetzt und dort am 00.00.0000 zum Ministerialrat (Besoldungsgruppe A 16 BBesO) ernannt. Zum 00.00.0000 erhielt er eine dienstliche Regelbeurteilung mit dem Gesamturteil "erheblich über dem Durchschnitt". 3

Im 00.00.0000 schrieb das MURL die beim Landesumweltamt zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzbare Stelle einer Abteilungsleiterin/eines Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" der Besoldungsgruppe B 2 BBesO bzw. einer vergleichbaren außertariflichen Vergütung aus. Neben der Darstellung der Aufgabenschwerpunkte enthält die Ausschreibung ein ausführliches Anforderungsprofil sowie Hinweise zu einem Auswahlverfahren, das auch ein "Assessment-Center-Verfahren" (u.a. Arbeitsprobe, Rollenspiel, Interview) vorsieht. Bewerbungsende war der 00.00.0000. 4

Mit Schreiben vom 00.00.0000 bewarb sich der Kläger unter Darstellung seines bisherigen beruflichen Werdeganges und eingehender Erläuterung seiner Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Der Beigeladene bewarb sich mit Schreiben vom 00.00.0000 um die ausgeschriebene Stelle. Unter dem 00.00.0000 erhielten sowohl der Kläger als auch der Beigeladene vom MURL die Mitteilung, sie würden in das durchzuführende Auswahlverfahren mit einbezogen. 5

Auf die Bitte des MURL vom 00.00.0000 um Stellungnahme zu der Bewerbung des Klägers teilte der Präsident des Landesumweltamtes unter dem 00.00.0000 u.a. mit: 6

"Die Aufgabenwahrnehmung wird von Herrn H. u.a. durch folgendes Persönlichkeitsbild geprägt: 7

- Indiskretionen und anmaßende Kommentierungen dienstlicher Angelegenheiten innerhalb und außerhalb des Dienstzimmers gegenüber Dritten; Äußerungen wie z.B. "... dem mache ich die Dienstreise kaputt ..." oder über vermeintliche Widersacher: "... die bzw. der ist als nächster dran"; "... die bzw. den mache ich platt", stehen exemplarisch; 8

- Ungehörige, lächerlich machende bis hin zu verletzenden Kommentaren über Vorgesetzte und Mitarbeiter des LUA; 9

- Überzogene Selbstdarstellung zu passenden und unpassenden Gelegenheiten, u.a. lautes Tönen auf dem Flur: "... verlasst Euch auf Herrn H. , der wird es schon regeln" und "... ich bin ja schon bei Euch"; Geräuschloses und effektives Handeln wird immer wieder unterbrochen von Selbstdarstellungsbedürfnissen; mangelnde Wahrnehmungsfähigkeit kritischer Signale auf die Selbstdarstellung und -überschätzung; 10

- Negative Äußerungen über die regelmäßigen Besprechungen des Präsidenten mit dem PR-Vorsitzenden ohne seine Beteiligung; Säen von Misstrauen zu dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit. 11

Die Reihe ließe sich fortsetzen. 12

Das Führungsverhalten von Herrn H. ist schwer berechenbar; mal engagiert er sich zielführend, mal nicht. Kommunikationsstränge sind unterbrochen und Arbeitsabläufe erschwert; das Vertrauensverhältnis zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ihm anvertrauten Dezernate ist ungenügend. 13

Ingesamt erfüllt Herr H. nicht die Anforderungen, die an einen Abteilungsleiter 1 des LUA gestellt werden müssen. Mängel bestehen im Persönlichkeitsbild bei	14
- sozialer Kompetenz und Verantwortung	15
- Loyalität und Disziplin	16
- Integrität und Vorbildfunktion	17
- Berechenbarkeit	18
- Souveräne Umgangsformen."	19
Der Kläger wies die Vorwürfe mit ausführlichem Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 00.00.0000 zurück.	20
Mit Vorlage des MURL vom 00.00.0000 war der Beigeladene für eine Beförderung auf eine im Ministerium zur Verfügung stehende Stelle der Besoldungsgruppe B 2 BBesO vorgeschlagen worden; mit Vorlage vom 00.00.0000 wurde dieser Beförderungsvorschlag erneuert. In einer Vorlage vom 00.00.0000 sprach sich das MURL im Hinblick auf die Bewerbung des Beigeladenen auf die Abteilungsleiterstelle beim Landesumweltamt dafür aus, diesen noch im MURL nach B 2 BBesO zu befördern, ihn dann zum Landesumweltamt abzuordnen und mit der Wahrnehmung der Geschäfte des Abteilungsleiters 1 zu beauftragen. Dieses Vorgehen würde seine Position stärken und eine schnelle Lösung für die Probleme im Landesumweltamt bringen; danach solle das eigentliche Besetzungsverfahren weiter geführt werden, indem dem Kläger mitgeteilt werde, dass er zu dem Auswahlverfahren nicht zugelassen werde.	21
Am 00.00.0000 wurde der Beigeladene nach B 2 BBesO befördert und mit Wirkung vom 00.00.0000 mit dem Ziel der Versetzung an das Landesumweltamt abgeordnet. Ihm wurden die Aufgaben des Abteilungsleiters 1 zugewiesen. Seit seiner Versetzung am 00.00.0000 führt er die Amtsbezeichnung "Abteilungsdirektor".	22
Mit Bescheid vom 00.00.0000 teilte das MURL den Prozessbevollmächtigten des Klägers mit, zwischenzeitlich sei die Entscheidung zur Besetzung der Abteilungsleitung 1 beim Landesumweltamt zu Gunsten des Beigeladenen erfolgt. Die Stellenbesetzungsentscheidung sei nach Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung getroffen worden. Ein Konkurrenzverhältnis zu ihm - dem Kläger - habe nicht bestanden. Bei dem Mitbewerber handele es sich um einen sog. Versetzungsbewerber, der bereits nach B 2 BBesO besoldet sei. Im Übrigen fehle es an dem für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Abteilungsleiters 1 notwendigen Vertrauensverhältnis.	23
Nachdem das Verwaltungsgericht einen einstweiligen Rechtsschutzantrag des Klägers vom 00.00.0000 zwecks Verhinderung der Besetzung des in Rede stehenden Dienstpostens mit Beschluss vom 03. Juni 1998 (1 L 821/98) mangels Vorliegens eines Anordnungsgrundes abgelehnt hatte, wurde in einem weiteren Vermerk des MURL vom 00.00.0000 u.a. ausgeführt: "... Die einfachste Möglichkeit wäre, das in der Ausschreibung ausgelobte Auswahlverfahren noch durchzuführen. In einem heute morgen mit MR I. geführten Telefonat erklärt dieser erneut, auf keinen Fall dazu bereit zu sein; dann käme er eher wieder ins MURL zurück. MR I. kam auf seinen wohl schon früher geäußerten Vorschlag zurück, ebenso wie im Falle des LEJ das Ausschreibungsverfahren aufzuheben, um aus den Festlegungen des Ausschreibungstextes herauszukommen; die rechtliche Möglichkeit dazu liegt in der	24

Organisationsgewalt des Dienstherrn. In der Folge wäre dann ein neues Anforderungsprofil für die Akten zu erstellen. Da ein Ausschreibungsverfahren rechtlich nicht zwingend geboten ist, könnte anschließend nach Aktenlage entschieden werden. ... "

Den mit Schreiben vom 00.00.0000 gegen seine Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung eingelegten Widerspruch des Klägers wies das MURL durch Widerspruchsbescheid vom 00.00.0000 zurück. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus: Die Abteilungsleitung 1 sei mit einem Versetzungsbewerber besetzt worden, so dass sich eine Konkurrenzsituation nicht ergeben habe. Selbst wenn ein Leistungsvergleich im Rahmen der Bestenauslese vorzunehmen gewesen wäre, führte ein solcher zu keinem anderen Ergebnis. Er - der Kläger - und der Beigeladene seien bei der letzten Regelbeurteilung mit dem Gesamturteil "erheblich über dem Durchschnitt" beurteilt worden. Entscheidende Unterschiede zu Gunsten des Beigeladenen ergäben sich z.B. im Hinblick auf das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung, soweit dieses Kenntnisse und Erfahrungen in mehreren unterschiedlichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung voraussetze. Zudem sei der Beigeladene in dem zum Zeitpunkt des Bewerbungsschlusses inne gehaltenen Amt der Besoldungsgruppe A 16 BBesO gegenüber dem Kläger in der Besoldungsgruppe A 15 BBesO bei gleichem Gesamturteil als besser qualifiziert anzusehen. Bereits auf Grund dieser Erwägungen sei dem Beigeladenen der Vorzug vor dem Kläger zu geben. Die Entscheidung zu Gunsten des Beigeladenen sei im Rahmen der Vorauswahl zu treffen gewesen, sodass es eines weiteren Auswahlverfahrens nicht mehr bedurft habe.

Der Kläger hat am 18. Februar 1999 Klage erhoben. Zur Begründung hat er auf sein Vorbringen in dem einstweiligen Rechtsschutzverfahren vor dem Verwaltungsgericht (1 L 821/98) Bezug genommen.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten unter Aufhebung des Bescheides des Ministeriums für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 00.00.0000 und dessen Widerspruchsbescheides vom 00.00.0000 zu verpflichten, über seine Bewerbung vom 00.00.0000 auf die Stelle des Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" der Besoldungsgruppe B 2 Bundesbesoldungsordnung beim Landesumweltamt NRW unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Das Verwaltungsgericht hat mit Urteil vom 22. Januar 2003 der Klage stattgegeben. Der Kläger habe einen Anspruch darauf, dass das beklagte Land über seine Bewerbung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entscheide. Dieser Anspruch bestehe auch zum Entscheidungszeitpunkt noch fort, da nach wie vor lediglich eine Dienstpostenübertragung erfolgt sei, die jederzeit rückgängig gemacht werden könne und das beklagte Land daher im einstweiligen Rechtsschutzverfahren ausdrücklich um das Vorhalten einer Planstelle der Besoldungsgruppe B 2 BBesO gebeten worden sei.

Die zu Gunsten des Beigeladenen getroffene Auswahlentscheidung zur Besetzung der Stelle des Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" beim Landesumweltamt sei unter Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Klägers vorgenommen worden. Denn das beklagte

Land sei unzulässigerweise von seinen selbst gesetzten Auswahlkriterien abgewichen. Habe sich der Dienstherr - wie vorliegend - gewissermaßen auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens entschieden, den zu besetzenden Dienstposten im Wege einer an den Grundsätzen der Bestenauslese ausgerichteten Auswahlentscheidung zu vergeben, sei er im Folgenden an diese Entscheidung gebunden. Dementsprechend müsse sich die von ihm getroffene Auswahlentscheidung auch bei einer Konkurrenz eines Versetzungs- mit einem Beförderungsbewerber an den dabei anzulegenden Maßstäben messen lassen. Das beklagte Land habe sich bereits vor dem Zeitpunkt, als sich das MURL in der Vorlage vom 00.00.0000 für eine zügige Beförderung des Beigeladenen nach B 2 BBesO und seine anschließende Abordnung an das Landesumweltamt ausgesprochen habe, darauf festgelegt, dass die Auswahlentscheidung zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen erfolgen solle. Beiden sei mit Schreiben vom 00.00.0000 mitgeteilt worden, dass sie in das Auswahlverfahren einbezogen würden. Da somit der Kläger als Beförderungsbewerber und der zu diesem Zeitpunkt nach A 16 BBesO besoldete und daher ebenfalls noch als Beförderungsbewerber anzusehende Beigeladene konkurriert hätten, hätte zwischen ihnen rechtsfehlerfrei nur eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden können und auch den Vorgaben der Ausschreibung (Assessment-Center-Verfahren) entsprochen. Demgegenüber sei das vom beklagten Land selbst vorgegebene besondere Auswahlverfahren nicht durchgeführt worden, sondern der Beigeladene als Versetzungsbewerber (bevorzugt) behandelt worden. Diese Vorgehensweise lasse sich nicht als ein möglicherweise sachlich begründeter und damit rechtlich zulässiger Abbruch des ursprünglich zur Besetzung dieser Stelle mit der Ausschreibung eingeleiteten Stellenbesetzungsverfahrens und den Abschluss eines zwischenzeitlich neu eingeleiteten Besetzungsverfahrens ansehen. Eine derartige Vorgehensweise könne nicht stillschweigend in einem aus Sicht der Bewerber noch fortdauernden Auswahlverfahren erfolgen. Vielmehr müsse ein solches Vorgehen in gleicher Weise wie die Ausschreibung der Stelle bekannt gegeben werden.

Mit der vom Senat zugelassenen Berufung macht das beklagte Land geltend: Das Verwaltungsgericht habe bereits verkannt, dass der Beigeladene zum Zeitpunkt des Urteils in eine Planstelle eingewiesen und ihm der ausgeschriebene Dienstposten übertragen worden sei. Schon diese Umstände hinderten den Erfolg der Klage. 34

Aus der Organisationsfreiheit des Dienstherrn folge grundsätzlich ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er eine freie Stelle wieder besetze. Neben der Möglichkeit des kompletten Verfahrensabbruchs sei der Dienstherr - auch und gerade bei lediglich zwei Bewerbern - sehr wohl berechtigt, ein durch unbeschränkte Stellenausschreibung eingeleitetes Bewerbungsverfahren aus sachlichem Grund auf den Versetzungsbewerber zu beschränken, ohne dass ein Abbruch des Verfahrens und eine Neuausschreibung erforderlich seien. Verfahrensrechte des einzigen Beförderungsbewerbers würden dadurch nicht verletzt. Zudem sei es möglich, konkludent in einem Schritt eine Beschränkung des Bewerberfeldes und die Auswahl eines Bewerbers bei gleichzeitigem Ausscheiden des anderen Bewerbers vorzunehmen ohne ausdrückliche Zwischeninformation an diesen Mitbewerber. 35

Das Verwaltungsgericht habe den Ermessensspielraum, der dem Dienstherrn bei der Ausgestaltung von Auswahlverfahren und deren Handhabung zukomme, verkannt und überspanne die Anforderungen hieran. Danach wäre der Dienstherr bei einer anerkanntermaßen möglichen Umstellung der Auswahlgrundsätze gezwungen, für die Rechtmäßigkeit des Abbruchs eines Auswahlverfahrens oder einer Umstellung des Verfahrens entsprechende Veröffentlichungen über die Aufhebung bzw. Änderung der Ausschreibung sicher zu stellen. Diese überzogenen Anforderungen seien bloße Förmerei. 36

Ebenso wenig habe der Kläger trotz der Ankündigung in der Ausschreibung erwarten können, dass zwingend eine Bestenauslese über ein Assessment-Center-Verfahren erfolge. Zwar sei das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung von Kläger und Beigeladenem gleichlautend. Angesichts der Beurteilung des Beigeladenen im höheren Amt habe jedoch kein Bedarf hierfür bestanden. Im Rahmen der Vorauswahl bei nur zwei Bewerbern sei ein Assessment-Center-Verfahren wegen des Eignungsvorsprungs des Beigeladenen entbehrlich gewesen. Der Beigeladene sei sowohl nach dem Leistungsprinzip als auch unter dem Gesichtspunkt der Versetzung dem Kläger vorzuziehen gewesen. 37

Selbst wenn man annähme, dass das Auswahlverfahren fehlerhaft durchgeführt worden sei, bliebe eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Klägers folgenlos, weil dieser von vornherein chancenlos gewesen sei. Denn er erfülle aus personalwirtschaftlichen bzw. persönlichkeitsbedingten Gründen nicht das Anforderungsprofil für die Übertragung der ausgeschriebenen herausgehobenen Führungsposition. Ihm sei bereits mit dem angefochtenen Bescheid vom 00.00.0000 unter Bezugnahme auf das Schreiben des Landesumweltamtes vom 00.00.0000 mitgeteilt worden, dass das notwendige Vertrauensverhältnis nicht bestehe. 38

Das beklagte Land beantragt, 39

das angefochtene Urteil zu ändern und die Klage abzuweisen. 40

Der Kläger beantragt, 41

die Berufung zurückzuweisen. 42

Der Beigeladene stellt keinen Antrag. 43

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und Vorbringens der Beteiligten wird auf die Streitakte, die beigezogenen Verwaltungsvorgänge sowie die beigezogenen Gerichtsakten des Verwaltungsgerichts 1 L 821/98, 1 L 1139/98 (OVG NRW 6 B 1395/98), 1 L 1328/99, 1 L 1329/99 und 1 L 1330/99 Bezug genommen. 44

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 45

Die Berufung ist nicht begründet. 46

Dem Klagebegehren ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht im Nachhinein die Grundlage entzogen worden. Insbesondere folgt dies nicht aus der Besetzung der streitbefangenen Stelle mit dem Beigeladenen. Das mit der Ausschreibung begonnene und der Übertragung des Beförderungsdienstpostens an einen anderen Bewerber fortgeführte Stellenbesetzungsverfahren ist nicht vor der Ernennung (Beförderung) eines anderen Bewerbers endgültig abgeschlossen. Die Übertragung des Beförderungsdienstpostens auf einen Mitbewerber führt zu keiner Erledigung des Rechtsstreits. Eine rechtswidrige Auswahlentscheidung kann durch eine neue ersetzt werden und gegebenenfalls die Übertragung des Dienstpostens auf den Mitbewerber rückgängig gemacht sowie der Beförderungsdienstposten anderweitig besetzt werden. 47

Vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 16. August 2001 - 2 A 3.00 -, NVwZ-Rechtsprechungs-Report Verwaltungsrecht (NVwZ-RR) 2002, 47 (48). 48

So liegt der Fall hier. Der Beigeladene ist weder auf die ausgeschriebene Stelle befördert worden noch ist eine Ernennung im Sinne von §§ 8 ff. des Landesbeamtengesetzes (LBG) 49

erfolgt; dieser ist vielmehr auf die ausgeschriebene Stelle nach sechsmonatiger Abordnung versetzt worden. Damit kann er (erneut) versetzt oder umgesetzt und die strittige Stelle anderweitig besetzt werden. Davon geht auch das beklagte Land aus.

Das Verwaltungsgericht hat das beklagte Land zu Recht unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide verpflichtet, über die Bewerbung des Klägers vom 00.00.0000 auf die Stelle des Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" der Besoldungsgruppe B 2 BBesO beim Landesumweltamt unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden. Der diesem Anspruch des Klägers entgegenstehende Bescheid des Ministeriums für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 00.00.0000 und dessen Widerspruchsbescheid vom 00.00.0000 sind rechtswidrig und verletzen den Kläger in seinen Rechten (vgl. § 113 Abs. 5 der Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO). 50

Der Kläger hat einen Anspruch auf erneute Entscheidung über sein Bewerbungsgesuch vom 00.00.0000, weil das beklagte Land gehalten ist, (auch) ihn in das nach der Ausschreibung vorgesehene Auswahlverfahren einzubeziehen und dieses nach den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführen. Gemäß dieser Verfassungsnorm hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dies gewährleistet unbeschränkt und vorbehaltlos den Leistungsgrundsatz. 51

Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss vom 02. April 1996 - 2 BvR 169/93 -, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 1997, 54 f.; BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 -, NVwZ 2005, 702. 52

Zum einen dient Art. 33 Abs. 2 GG dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes; dessen fachliches Niveau und rechtliche Integrität sollen gewährleistet werden. Zum andern trägt die Norm dem berechtigten Interesse des Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen dadurch Rechnung, dass sie ein grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl begründet (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). 53

BVerfG, Beschluss vom 24. September 2002 - 2 BvR 857/02 -, NVwZ 2003, 200 (201); BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 -, NVwZ 2005, 702. 54

Dabei geht es vor allem um das Recht, dass bei einer Bewerbungskonkurrenz um einen Beförderungsdienstposten bzw. um eine Beförderung die Auswahl nach dem durch Art. 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich verbürgten, für nordrhein- westfälische Landesbeamte in §§ 7 Abs. 1, 25 Abs. 6 Satz 1 LBG und § 2 der Laufbahnverordnung (LVO) einfachgesetzlich konkretisierten Grundsätzen der Bestenauslese getroffen wird. Maßgeblich zu berücksichtigen sind Regel- oder Bedarfsbeurteilungen und ggf. weitere, in Wahrnehmung des insoweit bestehenden Organisationsermessens aufgestellte Qualifikationsmerkmale (Anforderungsprofile). 55

Obergerverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW), Beschlüsse vom 14. Mai 2002 - 1 B 40/02 -, Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter (NWVBl.) 2003, 14 (15), vom 24. Mai 2002 - 1 B 751/02 -, NVwZ- RR 2003, 135 f., vom 06. August 2004 - 6 B 1226/04 - sowie Beschluss vom 16. April 2002 - 1 B 1469/01 -. 56

Ob der Dienstherr die von ihm selbst gesetzten Auswahlkriterien beachtet hat, unterliegt dabei der uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. 57

Vgl. BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 - 2 A 3.00 -, NVwZ-RR 2002, 47 (48); OVG NRW, Beschluss vom 14. Mai 2002 - 1 B 40/02 -, NWVBl. 2003, 14 (15).

Die Vorgehensweise des beklagten Landes wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Denn mit der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle durch den Beigeladenen im Wege der Versetzung und Dienstpostenübertragung hat es seine selbst gesetzten Vorgaben für dieses Auswahlverfahren unzulässigerweise nicht beachtet. 59

Grundsätzlich steht es im freien, gerichtlich nur sehr eingeschränkt überprüfbaren organisatorischen Ermessen des Dienstherrn, ob er eine freie Stelle im Wege der Versetzung, der Umsetzung, der Beförderung oder auf sonstige Weise besetzen will. 60

BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 -, NVwZ 2005, 702 f. m.w.N. 61

Dieser ist insbesondere frei in der Entscheidung darüber, ob er den Teilnehmerkreis auf Versetzungs- oder auf Beförderungsbewerber beschränken oder aber auf beide Bewerbergruppen erstrecken will. Entschließt sich der Dienstherr jedoch - gewissermaßen auf dieser ersten Stufe des Auswahlverfahrens - im Rahmen seines Organisationsermessens für ein Auswahlverfahren, an dem sowohl Beförderungs- als auch Umsetzungs- oder Versetzungsbewerber unterschiedslos teilnehmen können, beschränkt er durch diese "Organisationsgrundentscheidung", 62

BVerwG, Beschluss vom 20. August 2003 - 1 WB 23.03 -, Buchholz 236.1 § 3 SG Nr. 32, und OVG NRW, Beschluss vom 28. Januar 2002 - 6 B 1275/01 -, Recht im Amt (RiA) 2003, 155, 63

seine Freiheit, die Stelle durch Versetzung oder Umsetzung zu besetzen, und ist aus Gründen der Gleichbehandlung gehalten, die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Auswahlkriterien gleichermaßen auf sämtliche Bewerber anzuwenden. 64

BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 -, NVwZ 2005, 702 (703). 65

Zwar ist er noch berechtigt, das Stellenbesetzungsverfahren aus sachlichen Gründen abubrechen, die Stelle gegebenenfalls neu auszuschreiben und in diesem Zusammenhang eine neue Entscheidung auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens zu treffen. Auch mag in Einzelfällen eine nachträgliche Beschränkung des Bewerberkreises noch gerechtfertigt sein, wenn ihr keine sachfremden, willkürlichen Erwägungen zugrunde liegen. 66

Vgl. BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 - 2 A 3.00 -, NVwZ-RR 2002, 47 (48); OVG NRW, Beschluss vom 03. Juli 2001 - 1 B 670/01 -. 67

Ein unter den Bedingungen des Art. 33 Abs. 2 GG in Gang gesetztes Auswahlverfahren darf jedoch nachträglichen Einschränkungen nur aus Gründen unterworfen werden, die den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht werden. 68

BVerwG, Urteil vom 25. November 2004 - 2 C 17.03 -, NVwZ 2005, 702 (703). 69

Vorliegend hat das beklagte Land die Organisationsgrundentscheidung zur vorbehaltlosen Einbeziehung von Beförderungs-, Umsetzungs- und Versetzungsbewerbern in ein an den Maßstäben der Bestenauslese auszurichtendes Auswahlverfahren getroffen. Dies entspricht der Sichtweise des beklagten Landes, das auch im Berufungsverfahren von einer zunächst "unbeschränkten Stellenausschreibung" ausgeht. Darüber hinaus erschließt sich dies aus dem Inhalt der Ausschreibung. Diese enthielt keine Einschränkung des Bewerberkreises und sah neben dem Anforderungsprofil ein Auswahlverfahren mit einem 70

Assessment-Center vor, dessen Ergebnis bei der Auswahlentscheidung Berücksichtigung finden sollte.

Dem hieraus resultierenden Anspruch (auch) des Klägers auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über seine Bewerbung anhand der Prinzipien der Bestenauslese ist bislang nicht Genüge getan. Denn die nach dem Vorbringen des beklagten Landes im laufenden Auswahlverfahren vorgenommene Beschränkung des Bewerberkreises auf (einen) Versetzungsbewerber wird - insbesondere angesichts des widersprüchlichen Vorgehens des beklagten Landes - den zu beachtenden Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG nicht gerecht:

71

Das beklagte Land hat auch im Berufungsverfahren mehrfach betont, das begonnene Auswahlverfahren sei weder ausdrücklich noch konkludent abgebrochen worden. Dies entspricht der Mitteilung in dem angefochtenen Bescheid vom 00.00.0000, wonach die Stellenbesetzungsentscheidung (auch) nach Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung getroffen worden sein soll. Weiter führt der interne Vermerk des MURL vom 00.00.0000 aus, dass das "eigentliche Besetzungsverfahren weiter fortgeführt" werden solle, indem dem Kläger mitgeteilt werden solle, dass er zu dem Auswahlverfahren nicht zugelassen werde. Der weitere Vermerk vom 00.00.0000 verdeutlicht erneut, dass auch zu diesem Zeitpunkt nicht von einem Abbruch des Verfahrens ausgegangen wurde.

72

Im Widerspruch hierzu enthält schon der Ausgangsbescheid den Hinweis, die Stelle sei mit einem Versetzungsbewerber besetzt worden, so dass eine Konkurrenzsituation zu ihm - dem Kläger - nicht bestanden habe. Der Widerspruchsbescheid führt sodann aus, dass die Stelle mit einem Versetzungsbewerber besetzt worden sei, die Pflicht zur Bewerberauswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese gelte nicht. Nach dem Berufungsvorbringen will sich der Dienstherr schließlich ohne Verfahrensabbruch zu einer rechtlich zulässigen Beschränkung des Bewerberkreises entschlossen und sich von vornherein ausschließlich auf den Versetzungsbewerber konzentriert haben.

73

Diese Widersprüche verdeutlichen, dass die nachträgliche Beschränkung des Bewerberkreises auf Versetzungsbewerber die zuvor getroffene und dem äußeren Anschein nach aufrecht erhaltene Organisationsgrundentscheidung für ein uneingeschränkt offenes Auswahlverfahren von Grund auf in Frage gestellt hat. Das beklagte Land hat die Organisationsgrundentscheidung für eine Bestenauslese entgegen seinem Vorbringen nicht lediglich modifiziert, sondern in ihrem Kern aufgegeben und durch eine gänzlich andersartige ersetzt. Der Sache nach liegt darin letztlich nichts anders als der (stillschweigende) Abbruch des unter Einbeziehung der Person des Klägers begonnenen Auswahlverfahrens und die Durchführung eines neuen, auf (den) Versetzungsbewerber beschränkten Verfahrens.

74

Diese an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Vorgehensweise ist sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht zu beanstanden. Zwar ist das Organisationsermessen des Dienstherrn sehr weit mit der Folge einer eingeschränkten Kontrolldichte bezüglich seiner Organisationsgrundentscheidung und der abschließenden Auswahlentscheidung. Die aus Rechtssicherheits- sowie Rechtsschutzgründen insoweit gebotene Kompensation verlangt jedoch ein Mindestmaß an Verfahrenstransparenz zum Schutze vor möglicher Manipulation. Das ist ohne gesonderte Verlautbarung grundlegender oder sonst bedeutsamer Verfahrensänderungen (wie z.B. gänzlicher Verfahrensabbruch, Einschränkung des Bewerberkreises, Änderung grundlegender Anforderungsmerkmale) nicht möglich. Das Verwaltungsgericht hat angenommen, dass diese Verlautbarung in gleicher Weise wie die Ausschreibung zu erfolgen habe.

75

76

Vgl. zur Frage der Modalitäten der Verlautbarung u.a: Hessischer Verwaltungsgerichtshof (Hess. VGH), Beschluss vom 15. Mai 1992 - 1 TG 2485/91 -, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 1993, 337 f.

Ob dem zu folgen ist, kann hier dahinstehen. Denn vorliegend ist eine entsprechende Verlautbarung gänzlich unterblieben. Eine solche ist jedoch dem Grunde nach unverzichtbar, weil nur dadurch ein betroffener Mitbewerber in die Lage versetzt wird, von derartigen Veränderungen Kenntnis zu nehmen, sachgemäß zu reagieren (z.B. Inanspruchnahme von Rechtsschutz) und neu zu disponieren. 77

Die Vorgehensweise des beklagten Landes genügt dem nicht: Der Kläger wurde erst am Tage der Besetzung der in Streit stehenden Stelle mit dem Beigeladenen unterrichtet und zudem lediglich vom Ergebnis des "Besetzungsverfahrens" in Kenntnis gesetzt. Erstmals in der Begründung des Antrages auf Zulassung der Berufung führte das beklagte Land aus, bei laufendem Auswahlverfahren sei gleichsam in einem Schritt und ohne besondere Zwischeninformation an die bzw. den Mitbewerber die Beschränkung auf (den) Versetzungsbewerber erfolgt und mit der Auswahlentscheidung verbunden worden. 78

Vor diesem Hintergrund bestehen gegen die Vorgehensweise des beklagten Landes auch in der Sache durchgreifende Bedenken. Denn die angeblich erfolgte Beschränkung auf Versetzungsbewerber im laufenden Auswahlverfahren lässt Zweifel daran entstehen, dass die zu Verfahrensbeginn getroffene Entscheidung einer Bestenauslese tatsächlich noch dem Ziel der Stellenbesetzung entsprach. Diese Zweifel erscheinen um so gewichtiger, als die Vorgehensweise des beklagten Landes unmittelbar zu einer Eingrenzung auf die Person des Beigeladenen als dem damit einzig verbliebenen Bewerber geführt hat, womit letztlich eine Auswahlentscheidung überhaupt entfiel. Diese Umstände legen den Schluss nahe, dass andere, nicht am Bestenausleseprinzip orientierte Motive, die weder in den angefochtenen Bescheiden noch im Übrigen offen gelegt worden sind, das beklagte Land zu der nachträglichen Bewerberkreisbeschränkung bestimmt haben. Darauf deuten vor allem die in dem Schreiben des Präsidenten des Landesumweltamtes vom 00.00.0000 geäußerten Vorbehalte in Bezug auf das Führungsverhalten und Persönlichkeitsbild des Klägers hin, die in der nachfolgenden dienstlichen Beurteilung vom 00.00.0000 keinerlei Niederschlag gefunden haben. Weiter erhärtet wird dieser Eindruck durch die Vorlage vom 00.00.0000, deren Inhalt unverblümt auf eine Umgehung des nur noch vordergründig aufrecht erhaltenen Auswahlverfahrens hinauslief. 79

Ist demnach das in Streit stehende Auswahlverfahren fehlerhaft durchgeführt worden, war dies auch potentiell kausal für das Auswahlergebnis. Denn auf der Grundlage der Ausschreibung sind keine Umstände ersichtlich, die eine Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit dem Kläger hätten von vornherein ausgeschlossen erscheinen lassen. Ein vom beklagten Land behaupteter Eignungsvorsprung des Beigeladenen lässt sich nicht ausmachen, zudem genügte der Kläger dem Anforderungsprofil. 80

Dem beklagten Land kann insbesondere nicht darin gefolgt werden, dass gemessen an der Bestenauslese bereits im Wege der Vorauswahl die Entscheidung zwangsläufig zu Gunsten des Beigeladenen zu treffen und ein Assessment-Center- Verfahren entbehrlich gewesen sei. Zwar hat der Beigeladene bei gleichlautendem Gesamturteil der einschlägigen Regelbeurteilungen von Kläger und Beigeladenem aus 0000 bzw. 0000 den Vorteil des höherwertigen Statusamtes (Ministerialrat, A 16 BBesO, gegenüber Regierungsdirektor, A 15 BBesO). Jedoch kann das größere Gewicht der dienstlichen Beurteilung des Inhabers des höherwertigen Amtes gegenüber dem Mitbewerber im Einzelfall durch eine gemessen am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle sich ergebende besondere Eignung des 81

Mitbewerbers für das angestrebte Amt ausgeglichen werden.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 29. Juli 2004 - 6 B 1212/04 -, vom 28. Januar 2002 - 6 B 1275/01 -, RiA 2003, 155 (156), vom 19. Dezember 2001 - 6 B 1408/01 -, vom 26. Oktober 2000 - 6 B 1281/00 -, vom 31. März 2000 - 6 B 357/99 -, vom 24. Juni 1998 - 6 A 416/96 -, vom 02. Oktober 1997 - 6 B 1661/97 - und vom 18. April 1996 - 6 B 709/96 -. 82

Hier sind der Kläger und der Beigeladene in den heranzuziehenden Beurteilungen aus 0000 bzw. 0000 jeweils mit der (damaligen) Spitzennote "erheblich über dem Durchschnitt" beurteilt worden mit der Folge, dass der Beurteilung des Beigeladenen gemessen an den inne gehaltenen Statusämtern an sich das größere Gewicht zukam. Eine besondere Eignung des Klägers für die angestrebte Stelle konnte sich jedoch aus weiteren Umstände ergeben: So ist zu berücksichtigen, dass er in der Vergangenheit die Aufgaben des Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" bereits vertretungsweise erfolgreich wahrgenommen hatte, was u.a. in der dienstlichen Beurteilung vom 00.00.0000 Erwähnung gefunden hat. Des Weiteren ist nicht auszuschließen, dass das nach der Ausschreibung vorgesehene Assessment-Center-Verfahren eine besondere Eignung des Klägers hätte verdeutlichen können. 83

Zur Bedeutung solcher Verfahren vgl. Thüringer Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 31. März 2003 - 2 EO 545/02 -, NVwZ-RR 204, 52 ff.; Oberverwaltungsgericht Berlin, Beschluss vom 08. Dezember 2000 - 4 SN 60/00 -, NVwZ-RR 2001, 395 f.; Verwaltungsgericht Potsdam, Beschluss vom 19. März 2003 - 2 L 1158/02 -, ZBR 2005, 62 f.; siehe auch OVG NRW, Beschluss vom 08. Mai 2000 - 12 B 307/00 - und Beschluss vom 13. Mai 2004 - 1 B 300/04 - zur Frage der Erweiterung der Beurteilungs- und Auswahlgrundlage durch Auswahlgespräche und deren Gewichtung. 84

Bei einer Gesamtabwägung aller Umstände einschließlich eines entsprechenden Ergebnisses des Assessment-Centers wäre demgemäß eine Entscheidung für die Übertragung der in Rede stehenden Stelle zu Gunsten des Klägers durchaus im Bereich des Möglichen gewesen. Das gilt um so mehr, als der Beigeladene die Vorgaben der Ausschreibung nicht erfüllte, weil er ausweislich des Vermerks vom 00.00.0000 eine Teilnahme an dem vorgesehenen Assessment-Center jedenfalls damals strikt abgelehnt hat. 85

Der Kläger erfüllte auch das in der Ausschreibung niedergelegte Anforderungsprofil. Die dort unter dem zweiten Spiegelstrich geforderten breitgefächerten Kenntnisse und nachgewiesenen Erfahrungen stellt das beklagte Land nicht in Frage. Wenn (lediglich) im Widerspruchsbescheid hierzu ausgeführt wird, dass dem Beigeladenen auch insoweit der Vorzug einzuräumen und die Entscheidung zu dessen Gunsten zu treffen gewesen sei, geht das beklagte Land insoweit von einer Konkurrenz zwischen dem Beigeladenen und dem Kläger, folglich von der Erfüllung dieser Voraussetzung durch den Kläger aus. 86

Der Übertragung der ausgeschriebenen Stelle auf den Kläger stand auch nicht entgegen, dass - wie das beklagte Land ausweislich des Berufungsvorbringens meint - das für die herausgehobene Führungsposition des Leiters der Abteilung 1 des Landesumweltamtes erforderliche "Vertrauensverhältnis" nicht bestanden habe und der Kläger bereits aus diesem Grunde im Auswahlverfahren von vornherein chancenlos gewesen sei. 87

Das in der Stellenausschreibung niedergelegte Anforderungsprofil forderte von dem zukünftigen Inhaber der zu besetzenden Stelle u.a. absolute Zuverlässigkeit, Loyalität und Teamfähigkeit. Der Präsident des Landesumweltamtes hatte mit Schreiben vom 00.00.0000 auf die Anfrage des MURL vom 00.00.0000 zu der Bewerbung des Klägers Stellung genommen und Mängel in dessen Persönlichkeitsbild behauptet. Das beklagte Land will 88

daraus einen der Stellenbesetzung mit dem Kläger entgegen stehenden Vertrauensmangel herleiten. In der Tat wird in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, dass es - neben den sog. politischen Beamten (vgl. § 31 Abs. 1 BRRG, § 38 Abs. 1 LBG) - bei der Besetzung herausragender Dienstposten und Beförderungsstellen mit zentraler, herausgehobener Funktion und ggf. unmittelbarer Nähe zur politischen Leitungsebene allein auf das Vorhandensein eines uneingeschränkten Vertrauens der Führungsspitze bzw. des Dienstvorgesetzten in den Bewerber ankomme. Denn auf dieser Ebene gewinne das persönliche Vertrauen (-sverhältnis) eine besondere Bedeutung, weil sich bereits persönliche Befindlichkeiten und Unverträglichkeiten auf die sensible Zusammenarbeit und damit letztlich auf die Aufgabenbewältigung an der Schnittstelle von Politik und Verwaltung folgeschwer auswirken könnten. Dabei handele es sich um ein selbstverständliches Merkmal, das auch ohne ausdrückliche Benennung zum Anforderungsprofil eines solch exponierten Amtes gehöre und von dem Bewerber eine "Persönlichkeitsstruktur" verlange, "die das völlig uneingeschränkte Vertrauen der Führungsspitze zu rechtfertigen vermag".

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 11. Mai 2005 - 1 B 301/05 und 1 B 306/05 -.

89

Der erkennende Senat hat keinen Anlass, sich mit diesen in ihrem verallgemeinernden Aussagegehalt weitreichenden Überlegungen im einzelnen auseinander zu setzen. Für die Entscheidung des Streitfalls genügt die Feststellung, dass eine zum Anforderungsmerkmal erhobene, wie immer definierte Vertrauenswürdigkeit des künftigen Stelleninhabers und dessen Loyalität nicht in dem Sinne fehlverstanden werden dürfen, dass für die Stellenbesetzung letztlich nur subjektive Vorurteile, persönlich gefärbte Sympathie oder (partei)politisch bestimmte Wünsche der "Führungsspitze" den Ausschlag geben können. Ebenso wenig dürfen Vertrauenswürdigkeit und Loyalität mit einem Persönlichkeitsprofil des Bewerbers verwechselt werden, das sich durch maximale Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft auszeichnet. In dem einen wie dem anderen Fall bestünde die nahe liegende Gefahr, dass nicht die Prinzipien der Bestenauslese, sondern vor allem das präsumptive Höchstmaß an persönlichem oder politischem Gleichklang zum Maßstab für die Auswahlentscheidung wird. Letzteres darf nach der gesetzlichen Konzeption bei im Übrigen gleicher Qualifikation aber nur für die Besetzung politischer Ämter entscheidungstragend werden.

90

Vgl. dazu näher Urteil des Senats vom 12. November 2003 - 6 A 404/02 -, NWVBl. 2004, 145 ff.; Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, München, Stand: Juni 2005, § 36 Rdnr. 4.

91

Die hier in Rede stehende Stelle gehört dazu nicht. Zwar haben auch für ein solches Amt Vertrauenswürdigkeit und Loyalität einen erheblichen Stellenwert. Es genügt aber nicht ein "bereits unwesentlicher Anhalt oder der mehr oder weniger begründete Verdacht, dass insoweit Defizite bestehen", um die "Verneinung der Eignung" zu rechtfertigen,

92

so OVG NRW, Beschluss vom 11. Mai 2005 - 1 B 306/05 -, mit dem einschränkenden Hinweis, dass die "Willkürgrenze" überschritten sei, wenn für die "Berechtigung (der Vorwürfe) sich nicht das Geringste vorweisen lässt".

93

Vielmehr bedarf es der nachvollziehbaren Manifestierung derartiger Vorwürfe, um - mit Blick auf seine Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG - einen Bewerber vor Willkür, Manipulation und Missbrauch der Organisationsgewalt durch den Dienstherrn zu bewahren; insoweit bleiben vor allem die Aussagen in den dienstlichen Beurteilungen maßgeblich. Hiervon ausgehend greift der Vorwurf des fehlenden Vertrauensverhältnisses nicht durch. Dies ergibt sich aus Folgendem:

94

Zwar hat der Präsident des Landesumweltamtes in seinem bereits erwähnten Schreiben vom 00.00.0000 Vorwürfe gegen den Kläger erhoben und dessen Persönlichkeitsbild bemängelt. Der Kläger hat mit Schreiben vom 00.00.0000 diese Vorwürfe jedoch substantiiert zurückgewiesen. Hierauf ist das beklagte Land nicht mehr eingegangen. Auch sonst hat es konkrete Angaben und Tatsachengrundlagen zur Stützung der Vorwürfe nicht vorgebracht. In dem angefochtenen Bescheid vom 00.00.0000 wird nur pauschal auf das Nichtbestehen des für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Abteilungsleiters 1 notwendigen Vertrauensverhältnisses hingewiesen. In dem einstweiligen Rechtsschutzverfahren 1 L 821/98 vor dem Verwaltungsgericht findet ein mangelndes Vertrauensverhältnis zum Kläger sodann ebenso wenig Erwähnung wie in dem Widerspruchsbescheid vom 00.00.0000. Im vorliegenden Verfahren beruft sich das beklagte Land erstmals in der Begründungsschrift vom 00.00.0000 zum Antrag auf Zulassung der Berufung - wiederum pauschal - auf das Schreiben des Präsidenten des Landesumweltamtes und ein fehlendes Vertrauensverhältnis zum Kläger. Auch in der Berufungsbegründungsschrift vom 00.00.0000 finden sich diesbezüglich keine näheren Einzelheiten. Weiterhin sind der Personalakte des Klägers keine Hinweise oder Anhaltspunkte zu entnehmen, die die negativen Äußerungen des Präsidenten des Landesumweltamtes belegen könnten; konkrete, anlassbezogene Vermerke, Beschwerden von Kolleginnen, Kollegen oder sonstigen Dritten, Anweisungen oder Abmahnungen o.ä. fehlen.

95

Ein identisches Bild vermitteln auch die - für mögliche Eignungsdefizite in erster Linie aussagekräftigen - dienstlichen Beurteilungen des Klägers: Die den Zeitraum 00.00.0000 bis 00.00.0000 umfassende Regelbeurteilung endet mit dem Gesamturteil: "Herr H. hat in der schwierigen Aufbau- und Zusammenführungsphase des Landesumweltamtes über mehrere Monate sehr erfolgreich den Leiter der Abt. 1 (Zentrale Dienste) vertreten. Seine Leistungen liegen stets "erheblich über dem Durchschnitt"." Die den Zeitraum 00.00.0000 bis 00.00.0000 umfassende, mit dem Gesamturteil "erheblich über dem Durchschnitt" abschließende Regelbeurteilung des Klägers enthält ebenso wenig Hinweise zur Stützung des Vorwurfs eines nicht bestehenden Vertrauensverhältnisses. Dies gilt sowohl für die ursprüngliche Fassung vom 00.00.0000 als auch für die auf Grund eines gerichtlichen Vergleichs (Verwaltungsgericht Gelsenkirchen - 1 K 4717/99 -) geänderte Fassung vom 22. April 2003. Bei Persönlichkeitsmängeln, wie sie dem Kläger entgegen gehalten werden, ist aber deren Wiedergabe in der dienstlichen Beurteilung des Beamten unverzichtbar, wenn nicht dem Prinzip wahrheitsgemäßer Bewertung zuwider gehandelt werden soll. Anderenfalls wird zugleich der Rechtsschutz des Beamten in unververtretbarer Weise verkürzt. Fehlt es wie hier an solchen Feststellungen in jeglicher Hinsicht, so muss sich der Dienstvorgesetzte hieran bei seinen weiteren Personalmaßnahmen festhalten und messen lassen.

96

Nach alledem ist das beklagte Land gehalten, unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen und am Grundsatz der Bestenauslese orientiert über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle des Abteilungsleiters "Zentrale Dienste, ADV" erneut zu entscheiden.

97

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 154 Abs. 2, 162 Abs. 3 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 10, § 711 der Zivilprozessordnung.

98

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 VwGO und des § 127 des Beamtenrechtsrahmengesetzes hierfür nicht gegeben sind.

99

